

ENSEMBLE, NOUS SOMMES LE QUÉBEC



POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

*Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*



*immigration participation inclusion*



ENSEMBLE,  
NOUS SOMMES LE QUÉBEC

POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

Ce document a été réalisé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, avec la collaboration des ministères et organismes suivants :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des partenaires du marché du travail  
Directeur des poursuites criminelles et pénales  
Institut de la statistique du Québec  
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations  
Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
Ministère de la Culture et des Communications  
Ministère de la Famille  
Ministère de la Justice  
Ministère de la Santé et des Services sociaux  
Ministère de la Sécurité publique  
Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire  
Ministère des Finances  
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Office des professions du Québec  
Régie des rentes du Québec  
Secrétariat à la condition féminine  
Secrétariat à la jeunesse  
Secrétariat à la politique linguistique  
Secrétariat à la région métropolitaine  
Secrétariat aux affaires autochtones  
Secrétariat aux emplois supérieurs  
Secrétariat du Conseil du trésor  
Société d'habitation du Québec

Le lecteur ou la lectrice peut également consulter la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*.

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

Les principes d'analyse différenciée selon les sexes, de développement durable et d'occupation et de vitalité des territoires ont été respectés dans l'élaboration de cette politique. Ces principes guideront aussi la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la stratégie d'action.

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, novembre 2015

ISBN : Version imprimée : 978-2-550-74220-3

Version électronique : 978-2-550-74221-0

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

## Mot du premier ministre



Le gouvernement du Québec se dote aujourd'hui d'une politique ambitieuse afin de saisir davantage le potentiel offert par l'immigration et la diversité ethnoculturelle. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* est le fruit de la consultation de la population et d'une étroite collaboration entre les acteurs concernés. Elle vient actualiser l'action du Québec, 25 ans après l'adoption de l'Énoncé *Au Québec pour bâtir ensemble*.

Pour que le Québec demeure une société ouverte et démocratique à laquelle les Québécoises et Québécois de toutes origines puissent participer pleinement, il est fondamental de lever les obstacles systémiques qui entravent l'atteinte de l'égalité réelle. C'est en nous affirmant comme société ouverte et inclusive que nous pourrons bénéficier de la riche contribution de toutes et de tous.

La politique s'articule autour de deux enjeux. Tout d'abord, moderniser notre système d'immigration afin de mieux répondre aux besoins du Québec, notamment en favorisant la transition du statut temporaire au statut permanent. Ensuite, assurer l'accès rapide des personnes immigrantes à une vie professionnelle à la hauteur de leurs compétences, ainsi que la vitalité du français, notamment par des services de francisation misant sur l'acquisition de compétences nécessaires à une insertion rapide au marché du travail.

Une société inclusive qui favorise la pleine participation repose sur l'engagement des acteurs économiques et locaux, des ministères, des organismes publics et de la population qui, ensemble, contribuent à créer des milieux accueillants et inclusifs. Cet engagement est garant de notre réussite à renforcer les liens de confiance et de solidarité qui unissent les Québécoises et Québécois de toutes origines.

Enfin, la mise en œuvre de cette politique devra se faire de manière responsable, cohérente et efficace. Le gouvernement du Québec entend assurer un suivi serré en s'appuyant sur une connaissance précise de la situation et de son évolution, ainsi que sur un cadre d'évaluation permettant de mesurer la pertinence et l'efficacité des actions tout en veillant à la protection des personnes en situation de vulnérabilité.

La Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion requiert l'engagement de toutes les Québécoises et de tous les Québécois, d'arrivée récente ou de longue date, parce qu'ensemble, nous sommes le Québec.

**Philippe Couillard**  
Premier ministre



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



Le Québec évolue dans un environnement international très compétitif, marqué par la mobilité croissante des travailleuses et travailleurs et une vive concurrence entre les grandes sociétés d'immigration qui cherchent à attirer les meilleurs talents. La société québécoise est de plus en plus diversifiée et ses besoins ont changé. Les technologies de l'information et des communications sont omniprésentes et exigent une plus grande réactivité et efficacité.

Dans ce contexte de grands bouleversements, et alors que l'immigration est appelée à jouer un rôle crucial sur le plan du développement économique, culturel et social au cours des prochaines années, le Québec doit entreprendre des changements majeurs s'il veut se démarquer et tirer profit de cette évolution.

C'est pourquoi le gouvernement du Québec se dote aujourd'hui d'une nouvelle politique d'immigration qui guidera ses actions dans les prochaines décennies. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, *Ensemble, nous sommes le Québec* est un document fondamental qui permettra d'instaurer un système d'immigration d'avant-garde et performant, plus en adéquation avec les besoins de la société québécoise. On y propose une vision d'avenir pour le Québec, celle d'une société francophone et inclusive qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

La politique *Ensemble, nous sommes le Québec* est accompagnée d'une stratégie qui comporte des mesures et des moyens d'action qui permettront au Québec de mieux sélectionner et de mieux intégrer les personnes immigrantes et d'assurer le mieux vivre-ensemble. La nécessité de s'appuyer sur des milieux accueillants et inclusifs est d'ailleurs au cœur de la nouvelle politique, car elle repose sur la mobilisation et l'engagement des acteurs socioéconomiques, des ministères et organismes et de l'ensemble de la société.

Cette politique est un projet rassembleur qui trace la voie vers un Québec qui mise sur l'apport des Québécoises et Québécois de toutes origines. Elle se veut l'expression de notre ambition commune de faire du Québec un endroit prospère qui assure l'épanouissement individuel et collectif.

A handwritten signature in black ink that reads "Kathleen Weil". The signature is fluid and cursive.

**Kathleen Weil**  
Ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion



## Une démarche de concertation

La Commission des relations avec les citoyens a tenu une consultation publique de décembre 2014 à février 2015<sup>1</sup>. Elle a aussi procédé à une consultation particulière en janvier et février 2015, dont les résultats ont inspiré la rédaction de la politique et de la stratégie d'action. La présente politique a été élaborée en concertation avec divers ministères et organismes gouvernementaux. Elle a également bénéficié de travaux de recherche qui portaient sur l'impact de l'immigration sur la dynamique économique, l'impact de l'immigration sur l'innovation, les fondements conceptuels de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle ainsi que les difficultés liées à la reconnaissance des compétences.

Au cours des consultations, un large consensus s'est dégagé autour des points suivants :

- l'importance d'un meilleur arrimage entre les besoins des employeurs et la sélection des personnes immigrantes et d'une facilitation plus grande de la transition du statut d'immigration temporaire à un statut permanent;
- le caractère crucial de l'accessibilité à une information juste et en temps opportun pour que les personnes entreprennent leurs démarches d'intégration et de francisation depuis leur pays d'origine;
- la nécessité de favoriser l'insertion professionnelle par la correction des difficultés persistantes de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, tant par les organismes de réglementation que par les employeurs, et de lever les obstacles systémiques à l'accès à un emploi de plein potentiel;
- la reconnaissance par les employeurs de l'importance du français comme langue d'intégration socioprofessionnelle et de la nécessité d'offrir des cours de français en milieu de travail;
- le rôle clé de l'emploi comme facteur d'attraction des personnes immigrantes dans les régions hors du Grand Montréal;
- l'importance de consentir des efforts supplémentaires au chapitre de l'ouverture des milieux, notamment par l'éducation aux droits, la formation interculturelle et la sensibilisation de la population à l'apport de la diversité et de l'immigration;
- une meilleure concertation des acteurs économiques, des partenaires des milieux de vie ainsi que des ministères et organismes afin de pouvoir agir avec plus d'efficacité et de pertinence pour poursuivre l'édification d'une société inclusive;
- l'importance d'affirmer le principe de l'engagement partagé entre la société et la personne immigrante pour accroître la participation des Québécoises et Québécois de toutes origines et renforcer les liens de confiance et de solidarité;
- l'insistance sur l'importance à accorder aux valeurs démocratiques, notamment l'égalité réelle et le principe de la neutralité religieuse de l'État;
- les obstacles vécus par les jeunes de minorités ethnoculturelles nés et scolarisés au Québec qui appellent à une intervention ciblée pour contrer la discrimination;

- le rôle exemplaire que l'État doit jouer en tant qu'employeur en s'assurant que son personnel reflète toute la diversité de la société québécoise et, plus généralement, le constat généralisé quant à la sous-représentation des minorités racisées dans l'administration publique, les médias, les conseils d'administration et les corps élus;
- la nécessité de doter le Québec d'une nouvelle politique et d'affirmer l'interculturalisme québécois comme étant le modèle pluraliste du vivre-ensemble.

La nature des enjeux abordés et la vision rassembleuse préconisée par la politique concernent l'ensemble de la société qui est invité à s'engager afin de poursuivre l'édification d'une société inclusive.

Comme toutes les Québécoises et tous les Québécois, les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles bénéficient déjà des services offerts par les ministères et organismes publics, généralement dans le cadre de programmes à vocation universelle, tels que les programmes d'enseignement, de santé et d'emploi. La présente politique s'inscrit dans une optique d'intervention transversale afin d'optimiser les efforts gouvernementaux vers une pleine participation de toutes et de tous à la vie collective. Ainsi, les ministères et organismes sont appelés à se référer aux orientations de la politique dans la planification et la coordination de leurs politiques, programmes et mesures pour assurer la prise en compte des besoins différenciés de la population.

## Pour aller plus loin

Une intervention pertinente repose entre autres sur une compréhension commune des phénomènes et des termes. À cet égard, il est important de prêter attention au vocabulaire utilisé et de s'assurer d'avoir recours aux termes appropriés en évitant les expressions pouvant renforcer les stéréotypes ou les préjugés. On trouvera dans le glossaire qui accompagne cette politique des définitions et des précisions sur les principaux termes utilisés.

La politique s'accompagne aussi d'un recueil de statistiques. Il s'agit d'une référence importante pour comprendre les phénomènes actuels. Cette publication ainsi que le glossaire sont tous deux disponibles dans le site Web du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

En dépit des efforts déjà consentis, il y a lieu de mettre de l'avant de nouvelles mesures innovantes et structurantes pour parvenir aux résultats attendus. La politique est donc le socle sur lequel s'appuie une première stratégie d'action élaborée sur un horizon de cinq ans (2016 à 2021). Cette politique et sa stratégie d'action sont nécessaires, non seulement pour que le Québec bénéficie pleinement des compétences des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, mais aussi pour que les interventions publiques soient adaptées aux contextes économique, démographique et géopolitique en évolution constante.

## La portée de la politique

La présente politique se consacre à la performance du système d'immigration ainsi qu'aux façons de favoriser la pleine participation des personnes des minorités ethnoculturelles au sein d'un Québec prospère et inclusif. Elle s'inscrit dans le parcours québécois du vivre-ensemble.

La réalité historique et identitaire propre aux nations autochtones et les droits ancestraux qui leur sont reconnus font en sorte que les questions relatives à la diversité autochtone ne sont pas du même ordre que celles qui ont trait 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.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale du Québec a reconnu officiellement, en 2000, l'existence d'une communauté québécoise d'expression anglaise qui jouit de droits consacrés, par exemple le droit à des services publics en anglais (Loi sur l'exercice des droits fondamentaux et des prérogatives du peuple québécois et de l'État québécois, RLRQ, chapitre E-20.2).

Jouissant de statuts distincts et de droits consacrés, la diversité liée aux nations autochtones et à la communauté québécoise d'expression anglaise n'est donc pas abordée directement dans la présente politique. Il n'en demeure pas moins que les grandes visées inclusives de la politique, notamment en matière d'interculturalisme et de lutte contre la discrimination et le racisme, peuvent s'appliquer également à ces formes de diversité ethnoculturelle.

### Les nations autochtones

Au Québec, 11 nations autochtones cohabitent avec la nation québécoise : les Waban-Aki (Abénaquis), les Mamiwinnik (Algonquins), les Atikamekw, les Nituuuuuyiyuuch (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>2</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 en milieu urbain, notamment à Gatineau, La Tuque, Montréal, Sept-Îles et Val-d'Or. 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 au moment de la colonisation.



## Table des matières

Mot du premier ministre .....	v
Mot de la ministre de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion .....	vii
Une démarche de concertation .....	ix
<i>Pour aller plus loin</i> .....	x
<i>La portée de la politique</i> .....	xi
Introduction .....	1
<b>L’IMMIGRATION, LA PARTICIPATION ET L’INCLUSION AU QUÉBEC</b> .....	<b>3</b>
Les prémisses de base .....	5
<i>L’immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français</i> .....	5
<i>Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d’intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective</i> .....	8
<i>La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques, est un droit et une responsabilité</i> .....	9
Le contexte .....	11
<i>La diversification de la composition du mouvement migratoire</i> .....	11
<i>Des difficultés d’insertion professionnelle</i> .....	12
<i>Le français, clé de voûte pour la réussite de la participation économique et sociale et la vitalité de la langue commune</i> .....	13
<i>La persistance des préjugés et de la discrimination</i> .....	14
La vision .....	15
<b>ENJEU 1 UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION DE L’IMMIGRATION À SA PROSPÉRITÉ ET À LA VITALITÉ DU FRANÇAIS</b> .....	<b>17</b>
<b>Objectif 1.1</b>	
Miser sur l’apport stratégique de l’immigration permanente et temporaire .....	19
<i>L’adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes</i> .....	19
<i>La transition du statut temporaire au statut permanent</i> .....	20
<i>La contribution de l’immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale dynamique et innovante</i> .....	22
<i>La prospection et l’attraction de l’immigration</i> .....	23
<i>La reconnaissance des compétences des personnes formées à l’étranger</i> .....	24
<i>Le principe de réunification familiale</i> .....	25
<i>La solidarité internationale</i> .....	25
<b>Objectif 1.2</b>	
Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité .....	27
<i>Une approche concertée misant sur la personnalisation des services</i> .....	27
<i>Les services de francisation pour les personnes immigrantes</i> .....	28

<b>ENJEU 2 UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE À FAVORISER LA PLEINE PARTICIPATION.....</b>	<b>33</b>
<b>Objectif 2.1</b>	
Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines .....	35
<i>L'affirmation de l'interculturalisme.....</i>	35
<i>Les valeurs démocratiques.....</i>	36
<i>Le rôle du français pour l'intégration et la cohésion sociale.....</i>	38
<b>Objectif 2.2</b>	
Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes .....	40
<i>L'engagement des acteurs économiques.....</i>	41
<i>L'édification de collectivités plus inclusives en partenariat avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie.....</i>	42
<i>La représentation équitable de la diversité.....</i>	43
<i>La prise en compte des besoins d'une population diversifiée au sein des programmes et des services publics.....</i>	45
<b>UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE, COHÉRENTE ET EFFICACE.....</b>	<b>47</b>
Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion.....	49
Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité.....	51
<b>ANNEXE.....</b>	<b>53</b>
L'immigration, un domaine de compétence partagée .....	54

## ENCADRÉS

Les nations autochtones .....	xi
Le rôle de la francisation .....	8
Une société plus diversifiée .....	11
La situation des personnes réfugiées dans le monde.....	26
Le français, langue d'intégration .....	30
Le phénomène du racisme.....	37
L'accès à l'égalité en emploi .....	43
Le profilage racial.....	45

## TABLEAU

Le partage de responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec .....	55
--	----

## Introduction

---

Il y a près de 50 ans, le Québec a pris conscience de l'importance d'œuvrer en matière d'immigration, de francisation et d'intégration pour faire en sorte que l'immigration soit conforme à ses intérêts économiques et qu'elle contribue à la pérennité de son caractère distinct et francophone. Aujourd'hui, le gouvernement du Québec demeure déterminé à agir, conscient que la prospérité du Québec repose notamment sur la participation à la vie collective des Québécoises et Québécois de toutes origines.

Depuis 1990, l'action du gouvernement du Québec est guidée par l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration *Au Québec pour bâtir ensemble*, qui reconnaît l'apport de l'immigration au redressement démographique, à la prospérité économique, à la pérennité du français et à l'ouverture sur le monde. Avec cet énoncé, le Québec a pu accroître sa capacité d'action.

Les changements sociaux et économiques survenus au cours des 25 dernières années appellent à une révision des objectifs de l'Énoncé de 1990. Sur le plan démographique, il ne s'agit plus de mettre à contribution l'immigration pour un redressement du volume global de la population. C'est plutôt la décroissance de la population en âge de travailler qui nécessite un plus grand apport de travailleuses et travailleurs potentiels, notamment au moyen de l'immigration. Cette situation met en lumière la nécessité de réaffirmer le rôle de l'immigration et son apport à la société québécoise.

La contribution de l'immigration à la prospérité dépasse en outre la contribution de l'immigration permanente mise de l'avant en 1990. L'ensemble du mouvement migratoire, tant l'immigration économique, familiale et humanitaire permanente que l'immigration temporaire pour le travail ou les études, contribue au dynamisme de la société québécoise, pourvu que les conditions soient en place pour favoriser une participation réussie.

L'apport de l'immigration à la vitalité du français s'est accru considérablement depuis 1990 par la sélection d'une immigration francophone et le déploiement de services de francisation de qualité. Aujourd'hui, des efforts sont à consentir pour accroître l'usage du français, notamment pour accélérer l'insertion professionnelle à la hauteur des compétences.

Reconnaissant la diversité et l'immigration comme une richesse et une véritable force économique, le gouvernement du Québec juge incontournable de doter le Québec d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion ainsi que d'une stratégie d'action pour assurer la mise en œuvre. Une révision en profondeur de la Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) donnera les habilitations requises pour instaurer un nouveau système d'immigration et mettre en œuvre la politique. Cette politique servira aussi d'assise aux futures planifications pluriannuelles de l'immigration.

La politique rappelle le caractère pluriel et dynamique de l'identité québécoise et souligne l'importance fondamentale de la langue française. Elle préconise une vision de l'intégration fondée sur l'engagement partagé entre l'ensemble de la société et les personnes immigrantes. Elle affirme aussi les valeurs démocratiques et l'importance des rapprochements et contacts interculturels ainsi que de la lutte contre la discrimination et le racisme.

Ainsi, la politique adopte une approche globale qui s'articule autour de deux grands enjeux auxquels le Québec fait face pour réaliser la vision d'une société francophone et inclusive qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant notamment sur l'immigration et la pleine participation à la vie collective des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles :

- Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français
- Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation

Quatre objectifs sont poursuivis afin de guider les interventions autour de ces deux enjeux :

- Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire
- Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité
- Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines
- Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie, les ministères et les organismes



L'IMMIGRATION, LA PARTICIPATION  
ET L'INCLUSION AU QUÉBEC

*immigration* *participation* *inclusion*



## Les prémisses de base

L'expérience acquise au cours des dernières décennies a amené les Québécoises et Québécois à développer une certaine compréhension commune des enjeux en matière d'immigration et de vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion s'appuie sur trois prémisses de base :

- L'immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français;
- Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective;
- La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques du Québec, est un droit et une responsabilité.

### L'immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français

Les personnes immigrantes peuvent contribuer à la prospérité du Québec par leurs compétences, par leur apport financier ou leur apport aux affaires et à l'entrepreneuriat, ainsi que par leur participation à la vie collective. La possibilité d'immigrer avec sa famille de même que la possibilité de parrainer des proches dans la catégorie du regroupement familial sont des facteurs d'établissement durable au Québec.

Au-delà de l'immigration, plusieurs études<sup>3</sup> ont montré que la diversité est source d'innovation économique et sociale. Par exemple, elle accroît les capacités d'innovation des entreprises et engendre des gains en productivité. Également, la diversité en entreprise permet d'atteindre plus efficacement les marchés internationaux et de mieux répondre aux besoins des clientèles partout dans le monde.

### Une contribution à la croissance économique

Comme bien d'autres sociétés, le Québec connaît des changements démographiques dont le rythme s'accélère : le ralentissement de la croissance de sa population, le recul de sa population en âge de travailler<sup>A</sup> ainsi que le vieillissement de sa population<sup>B</sup>. Sans l'augmentation de la productivité, ces changements auront des conséquences sur la prospérité du Québec. Il est donc nécessaire de passer à l'action pour les atténuer.

<sup>A</sup> Bien que la définition de la population en âge de travailler englobe généralement les personnes âgées de 15 ans ou plus, nous privilégions ici la strate d'âge des personnes âgées de 20 à 64 ans, qui représentaient, en 2014, plus de 90 % de la population de 15 à 64 ans du Québec, comme le fait l'Institut de la statistique du Québec. L'évolution des effectifs de ce groupe d'âge peut donc fournir une approximation des tendances de la population active potentielle dans les prochaines décennies. Cette limitation de la définition de l'indicateur aux personnes de 20 à 64 ans reflète un choix de société privilégiant la scolarisation des jeunes de 15 à 20 ans, mais n'exclut pas, par ailleurs, l'emploi parmi les jeunes et les personnes de 64 ans et plus.

<sup>B</sup> Ces changements démographiques surviennent sous l'effet combiné d'un indice de fécondité inférieur au seuil de renouvellement des générations, d'une longévité accrue et d'un solde migratoire interprovincial négatif.

Ces changements ont un impact sur la croissance économique qui, lorsque mesurée par la hausse du produit intérieur brut (PIB) réel<sup>C</sup>, repose sur trois composantes principales :

- la croissance démographique, notamment l'augmentation de la population de 20 à 64 ans, qui représente le bassin de travailleuses et de travailleurs potentiels;
- la part de la population qui occupe un emploi ainsi que le nombre d'heures qu'elle y consacre;
- l'amélioration de la productivité, mesurée par la production par personne ou par heure travaillée.

Au cours des dernières décennies, la croissance du PIB réel au Québec s'est appuyée à parts à peu près égales sur ces trois facteurs. Le Québec connaît toutefois un vieillissement de sa population à la fois plus rapide et plus marqué qu'ailleurs au Canada et dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)<sup>4</sup>. De plus, le poids démographique du Québec dans le Canada diminue d'année en année, quoique de façon moindre au cours des dernières années. Le nombre plus important de personnes immigrantes admises depuis 2010 et la réduction de l'écart entre le taux de croissance démographique du Québec et celui du Canada expliqueraient cette situation plus favorable.

Or, selon les perspectives démographiques<sup>D</sup>, en supposant le maintien d'un niveau d'immigration de 50 000 admissions permanentes par année, la taille de la population en âge de travailler connaîtrait un recul marqué entre 2016 et 2031, entraînant une rareté de main-d'œuvre, particulièrement dans certaines régions et secteurs d'activité. La population en âge de travailler connaîtrait par la suite une certaine croissance, limitée toutefois, mais elle ne retrouverait son niveau de 2011 qu'en 2036 et ne devrait que très peu varier à long terme par rapport à son niveau actuel. Ainsi, seuls les gains sur le plan de la productivité et du taux d'emploi devraient contribuer à la croissance du PIB réel.

Selon les perspectives démographiques, à partir d'un niveau de 60 000 personnes immigrantes admises annuellement, le Québec éviterait un recul de sa population en âge de travailler en dessous de son niveau de 2011 et cette population augmenterait à nouveau et de manière plus marquée à long terme<sup>E</sup>.

L'apport de l'immigration à la croissance économique s'illustre notamment par la proportion des personnes immigrantes qui déclarent un revenu de salaire quelle que soit la catégorie d'immigration dans laquelle elles sont admises. Cette proportion croît avec la durée de résidence et se fixe à plus de 70 % après cinq ans<sup>5</sup>. Il est par ailleurs à souligner que la proportion de personnes immigrantes qui déclarent être travailleuses ou travailleurs autonomes est plus élevée que parmi la population native. Ainsi, bien que les obstacles à la croissance économique future restent importants, l'immigration peut jouer un rôle de premier plan pour maintenir, à long terme, une croissance économique la plus favorable possible.

---

<sup>C</sup> Le PIB réel est le PIB mesuré à prix constants, c'est-à-dire en volume. On obtient les estimations du PIB à prix constants en exprimant les valeurs de tous les biens et services produits au cours d'une année donnée aux prix d'une période de référence. Les prévisions sont établies sur la base d'une évaluation de la situation économique dans chaque pays et du climat de l'économie mondiale, en ayant recours à des analyses reposant sur des modèles ainsi qu'à des avis. Cet indicateur est mesuré en taux de croissance par rapport à l'année précédente. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Prévisions du PIB réel (indicateur)*, 2015, [En ligne], [doi: 10.1787/c2ed0d5a-fr] (consulté le 5 août 2015).

<sup>D</sup> En plus du niveau d'immigration, l'Institut de la statistique du Québec appuie ses prévisions de la conjoncture démographique sur d'autres composantes, dont le solde migratoire international et interprovincial. À cet effet, le solde interprovincial négatif, estimé à 7 500 personnes dans le scénario de référence, montre l'importance d'œuvrer en faveur de l'établissement durable des personnes immigrantes. Voir QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, Édition 2014, 124 p.

<sup>E</sup> Ces données résultent des simulations produites par l'Institut de la statistique du Québec pour le compte du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et sont illustrées dans le graphique 2.8 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

## Une réponse aux besoins futurs du marché du travail

L'économie québécoise se transforme non seulement en fonction des changements technologiques et des fluctuations du commerce international, mais surtout en raison de facteurs internes. La croissance continue du secteur des activités commerciales et administratives, voué à la prestation de services, en est un bon exemple. Un nombre croissant de collectivités mettent l'accent sur l'innovation, le savoir, les compétences et l'entrepreneuriat pour stimuler l'économie locale.

Depuis 2013 et jusqu'en 2022, il y aura environ 1,4 million d'emplois à pourvoir au Québec dont 81 %, soit plus de 1,1 million, en raison des départs à la retraite<sup>f</sup>. Ces emplois seront répartis de façon égale entre les emplois qui requièrent une formation collégiale ou universitaire (50,8 %) et ceux qui demandent, au plus, une formation secondaire générale ou professionnelle (49,2 %).

Ces besoins de main-d'œuvre pourront être comblés, en partie, par des personnes nouvellement entrées sur le marché du travail, notamment des jeunes ou des personnes immigrantes nouvellement arrivées<sup>f</sup>. Ils pourront aussi être satisfaits par la hausse du taux d'emploi de certains groupes de la population, dont les femmes immigrantes et les personnes de minorités racisées ainsi que les personnes de 55 ans et plus.

## La vitalité du français

Le Québec étant la seule société majoritairement francophone en Amérique du Nord, le gouvernement a fait de la contribution de l'immigration à la vitalité du français un enjeu prioritaire. En 1977, l'Assemblée nationale a adopté la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) qui fait du français non seulement la langue du gouvernement et des textes de loi, mais aussi la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires. Sur le plan de la formation, les enfants immigrants et issus de l'immigration ont depuis, sauf exceptions, l'obligation de fréquenter l'école de langue française, ce qui a transformé celle-ci en un lieu d'accueil et d'intégration de première importance.

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, 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 % de la population 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 dans le monde.

Par ailleurs, la hausse de l'immigration de personnes ayant des compétences plus élevées en français et la francisation des personnes immigrantes qui ne connaissent pas suffisamment le français au moment de leur admission, comptent parmi les stratégies mises de l'avant pour assurer la vitalité du français, faciliter l'intégration ainsi que favoriser la pleine participation des personnes immigrantes à la vie collective.

---

<sup>f</sup> Emploi-Québec estime qu'entre 2013 et 2022, les personnes immigrantes nouvellement arrivées vont pourvoir 18 % des postes disponibles.

## Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective

### Une meilleure sélection des personnes immigrantes...

L'arrimage entre les besoins économiques du Québec et le profil des personnes immigrantes doit être optimal<sup>7</sup> afin que ces personnes aient accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et puissent contribuer à la prospérité. Les outils de sélection actuels reposent sur des caractéristiques réputées prédictives d'une participation réussie, notamment le niveau de scolarité<sup>8</sup>, l'âge<sup>9</sup> et les connaissances linguistiques<sup>10</sup>. La sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés doit être arrimée aux besoins du marché du travail et refléter la diversité de ces besoins aux niveaux professionnel, technique et des métiers spécialisés. Une place importante doit être accordée à la qualification et aux compétences exigées par le marché du travail afin de sélectionner les candidates et candidats qui y répondent le mieux.

### ... pour une intégration réussie

Des personnes immigrantes peuvent éprouver d'importantes difficultés de participation au marché du travail<sup>11</sup>. Une des solutions consiste en un ajustement continu des outils et des critères utilisés pour sélectionner les candidates et candidats disposant des talents, savoirs et compétences nécessaires.

Il est tout aussi important que les personnes immigrantes aient accès en toute égalité à un emploi, comme toutes les Québécoises et tous les Québécois. En effet, l'emploi permet non seulement aux personnes immigrantes de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, mais aussi de se réaliser, d'élargir leur réseau social et de développer des compétences langagières en français.

#### **Le rôle de la francisation**

La pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise est intimement liée à la question linguistique. D'un côté, le Québec s'attend à ce que l'immigration contribue à la vitalité du français, quelle que soit la langue maternelle des personnes qui décident de s'installer au Québec. De l'autre, la contribution des personnes immigrantes à la prospérité économique passe par la maîtrise de la langue du travail dans un contexte où le marché de l'emploi met souvent en concurrence le français et l'anglais. Il est donc impératif de faire en sorte que ces deux objectifs se rencontrent et se renforcent mutuellement au moyen de services de francisation performants, diversifiés et accessibles partout au Québec. De tels services représentent sans doute un des meilleurs moyens de mettre en synergie le besoin de l'intégration socioprofessionnelle rapide et efficace des personnes immigrantes, abordé dans le premier enjeu, et la nécessité d'assurer leur apport à la vitalité du français comme langue commune dans une société québécoise de plus en plus diversifiée et plurilingue, abordée dans le deuxième enjeu. En outre, pour atteindre ces deux objectifs, il est nécessaire que tous les acteurs s'engagent à lever les obstacles, notamment la discrimination, qui empêchent des personnes d'intégrer un emploi à la hauteur de leurs compétences, parfois même lorsqu'elles maîtrisent le français.

## La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques, est un droit et une responsabilité

Toutes les personnes immigrantes ont à entreprendre un processus d'intégration qui requiert un engagement et une volonté d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer pleinement à la vie collective. Certaines personnes auront une intégration plus difficile que d'autres. L'intégration se veut avant tout un moment transitoire qui commande un haut degré d'apprentissage et d'adaptation.

L'engagement des personnes immigrantes est indissociable de celui de la société dans son ensemble, qui s'inscrit aussi dans un processus d'adaptation face à la diversification ethnoculturelle de sa population et qui doit offrir aux personnes immigrantes les conditions nécessaires au succès de leur intégration ainsi qu'un accès équitable aux ressources collectives. L'engagement partagé de la société et des personnes immigrantes favorise la pleine participation<sup>6</sup> de ces dernières.

La participation est comprise ici comme un droit au sens où la différence ethnoculturelle ne devrait pas être un obstacle. Elle prend appui sur les principes d'égalité et de justice inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, chapitre C-12) et nous enjoint à lutter contre toute forme de discrimination. C'est également une responsabilité qui incombe personnellement à chaque Québécoise et à chaque Québécois.

La diversité n'est toutefois pas exclusivement liée à l'immigration; des personnes des minorités ethnoculturelles nées ici font également face à des difficultés. C'est pourquoi le gouvernement du Québec privilégie une approche qui associe étroitement l'intégration et l'inclusion, qui enjoint la société à viser la pleine participation de toutes les Québécoises et tous les Québécois.

Si la diversité ethnoculturelle est présente tout au long de l'histoire québécoise, c'est à partir des années 1960 que le gouvernement du Québec s'est progressivement doté de politiques sur l'intégration, la participation ainsi que sur la lutte contre la discrimination et le racisme. Ces politiques publiques et ces stratégies d'action sont ancrées dans les libertés et les droits fondamentaux énoncés dès 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et que reflètent la Charte des droits et libertés de la personne du Québec adoptée en 1975 ainsi que la Charte canadienne des droits et libertés adoptée en 1982 (partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* (R-U), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11). Elles suivent aussi les obligations inscrites dans plusieurs déclarations, conventions et pactes internationaux auxquels le Québec s'est déclaré lié<sup>h</sup> et se reflètent dans plusieurs déclarations et motions adoptées par l'Assemblée nationale<sup>i</sup>.

---

<sup>6</sup> La pleine participation désigne plus précisément « 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 avec les dispositions sociétales optimales ». QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective*, 2015, p. 14.

<sup>h</sup> Notons, pour la Francophonie, la Charte de la Francophonie adoptée en 1997 ainsi que la Déclaration de Bamako et la Déclaration de Luxembourg, toutes deux adoptées en 2000. À l'échelle internationale, notons le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

<sup>i</sup> Notons, par exemple, la Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales, adoptée à l'unanimité le 10 décembre 1986, ainsi que la motion affirmant que les Québécois de confession musulmane sont des citoyens à part entière et condamnant sans réserve les appels à la haine et à la violence contre tous les citoyens du Québec, adoptée à l'unanimité le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Fort de cet engagement, le Québec peut compter sur des réussites : bien qu'il existe des milieux à forte concentration multiethnique, il n'existe pas de ghettos ethniques<sup>12</sup> où seraient cloisonnées les personnes d'une même minorité. De plus, l'école publique agit comme vecteur de rencontre et de cohésion<sup>13</sup>. La cohabitation dans les quartiers multiethniques est bonne, malgré la présence parfois de certaines tensions<sup>14</sup>, et les quartiers diversifiés contribuent au développement de contacts interculturels<sup>15</sup>. Le Québec reconnaît et valorise de plus en plus sa diversité ethnoculturelle, ce qui est à son avantage, puisqu'il est reconnu que la reconnaissance de la diversité, la tolérance et la confiance sont des facteurs de prospérité nationale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Les grandes institutions de développement utilisent des index de prospérité incluant des indicateurs sur la tolérance, la confiance, l'égalité, etc. Voir le *Legatum Prosperity Index* (LPI) du *think tank* britannique Legatum Institute; le *Social Progress Index* (SPI) utilisé par la Commission européenne; le *Better Life Index* (BLI) établi par l'OCDE; l'*Inclusive Wealth Index* (IWI) et l'*Indicateur de développement humain* (IDH), deux indicateurs créés par l'ONU.

## Le contexte

Pour qu'une politique inspire des actions pertinentes, elle se doit d'être inscrite dans la réalité collective. Ainsi, c'est au moyen d'une lecture lucide de l'environnement et des principales problématiques actuelles que la société québécoise pourra aspirer à faire face aux enjeux qui sont les siens.

De nouvelles actions sont nécessaires pour que les conditions soient réunies afin que les Québécoises et Québécois de toutes origines contribuent davantage à la prospérité du Québec. Bien que les actions passées aient mené à des résultats positifs, le contexte démographique et économique incite à revoir les façons de faire pour accroître la pertinence, l'efficacité et l'efficience de l'action publique tout en répondant aux besoins des personnes en situation de vulnérabilité.

### La diversification de la composition du mouvement migratoire

Sous l'impulsion des efforts de prospection et d'attraction et d'une variété de programmes de sélection, la composition de l'immigration a changé au cours des dernières décennies. La part relative de l'immigration économique dans le mouvement migratoire a beaucoup augmenté, passant de 49,1 % en 1990-1994 à 69,2 % en 2010-2014. L'immigration est aussi de plus en plus scolarisée : la part relative des personnes immigrantes qui détiennent une scolarité de niveau universitaire à leur admission est passée de 25,6 % en 1990-1994 à 45,6 % en 2010-2014. Par ailleurs, dans la foulée des efforts visant à augmenter la proportion de l'immigration francophone, la proportion des personnes connaissant le français au moment de leur admission est passée de 35,1 % en 1990-1994 à 61,3 % en 2010-2014, proportion qui atteint 75,6 % chez les travailleuses et travailleurs qualifiés.

Témoin de la volonté du Québec d'assurer la diversité du mouvement migratoire, l'importance des 20 principaux pays de naissance des personnes immigrantes a diminué de 85,2 % en 1971 à 64,0 % en 2011. Cette diversité au sein du mouvement migratoire, qui distingue le Québec au sein du Canada, s'est traduite par une diversification accrue de la population du Québec, principalement dans les centres urbains.

#### Une société plus diversifiée

Le Québec a changé depuis 30 ans. La proportion des personnes immigrantes dans la population totale s'est accrue, passant de 8,7 % en 1991 à 12,6 % en 2011; dans la région métropolitaine de Montréal, cette proportion est passée de 16,8 % en 1991 à 22,6 % en 2011.

La proportion des personnes de minorités visibles<sup>k</sup> dans la population québécoise est quant à elle passée de 5,6 % en 1991 à 11 % en 2011. De plus, en 2014, 30 % des nouveau-nés au Québec avaient au moins un parent né à l'étranger<sup>16</sup> par rapport à 14,6 % en 1990.

<sup>k</sup> Dans le présent document, l'expression minorités racisées est privilégiée à celle de minorités visibles. Toutefois, la catégorie minorités visibles est maintenue lorsqu'il est question des statistiques et des programmes d'accès à l'égalité en emploi où cette catégorie est utilisée.

Cette diversification de l'immigration a également modifié le paysage religieux du Québec. Bien que la religion catholique soit toujours majoritaire, la proportion de personnes déclarant n'appartenir à aucune religion (12,1 %) est en croissance rapide, de même que le nombre de personnes appartenant à des religions non chrétiennes, malgré leur proportion marginale (5,7 %) <sup>17</sup>. La diversité de la société québécoise est aussi attribuable au fait que la société se complexifie et présente de plus en plus de formes d'appartenances multiples, induites par la hausse du nombre des unions entre personnes d'origines et de croyances diverses de même que par l'existence d'identités multiples chez les personnes <sup>18</sup>.

## Des difficultés d'insertion professionnelle

Au Québec, le taux d'emploi des personnes natives de 15 à 64 ans s'élevait à 73,1 % en 2014, alors qu'il était de 67,1 % pour les personnes immigrantes de 15 à 64 ans et de 57,9 % pour les personnes de 25 à 54 ans d'immigration très récente (5 ans ou moins). Bien que le taux d'emploi des personnes natives de 15 à 64 ans soit maintenant similaire à la moyenne du Canada ou de l'Ontario dans ce même groupe, le Québec fait moins bonne figure en ce qui concerne les personnes immigrantes de 15 à 64 ans (69,5 % en Ontario et 70,1 % pour le Canada) et pour les personnes de 25 à 54 ans d'immigration très récente (63,2 % en Ontario et 66,1 % au Canada).

C'est au Québec que le taux d'emploi des femmes natives de 25 à 54 ans est le plus élevé. Cela a notamment pour effet de creuser l'écart défavorable enregistré au Québec par les femmes immigrantes comparativement aux femmes nées au Canada (16,7 points de pourcentage en 2014, en comparaison de 11 points de pourcentage pour l'Ontario et l'ensemble du Canada).

Par ailleurs, les personnes immigrantes, tant au Québec que dans le reste du Canada, vivent des situations de surqualification <sup>19</sup> sur le marché du travail dans une proportion plus grande que les personnes natives (53,4 % et 35 % respectivement en 2013) <sup>20</sup>. Ces taux sont cependant moindres que ceux observés à l'échelle de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Canada. L'écart entre les personnes immigrantes et celles nées au Canada est toutefois plus important au Québec à cause de la plus forte proportion de personnes immigrantes d'arrivée récente (moins de 5 ans) et de la proportion plus importante de titulaires d'un diplôme universitaire parmi les personnes immigrantes.

Toutefois, le taux de chômage diminue fortement au fil du temps : en 2014, il se situait à 17,2 % pour les personnes immigrantes de 15 ans et plus arrivées depuis 5 ans ou moins, à 10,1 % pour celles admises depuis 5 à 10 ans et à 9,6 % pour celles admises depuis plus de 10 ans. Par ailleurs, on constate aussi que le revenu des personnes immigrantes est inférieur à celui de la population en général, bien que la différence s'amenuise avec la durée de résidence.

Les difficultés d'insertion professionnelle auxquelles se heurtent les personnes immigrantes sont aussi observées à l'échelle internationale <sup>21</sup>. Toutefois, au Québec, bien que la population immigrante compte parmi les plus scolarisées de l'OCDE, les taux d'emploi et de chômage des personnes immigrantes de 15 à 64 ans ne se situent que dans la moyenne de l'OCDE. Par ailleurs, les enfants des personnes immigrantes peuvent également vivre des difficultés similaires en raison de la discrimination et d'obstacles systémiques. À titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes natives de minorités visibles de 15 ans et plus, en 2011, s'élevait à 55,6 % et leur taux de chômage à 12 % alors qu'ils étaient, respectivement, à 60,8 % et 6,5 % pour la population native qui n'était pas de minorités visibles <sup>22</sup>.

Les avantages qui découlent de l'immigration sont diminués du fait que les personnes immigrantes ne réussissent pas à mettre pleinement en valeur leur potentiel. Il convient donc d'accroître la pertinence des actions compte tenu que les compétences sous-utilisées des personnes immigrantes « représentent un

gâchis de ressources que les pays de l'OCDE ne peuvent se permettre. [...] De plus, une insertion efficace sur le marché du travail a d'importantes retombées, par exemple sur l'apprentissage de la langue et sur la capacité qu'ont les [personnes immigrantes] à contribuer à la société d'accueil »<sup>23</sup>.

En outre, une insertion rapide au marché du travail et une participation réussie ont un impact sur l'établissement durable des personnes immigrantes. L'établissement durable se traduit, en janvier 2015, par un taux de présence<sup>L</sup> de 75,5 % parmi les personnes immigrantes admises de 2004 à 2013. De 78,4 % en janvier 2004, le taux de présence a connu un sommet de 85,2 % en janvier 2010.

## Le français, clé de voûte pour la réussite de la participation économique et sociale et la vitalité de la langue commune

La connaissance du français a progressé tant chez les anglophones que chez les allophones, passant d'à peine 50 % en 1971 à 70,7 % en 1991 et à 79,2 % en 2011. À l'échelle du Québec, le français prédomine comme langue la plus souvent utilisée en public (82,5 % des personnes).

La maîtrise de la langue française permet la pleine participation à la vie collective. Par exemple, la connaissance de la langue française facilite l'accès et le maintien en emploi. Des recherches montrent qu'indépendamment de la catégorie d'immigration et du pays où la personne a été scolarisée, une connaissance insuffisante de la langue est fortement liée à des difficultés d'insertion en emploi et à la surqualification<sup>24</sup>. Ces difficultés d'intégration se répercutent sur l'ensemble des dimensions de la participation à la société québécoise.

Les personnes travaillant généralement ou uniquement en français constituent un groupe majoritaire au Québec (66 % en 2010). L'usage habituel du français en milieu de travail a d'ailleurs progressé : la proportion des personnes qui utilisent le français 50 % du temps et plus est passée de 82 % en 1971 à 88 % en 2010. Parmi les personnes de langue maternelle autre que le français et l'anglais, cette progression est encore plus marquée, passant de 42 % à 68 %<sup>25</sup>.

Une connaissance préalable du français, qui peut être le fait d'une francisation en amont, est une des clés de l'arrimage des compétences langagières aux besoins du marché du travail. Les personnes immigrantes de 15 ans et plus qui connaissent le français ont un taux d'emploi supérieur et un taux de chômage inférieur en comparaison avec les personnes qui connaissent l'anglais seulement ou ni le français, ni l'anglais. Cette maîtrise préalable est particulièrement importante dans le contexte où certains employeurs exigent le bilinguisme français-anglais. En effet, la langue du premier emploi des personnes immigrantes nouvellement arrivées serait un facteur qui détermine leur orientation linguistique à long terme<sup>26</sup>.

Soulignons toutefois que le taux d'emploi des personnes immigrantes qui connaissent le français seulement ne s'élève qu'à 48,6 % et que leur taux de chômage est de 14,5 %<sup>27</sup>. Sur le marché du travail québécois, la seule connaissance du français n'est donc pas suffisante pour nombre de personnes immigrantes. L'exigence de bilinguisme français-anglais, les préjugés de certains employeurs, la méconnaissance des repères socioculturels québécois par des personnes nouvellement arrivées et même l'accent peuvent parfois être des obstacles à la pleine participation.

---

<sup>L</sup> Le taux de présence est le rapport entre le nombre de personnes immigrantes considérées présentes au Québec au moment de la mesure et celui de l'ensemble de la population immigrante admise au cours de la période considérée.

## La persistance des préjugés et de la discrimination

Les sociétés diversifiées qui ne se préoccupent pas d'inclusion voient s'établir des dynamiques de marginalisation, de discrimination, de racisme et de repli identitaire, qui constituent des terrains fertiles à la montée des tensions sociales.

L'ouverture de la société québécoise à la diversité ethnoculturelle et à l'immigration représente une évolution remarquable depuis le tournant pris dans les années 1960 par un Québec en pleine Révolution tranquille. D'une société où la majorité de la population vivait relativement séparée des communautés minoritaires, le Québec est devenu une société manifestant la volonté de participer, ensemble, au développement d'un avenir commun. Ce changement de perception a amené une volonté de se positionner et de s'engager collectivement à l'égard de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion.

En raison du statut minoritaire de la francophonie en Amérique du Nord et de l'histoire québécoise marquée par des luttes liées à la préservation de son identité distincte<sup>28</sup>, des craintes d'ordre linguistique et culturel, bien plus qu'économique<sup>29</sup>, sont parfois exprimées par une partie de la population. Des événements internationaux, dont les conflits et le terrorisme, peuvent aussi accroître les inquiétudes à l'égard de l'immigration<sup>30</sup>. Des craintes similaires sont exprimées dans plusieurs autres sociétés. Il est néanmoins important que les gouvernements y prêtent attention pour y apporter une réponse cohérente permettant d'éviter les phénomènes de polarisation et d'exclusion.

Ces craintes reposent parfois sur le présupposé que les personnes immigrantes auraient des valeurs très différentes de celles de la société québécoise, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes et la neutralité religieuse de l'État. Une telle perception, source de méfiance, nuit aux échanges interculturels. Or, les recherches montrent plutôt que la grande majorité des personnes immigrantes adhèrent autant aux valeurs démocratiques que la population dans son ensemble et que la participation à la société favorise une adhésion croissante à ces valeurs, notamment parmi les jeunes nés ici de parents immigrants<sup>31</sup>. Ces résultats mettent en lumière l'importance d'œuvrer à l'édification de collectivités plus inclusives et de favoriser le rapprochement ainsi que les échanges interculturels pour favoriser l'établissement des liens de confiance et de solidarité.

Les débats sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle, légitimes dans une société pluraliste, ne peuvent toutefois justifier une quelconque forme d'exclusion ou de discrimination. Une société inclusive doit ainsi agir efficacement contre la discrimination. À cet égard, une attention particulière est prêtée à l'interaction de divers facteurs de discrimination. Par exemple, une personne peut faire face à des obstacles discriminatoires parce qu'elle est d'une minorité racisée, mais aussi par rapport à son genre, son âge, sa religion, sa classe sociale, son orientation sexuelle, etc.<sup>32</sup> De telles situations nécessitent parfois des interventions plus ciblées, par exemple pour lever les obstacles à la participation économique des femmes immigrantes et racisées.

## La vision

L'ambition commune de faire du Québec un endroit prospère qui assure l'épanouissement individuel et collectif est au cœur de cette politique. Ancrée dans l'histoire et l'expérience québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle, sa vision dessine l'horizon vers lequel la société québécoise se dirige et guide son action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

**Le Québec, une société francophone et inclusive, qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.**

L'immigration a contribué à l'histoire du Québec et elle est appelée à jouer un rôle déterminant dans la construction de son avenir. S'assurer d'une adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes sélectionnées pour des motifs économiques revêt une importance indéniable. La société québécoise est également engagée à l'égard du principe de la réunification familiale et elle accorde une grande importance à la solidarité internationale en accueillant des personnes réfugiées ainsi qu'en répondant à d'autres situations humanitaires.

Le Québec veille à ce que les personnes qu'il accueille puissent participer pleinement à la vie collective. Dans une société diversifiée comme le Québec, l'inclusion des personnes de toutes origines est un préalable à la prospérité.

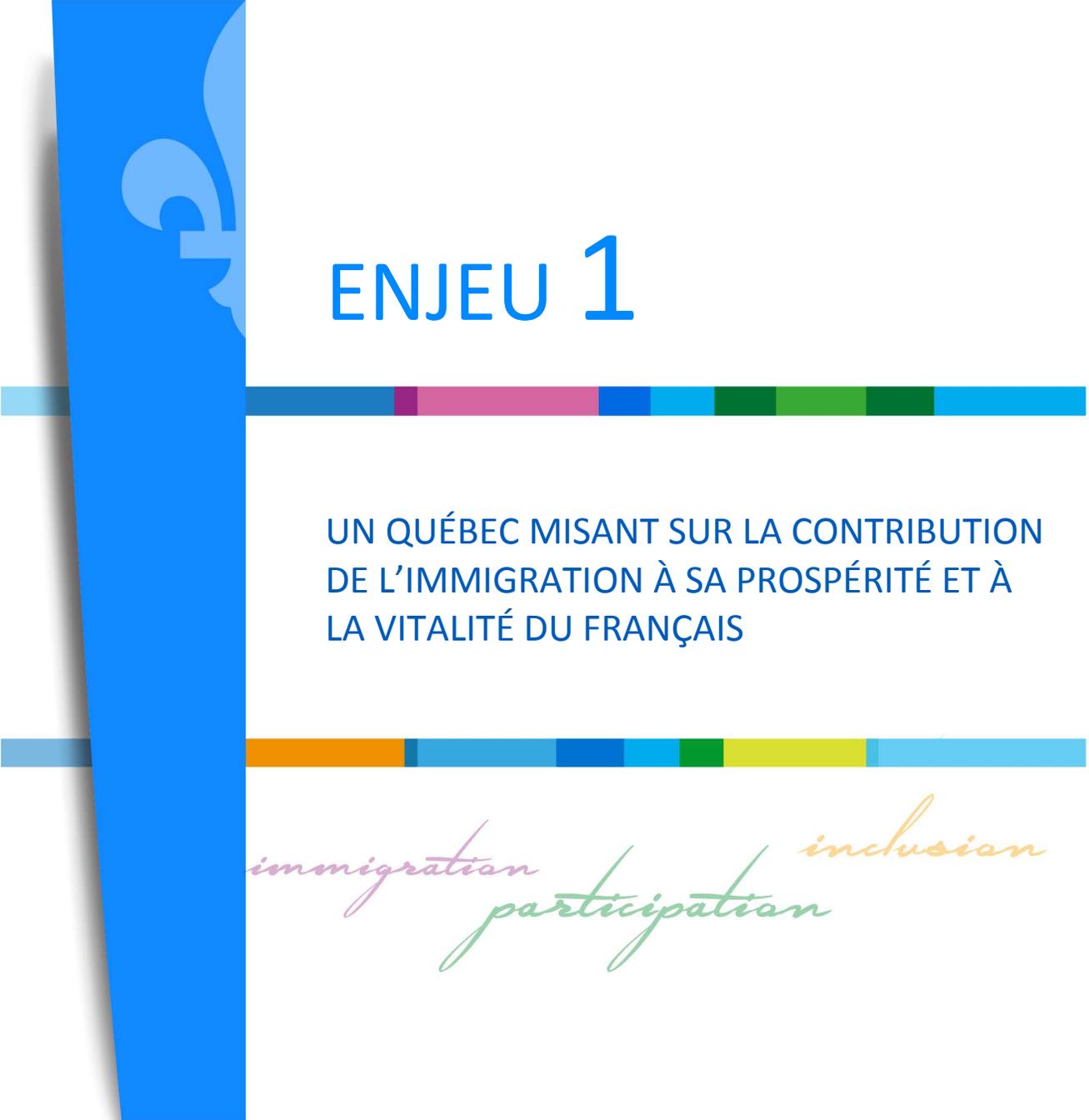
L'inclusion s'appuie sur le principe de l'égalité réelle et sur le sentiment d'appartenance qui se développe lorsque les personnes se côtoient, apprennent à se connaître et à se reconnaître comme parties prenantes d'une même société, et ce, dans leurs ressemblances, différences, accords et désaccords.

Le modèle pluraliste du Québec n'implique pas l'acceptation de toutes les pratiques culturelles et n'empêche pas de porter des jugements critiques sur ces dernières. Tout en valorisant sa diversité et en respectant les différences, le Québec requiert que l'ensemble de la population respecte les grands piliers du cadre civique commun que sont la démocratie, les droits et libertés de la personne ainsi que la langue française.

Le Québec possède une dynamique sociale et culturelle qui lui est propre. Alors que la langue et les grandes institutions québécoises sont imprégnées par la culture d'expression française, la société est également façonnée par les multiples apports de la diversité. La dynamique québécoise aura permis l'émergence de l'interculturalisme. Celui-ci constitue l'approche québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle qui commande la continuité et la vitalité du caractère distinct et francophone du Québec ainsi que la reconnaissance et la valorisation de la diversité ethnoculturelle.

Afin de favoriser l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et les Québécois de toutes origines, l'interculturalisme mise sur la participation active à la société ainsi que sur le rapprochement et les échanges interculturels. Il mise aussi sur une conception plurielle de l'identité québécoise, sur une langue publique commune, sur le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, sur une éthique du dialogue et de la médiation ainsi que sur une conception de l'intégration basée sur l'engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes.





# ENJEU 1

UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION  
DE L'IMMIGRATION À SA PROSPÉRITÉ ET À  
LA VITALITÉ DU FRANÇAIS

*immigration* *participation* *inclusion*

## *Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français*

*Depuis quelques années, plusieurs pays se font concurrence pour attirer des talents stratégiques : les flux migratoires intracontinentaux se sont accentués dans les régions liées par des accords de libre circulation des personnes et certains pays émergents se sont ouverts à l'immigration économique. Pour rester attractif, le Québec devra compter sur une économie dynamique, un système d'immigration efficace et une société inclusive. Il devra se positionner comme une destination de choix en tablant notamment sur la qualité de vie, son ouverture et la sécurité.*

*Pour que les personnes immigrantes puissent contribuer pleinement à la prospérité et à la vitalité du français, le gouvernement du Québec doit par ailleurs veiller à la cohérence et à l'efficacité de son offre de services afin que celle-ci favorise l'accomplissement des démarches de francisation et d'intégration avec célérité. En effet, l'amorce des démarches depuis l'étranger facilite une insertion professionnelle à la hauteur des compétences. Pour réussir, ces démarches exigent également en contrepartie un engagement de tous les acteurs, notamment les employeurs et les organismes de réglementation, pour s'assurer que ces compétences sont reconnues.*

## Objectif 1.1

### Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire

Pour la plupart des personnes immigrantes, le projet d'immigration naît dans leur pays d'origine. C'est pourquoi le gouvernement du Québec déploie des actions de prospection et d'attraction pour bien informer les candidates et les candidats sur ses besoins et sur les démarches à entreprendre pour concrétiser le projet d'immigration. Les actions à l'étranger s'arriment aux exigences de sélection des personnes immigrantes, qui sont constamment adaptées aux besoins du Québec.

Le gouvernement du Québec prend acte du fait que plusieurs pays ont mis en place des façons de faire innovantes. La modernisation du système d'immigration du Québec permettra entre autres d'accélérer et d'optimiser le traitement des dossiers d'immigration. Elle permettra aussi d'accroître l'adéquation entre les qualifications professionnelles demandées par les employeurs et les compétences des personnes immigrantes.

Bien que la majorité des personnes immigrantes soient sélectionnées à l'étranger, certaines sont déjà au Québec à titre d'étudiantes ou étudiants étrangers ou de travailleuses ou travailleurs temporaires. Ces personnes sont déjà partie intégrante de la société : le gouvernement du Québec souhaite donc favoriser leur établissement durable sur le territoire, afin qu'elles puissent continuer de participer à la vie collective.

Enfin, le gouvernement du Québec entend poursuivre ses efforts pour s'assurer que les personnes parrainées et les personnes garantes connaissent leurs droits et responsabilités afin d'accroître leur participation à la vie collective et d'éviter les situations de vulnérabilité. Conformément à son engagement à l'égard du principe de la solidarité internationale, le gouvernement du Québec renforcera son action en matière d'accueil des personnes réfugiées et d'autres personnes en situation semblable et veillera à ce qu'elles aient accès à des services adaptés à la réalité de leur migration.

#### L'adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes

Le gouvernement du Québec s'est doté d'outils et de programmes pour sélectionner et accueillir des personnes immigrantes. Un de ces outils est la grille de sélection pour l'immigration économique. L'amélioration continue de l'évaluation des perspectives professionnelles est un des moyens qui permettent d'optimiser l'adéquation entre les besoins économiques et les profils des personnes immigrantes. Pour y arriver, la Liste des domaines de formation, qui cible les formations de niveau secondaire, collégial et universitaire les plus en demande, est régulièrement mise à jour.

Certaines des façons de faire actuelles comportent toutefois des éléments de rigidité qui entravent la capacité d'agir. Par exemple, toute demande d'immigration déposée doit obligatoirement être traitée, même si elle ne correspond pas à un profil recherché.

Le gouvernement du Québec se dotera d'un système d'immigration d'avant-garde, dynamique et performant reposant sur la déclaration d'intérêt et s'inspirant de systèmes mis en place notamment en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada. Selon l'OCDE, un tel système peut être plus équitable : il évite notamment

de bloquer les nouvelles candidatures, accroît l'attrait auprès des candidates et candidats et contribue à recueillir l'adhésion du public à l'égard de l'immigration en améliorant l'adéquation entre les besoins de la société et les profils des personnes immigrantes.

Ainsi, une candidate ou un candidat qui souhaite immigrer, à titre de travailleuse ou travailleur qualifié, devra « déclarer son intérêt » en présentant une demande en ligne qui sera versée, pour une période définie, dans une banque de candidatures. Les personnes répondant le mieux aux besoins du Québec seront invitées en priorité à présenter une demande formelle d'immigration. Au-delà de la période déterminée, une candidature non invitée sera retirée.

Le gouvernement du Québec croit que l'introduction d'un système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt permettra :

- de maximiser la participation économique en invitant prioritairement les candidates et les candidats dont le profil correspond aux besoins du marché du travail et contribue à la vitalité du français;
- de réduire les délais d'arrimage entre les emplois en demande et la sélection des candidatures aptes à répondre à ces besoins;
- de se doter d'un système flexible et dynamique qui permette de moduler, en continu, les critères, la fréquence des invitations et le nombre de candidates et de candidats invités;
- d'informer plus rapidement les candidates et les candidats sur le statut de leur demande et d'accélérer leurs démarches;
- de demeurer compétitif face à d'autres pays qui ont aussi adopté des systèmes semblables.

Accomplies en ligne, les démarches seront simples, rapides et efficaces pour les personnes qui souhaitent immigrer au Québec. Ainsi, le nouveau système permettra au Québec d'être compétitif sur la scène internationale.

Par ailleurs, l'engagement des acteurs économiques et territoriaux facilitera l'expression des besoins des différents secteurs d'activité et la définition des profils socioprofessionnels recherchés.

## La transition du statut temporaire au statut permanent

Les personnes immigrantes à statut temporaire constituent un atout pour l'économie québécoise. En plus de répondre rapidement à des besoins de main-d'œuvre, ces personnes ont un fort potentiel de transition vers un statut permanent puisqu'elles ont entamé leur processus d'intégration. Les personnes ayant effectué un séjour préalable au Québec montrent d'ailleurs de meilleurs résultats sur le marché du travail après l'obtention du statut de résident permanent<sup>33</sup>.

C'est pourquoi le gouvernement du Québec se dotera d'une stratégie efficace de promotion auprès de ces personnes et leur accordera la possibilité d'être considérées, de façon prioritaire et rapide, pour l'obtention du statut permanent. Déjà depuis 2010, le Programme de l'expérience québécoise a permis à quelque 20 000 travailleuses et travailleurs temporaires spécialisés et diplômés ou futurs diplômés du Québec d'obtenir rapidement un statut permanent. Dans le cadre du nouveau système d'immigration, le gouvernement du Québec vise à faire mieux.

D'autres pays sont déjà engagés dans cette voie. À titre d'exemple, en Nouvelle-Zélande, où un système de déclaration d'intérêt est en place, le contingent des admissions à l'immigration permanente est constitué pour l'essentiel de candidates et candidats ayant bénéficié au préalable d'un statut temporaire pour occuper un emploi ou effectuer des études<sup>34</sup>.

### Travailleuses et travailleurs temporaires

Les employeurs peuvent recruter des travailleuses et travailleurs temporaires dans le cadre de deux programmes définis par le gouvernement fédéral : le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale<sup>M</sup>.

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs du Québec doivent obtenir une Étude de l'impact sur le marché du travail, évaluée conjointement par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral. Les travailleuses et travailleurs temporaires admis dans ce programme répondent à des besoins ponctuels d'employeurs qui éprouvent des besoins pressants de main-d'œuvre que ne peuvent combler les travailleuses et les travailleurs locaux.

Quant au Programme de mobilité internationale, il permet aux employeurs de recruter des travailleuses et travailleurs temporaires en étant exemptés de l'obligation d'obtenir une Étude de l'impact sur le marché du travail. Il s'agit, entre autres, de personnes qui participent à des programmes d'échange jeunesse et qui souhaitent venir au Québec pour y vivre une expérience touristique et culturelle, en plus d'y acquérir une expérience de travail dans leur profession ou leur domaine d'études. D'autres personnes viennent au Québec dans le cadre de ce programme pour œuvrer dans le secteur de la recherche et de l'éducation, notamment en tant que professeure ou professeur invité ou de boursière ou boursier postdoctoral.

Le Programme de mobilité internationale permet donc la venue de personnes souvent jeunes, scolarisées et ouvertes sur le monde qui manifestent un intérêt à l'égard du Québec. Par leur présence, ces personnes favorisent la mise en place d'une dynamique d'échanges culturels, en plus d'enrichir, par leur expérience professionnelle, les domaines économique, social et scientifique.

Les travailleuses et travailleurs temporaires, y compris les travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers, offrent une contribution significative à la société par leur activité dans des secteurs touchés par une rareté de main-d'œuvre locale. Ces personnes sont parfois essentielles à la croissance de certaines entreprises, en plus d'avoir un fort potentiel de transition vers un statut permanent. Dans ce contexte, le Québec entend poursuivre activement son rôle dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de favoriser la réponse aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.

Par ailleurs, un accès facilité à des services de francisation et d'intégration pour les personnes en séjour temporaire et leur famille ainsi qu'une plus grande contribution des employeurs à ces services peut favoriser l'établissement durable au Québec. La transition du statut temporaire au statut permanent permet également à des entreprises de bénéficier à long terme de cette main-d'œuvre qualifiée.

---

<sup>M</sup> Le mouvement des travailleuses et travailleurs temporaires est en croissance dans le monde, y compris au Québec. Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les admissions sont passées de 9 476 en 2009 à 11 467 en 2013; dans le cadre du Programme de mobilité internationale, les admissions sont passées, pour la même période, de 18 161 à 25 915. Notons par ailleurs qu'au 1<sup>er</sup> décembre 2013, on comptait 47 563 personnes résidant au Québec avec un statut de travailleuse ou de travailleur temporaire, en comparaison de 30 476 en 2009.

## Étudiantes et étudiants étrangers

La présence d'étudiantes et d'étudiants étrangers est un facteur de dynamisme pour le réseau de l'éducation et de la recherche. Elle contribue à l'accroissement des contacts internationaux et au rayonnement des établissements d'enseignement, en plus de générer des retombées économiques importantes<sup>N</sup>.

Le Québec est une destination d'études reconnue pour la qualité de ses programmes. Les droits de scolarité applicables aux étudiantes et étudiants étrangers sont avantageux. Le coût de la vie est aussi parmi les plus bas au Canada. La diversité sociale et le dynamisme culturel constituent également des atouts soulignés par plusieurs classements qui positionnent le Québec comme l'une des principales destinations des étudiantes et étudiants étrangers<sup>O</sup>.

Au cours de leur séjour au Québec, les étudiantes et étudiants étrangers contribuent à l'économie et au développement des collectivités qui les accueillent. Ces personnes apprennent le français et se familiarisent avec le marché du travail. Si elles repartent à la suite de leur projet d'études, elles en deviennent les meilleures ambassadrices qui soient, notamment au sein des réseaux universitaires internationaux. Si elles font le choix de s'établir de façon durable dans la région où elles ont étudié, les personnes diplômées concourent à sa diversité et à sa prospérité.

Les étudiantes et étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme au Québec ont donc un fort potentiel de transition vers un statut permanent. Ils sont jeunes et leur diplôme est reconnu. Ils ont déjà une expérience significative de vie au Québec et plusieurs y ont acquis de l'expérience de travail.

La compétition internationale pour attirer les étudiantes et étudiants étrangers est très vive. Il faut demeurer vigilant et prendre les mesures nécessaires pour que le Québec reste concurrentiel, notamment en simplifiant et en accélérant les démarches administratives à réaliser pour venir étudier au Québec. Dans le respect des engagements du Québec en matière de coopération internationale, il y a lieu également d'encourager leur établissement durable par une stratégie de promotion ciblée et un traitement rapide des demandes d'immigration permanente.

## La contribution de l'immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale dynamique et innovante

La création d'entreprises et l'apport de capitaux dans l'économie québécoise est l'une des clés pour la prospérité. Le gouvernement du Québec reconnaît ainsi la contribution des personnes immigrantes arrivées dans le cadre des programmes d'immigration spécifiquement destinés aux gens d'affaires, soit les immigrantes et immigrants investisseurs ou entrepreneurs et les travailleuses et travailleurs autonomes<sup>P</sup>. De

---

<sup>N</sup> La contribution des services d'éducation internationale au produit intérieur brut du Québec en 2010 est estimée à près de 600 M\$ et ces services auraient permis l'emploi d'environ 8 000 personnes. Voir ROSLYN KUNIN & ASSOCIATES INC., *Economic Impact of International Education in Canada – An Update*, Vancouver, 2012, 64 p.

<sup>O</sup> Le nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers présents au Québec a fortement augmenté au cours des dernières années. En 2008, on en dénombrait près de 28 000 alors qu'ils étaient environ 42 000 en 2013, dont une proportion de 90 % à l'enseignement supérieur. Voir QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *L'immigration temporaire au Québec 2008-2013*, 2014, 38 p.

Le Québec arrive au troisième rang au Canada quant au nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers qu'il accueille annuellement, après l'Ontario et la Colombie-Britannique.

<sup>P</sup> Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2015, les personnes immigrantes ont un taux d'intentions entrepreneuriales de 32,3 %, comparativement à 18,8 % dans le reste de la population adulte. FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP, *Indice entrepreneurial québécois 2015 Entreprendre : partout pareil au Québec?*, 2015, 96 p.

plus, le Québec favorise l'internationalisation de sa propre économie grâce aux contacts commerciaux dont bénéficient ces personnes immigrantes.

L'établissement à long terme des immigrantes et immigrants investisseurs pose toutefois une difficulté importante pour le Québec, comme pour les autres provinces et pays qui se font concurrence pour les attirer : les gens d'affaires sont très mobiles et conservent des intérêts économiques dans leur pays d'origine ou ailleurs dans le monde. Depuis août 2013, les immigrantes et immigrants investisseurs ayant une connaissance du français de niveau intermédiaire avancé ne sont pas soumis aux plafonds de demandes fixés par le Québec, puisque la connaissance du français est un facteur qui favorise l'établissement durable. Il est donc nécessaire de mettre de l'avant d'autres mesures pour encourager un établissement durable d'immigrantes et immigrants investisseurs, dont le profil et les capitaux contribueront à l'enrichissement collectif.

Actuellement, la contribution au développement du Québec des immigrantes et immigrants investisseurs repose bien plus sur le placement découlant de leur sélection que sur leur présence qui demeure faible<sup>35</sup>. Une stratégie de services renouvelée devra compléter l'offre de services actuellement couverte par les autres programmes d'immigration économique. Il s'agira notamment de renforcer le lien avec la candidate ou le candidat — au moment du recrutement et de la sélection jusqu'à l'établissement au Québec — et de mettre à profit sa présence et l'apport d'un capital significatif pour nouer des partenariats internationaux avec des secteurs ciblés au Québec.

Le Programme des immigrants entrepreneurs a permis la venue de personnes souhaitant réaliser des projets d'affaires ou acquérir une entreprise existante au Québec. Toutefois, le nombre de personnes sélectionnées dans ce programme est en baisse, et ce, en raison de divers facteurs, notamment parce que les projets d'affaires présentés en vue de la sélection ne répondaient pas aux attentes du Québec.

La venue d'entrepreneures et d'entrepreneurs qui contribuent au dynamisme entrepreneurial et à l'innovation est favorisée. Une offre de soutien adaptée à leurs besoins maximise les chances de réussite de leurs projets d'affaires, et ce, dans toutes les régions du Québec. De plus, la participation des acteurs économiques clés dès la sélection permettra de concentrer les efforts sur les projets les plus porteurs.

## La prospection et l'attraction de l'immigration

Pour concilier les divers objectifs de la politique d'immigration, le gouvernement du Québec développera une approche de prospection et d'attraction axée davantage sur le profil professionnel des candidates et candidats à l'immigration. Cette approche permettra d'adapter plus efficacement les actions d'attraction en fonction des besoins définis par le système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt.

L'objectif est d'attirer les talents stratégiques et de fournir une information juste et réaliste sur le Québec et ses régions. Des efforts seront notamment déployés pour mieux informer les candidates et candidats sur les réalités du marché du travail, sur les démarches professionnelles à amorcer depuis l'étranger, sur les compétences recherchées par les employeurs et sur le Québec ainsi que sur son caractère francophone et ses valeurs démocratiques.

Il convient également de mieux faire connaître les occasions d'entrepreneuriat et d'investissement auprès des personnes qui envisagent la mise en œuvre d'un projet d'affaires. Par des actions concertées avec ses partenaires, le gouvernement du Québec souhaite favoriser la création d'une base entrepreneuriale dynamique, accélérer l'innovation et contribuer à son développement économique.

La prospection et l'attraction se basent sur les compétences professionnelles des personnes immigrantes ainsi que sur la maîtrise de la langue française qui est valorisée dans l'ensemble du marché du travail et qui détermine grandement les chances d'avancement professionnel. Les actions de prospection et d'attraction continuent donc de viser non seulement les francophones, mais également les personnes francophiles et francotropes partout dans le monde. Dans ses actions à l'étranger, le gouvernement du Québec insiste d'ailleurs sur l'importance d'apprendre le français, et ce, le plus tôt possible dans le processus migratoire. Dans cette optique, il mise sur un réseau élargi de partenaires offrant des cours de français, grâce à ses ententes avec des Alliances françaises, et sur des cours de français en ligne adaptés aux personnes immigrantes.

Par ailleurs, les actions de prospection et d'attraction cherchent à maintenir la diversité de provenance des personnes immigrantes. Le gouvernement du Québec s'appuie sur des actions d'information et d'attraction dans différentes régions du monde. Il mise sur les partenariats, au Québec et à l'étranger, ainsi que sur les technologies de l'information et des communications qui permettent de joindre un large public dans différents pays afin de maintenir un équilibre qui favorise la mixité ethnoculturelle.

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

À l'instar du Québec, de nombreux pays réalisent l'importance de la perte de capital humain que constitue la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes<sup>36</sup> et son impact économique<sup>37</sup>. Bien qu'il soit difficile d'évaluer cet impact avec précision, une étude estime qu'au Canada, les pertes liées à la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes se chiffrent à plus de 10 milliards \$ par année<sup>38</sup>.

Cette sous-utilisation des compétences se reflète dans le taux de surqualification élevé<sup>Q</sup> des personnes diplômées à l'étranger. Ce taux est plus important que chez les personnes ayant obtenu leur diplôme au Canada ou encore aux États-Unis<sup>39</sup>. Bien que ce taux de surqualification diminue considérablement en fonction de la durée de résidence, notamment dans le cas des femmes immigrantes, plus les délais liés au processus de reconnaissance des compétences sont longs, plus faibles sont les chances qu'une personne puisse exercer un emploi à la hauteur de sa qualification professionnelle.

Les difficultés en matière de reconnaissance des compétences peuvent s'expliquer, en partie, par le fait que la formation et l'expérience des personnes immigrantes ont été acquises dans un contexte professionnel ou un système éducatif différents, plus difficiles à évaluer par les employeurs, les organismes de réglementation des professions et des métiers ainsi que par les établissements d'enseignement. Ces considérations nuisent au transfert des compétences des personnes immigrantes vers le marché du travail du pays d'accueil. De plus, certaines connaissances et compétences, liées à l'exercice de la profession en contexte nord-américain et québécois, demeurent parfois à acquérir, notamment la maîtrise du français et du vocabulaire spécialisé, la capacité à utiliser certaines technologies différentes de celles employées dans le pays d'origine ou la connaissance des lois et règlements encadrant le secteur d'activité.

Des avancées significatives ont été observées, notamment quant à l'accès à une information de qualité sur les conditions d'accès aux professions et métiers réglementés, aux processus de reconnaissance d'équivalence qui s'appuient davantage sur l'évaluation des compétences que sur la simple comparaison des cursus scolaires et à l'offre de formations d'appoint de durée raisonnable qui s'adressent aux personnes formées à l'étranger. Des arrangements de reconnaissance mutuelle ont aussi été conclus entre des organismes du Québec et de la France qui permettent de faciliter et d'accélérer l'obtention d'aptitudes

---

<sup>Q</sup> La surqualification désigne la situation d'une personne dont le niveau de scolarité est supérieur à celui normalement requis par l'emploi qu'elle occupe.

légales d'exercer, pour les personnes diplômées sur ces deux territoires qui y sont admissibles. Toutefois, bien des difficultés subsistent. Soulignons, par exemple, l'accès à la formation d'appoint et aux stages, particulièrement dans les domaines où les places sont limitées, ainsi que la durée des démarches.

La reconnaissance des compétences continue donc de faire l'objet d'une attention soutenue de la part du gouvernement du Québec et de l'ensemble des acteurs du marché du travail, notamment les employeurs, les organismes qui réglementent les professions et les métiers, ainsi que le réseau de l'éducation. En s'y attaquant résolument, une amélioration et une accélération substantielles des processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger sont attendues.

## Le principe de réunification familiale

Le Québec est engagé à l'égard du principe de la réunification familiale, car il permet de contribuer à l'établissement durable des personnes immigrantes au Québec. En plus de participer à la vie économique, les personnes de la catégorie du regroupement familial concourent au dynamisme de leur milieu de vie.

Il appartient au gouvernement du Québec de traiter avec célérité et rigueur les demandes d'engagement des personnes qui souhaitent être réunies avec leur conjointe ou conjoint, leurs enfants, leurs parents ou grands-parents. Il importe par ailleurs d'assurer le respect des engagements souscrits par la garante ou le garant, tant sur le plan financier qu'en ce qui concerne leur intégration.

Il y a lieu de s'assurer que les personnes garantes et les personnes parrainées connaissent leurs droits, leurs responsabilités et la portée de l'engagement. Afin de veiller à ce que le parrainage n'entraîne pas une situation de vulnérabilité, particulièrement pour les femmes, l'information sur les services disponibles, notamment en cas de violences sexuelles, doit être transmise de manière systématique, tant aux personnes parrainées qu'aux garantes et aux garants. Il est tout aussi déterminant de communiquer l'importance pour les personnes parrainées de participer pleinement à la vie collective.

## La solidarité internationale

L'immigration humanitaire renvoie à la valeur que la société québécoise accorde à la solidarité internationale. Des milliers de personnes réfugiées ou en situation semblable ont été admises au Québec, certaines après avoir vécu de longues années dans un camp de réfugiés, sans espoir de retour dans leur pays, notamment parce qu'elles y étaient victimes de persécution.

Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) estime à 59,5 millions le nombre de personnes réfugiées, demandeurs d'asile ou déplacées à l'intérieur de leur pays. De ce nombre, 14,4 millions sont des personnes réfugiées relevant de la compétence du HCR<sup>40</sup>. Seule une fraction de ces personnes se verront proposer la possibilité de poursuivre leur vie en sécurité dans un pays autre que leur pays d'origine ou que le pays où elles ont trouvé asile. Pour 2016, le HCR évalue à 1 153 300 le nombre de personnes dans le monde qui seraient candidates à la réinstallation dans un pays tiers, mais le nombre de places disponibles dans les pays offrant de tels programmes se situe aux environs de 80 000 par année<sup>41</sup>.

Par leur courage et leur détermination ainsi que par leur volonté de participer à la vie collective, les personnes réfugiées apportent à la société québécoise une contribution importante dont le Québec peut être fier. En raison de leur parcours migratoire, elles peuvent toutefois nécessiter un soutien accru pour apprendre le français, s'intégrer en emploi, à l'école et dans leur collectivité.

Depuis 1997, le gouvernement du Québec assume la maîtrise d'œuvre du Programme de parrainage collectif, détermine les conditions de parrainage et traite les demandes d'engagement. L'apport des organismes et des groupes de parrainage est crucial. Qu'il s'agisse de faciliter leurs démarches de parrainage, en rendant claire et accessible l'information leur étant destinée, ou de mieux les outiller en vue d'une intégration réussie, le gouvernement du Québec déploie les moyens pour appuyer leur engagement.

Le Québec a démontré sa solidarité lors de crises humanitaires, notamment à la suite du tsunami dans l'océan Indien en 2004, des séismes en Asie du Sud en 2005 et en Haïti en 2010 ainsi que du typhon aux Philippines en 2013. De plus, le volet « aide d'urgence » du Programme québécois de développement international permet au Québec de contribuer financièrement à des interventions d'urgence menées par des organismes québécois de coopération internationale auprès de populations sinistrées à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'une crise humanitaire d'envergure.

Afin de consolider son engagement et de contribuer à la protection des personnes touchées par des crises humanitaires, une plus grande concertation est requise entre les ministères et les organismes publics et communautaires. L'adoption de moyens d'action précis permettra d'offrir, lorsque la situation l'exige, une réponse rapide et ciblée aux besoins particuliers, par exemple en matière de santé physique, mentale et psychosociale, pour faciliter les démarches d'intégration et adapter les services.

#### **La situation des personnes réfugiées dans le monde**

L'accroissement majeur du nombre de personnes réfugiées, sollicitant l'asile ou déplacées à l'intérieur de leur pays, est particulièrement lié à la guerre en Syrie qui a généré plus de quatre millions de personnes réfugiées<sup>42</sup>. Selon le HCR, il s'agit de la plus importante population de personnes réfugiées engendrée par un seul conflit en une génération<sup>43</sup>.

Outre la Syrie, au cours des cinq dernières années, la Somalie, le Myanmar, l'Iraq et la République démocratique du Congo représentent les pays d'origine de 62 % des personnes qui ont fait une demande de réinstallation<sup>44</sup>.

De plus, au cours des dix dernières années, le HCR a reçu un plus fort pourcentage de demandes dans les catégories « survivants de la violence et/ou de la torture » (de 5 % en 2005 à 22 % en 2014) et dans la catégorie « femmes et filles à risque » (de 6 % en 2005 à 13 % en 2014)<sup>45</sup>.

## Objectif 1.2

### Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité

Le projet d'immigration d'une personne ou d'une famille implique plusieurs démarches qui doivent pouvoir être entreprises avec célérité et facilité. Pour assurer le succès de ces démarches, les candidates et candidats font preuve d'engagement et de détermination.

L'accès à de l'information juste et complète est primordial dans le processus d'immigration<sup>46</sup>. La manière dont les personnes immigrantes s'informent a changé considérablement au cours de la dernière décennie. Les technologies de l'information et des communications ont permis de mettre en place des mécanismes en libre-service qui favorisent l'autonomie des personnes. Les services de francisation en ligne et d'intégration en ligne sont des exemples concrets de cette tendance qui prend de l'ampleur.

Ces technologies permettent de fournir de l'information peu importe où se trouvent les personnes immigrantes; elles peuvent être utilisées pour faciliter l'action et accélérer davantage leur préparation. En effet, des étapes importantes peuvent être franchies depuis l'étranger, par exemple l'apprentissage du français, l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, certaines démarches d'accès aux professions et métiers réglementés et la recherche d'employeurs potentiels.

À cet égard, le gouvernement du Québec privilégie l'élaboration d'une approche de services personnalisée axée sur les profils et les besoins des personnes immigrantes. Ces dernières doivent avoir la possibilité d'accéder électroniquement à l'information et aux services gouvernementaux dont elles ont besoin<sup>47</sup>.

#### Une approche concertée misant sur la personnalisation des services

L'approche de personnalisation des services, mise de l'avant dans le cadre du renouvellement de l'offre de services en matière de participation et d'inclusion, veille tout particulièrement à favoriser l'adéquation entre les profils et les besoins des personnes immigrantes et les services qui leur sont offerts.

Le contexte actuel de prestation des services gouvernementaux est en transformation afin de pouvoir offrir aux personnes la possibilité d'agir avec autonomie. Les technologies de communication mobile et l'utilisation accrue des médias sociaux ont considérablement changé les habitudes et les attentes de la population. Dans ce contexte, la prestation des services publics et le fonctionnement interne du gouvernement peuvent être améliorés en ayant recours aux médias sociaux en tant que nouveaux modes de communication et de promotion<sup>48</sup>.

Ces tendances devront être prises en compte dans une optique de personnalisation des services. L'objectif est d'avoir une prestation électronique de services intégrée, cohérente et centrée sur les profils et les besoins des personnes, peu importe la complexité administrative ou le nombre d'organismes gouvernementaux concernés. Le mode numérique est donc privilégié.

L'exercice de renouvellement de l'offre de services vise à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les savoirs que doivent posséder les personnes immigrantes pour pouvoir participer pleinement à la société québécoise? Quelles sont les caractéristiques d'une société qui inclut les personnes immigrantes et qui facilite leur pleine participation?
- Pour chacun de ces savoirs et pour chacune de ces caractéristiques, quel est le niveau de maîtrise qui favorise la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise?
- Comment combler l'écart entre le niveau observé et la cible?
- À partir des constats précédents, quels seront les objectifs de la stratégie de services en matière de participation et d'inclusion? Qui sont les acteurs intéressés et quelle est la nature de la contribution attendue?
- Quels sont les meilleurs moyens à mettre en place pour intervenir?

Élaborée de concert avec l'ensemble des ministères et organismes concernés ainsi qu'avec les partenaires communautaires ayant acquis une expertise solide au fil du temps, la nouvelle offre de services en matière de participation et d'inclusion repose sur le principe de l'engagement partagé. D'une part, elle vise à mettre en place des interventions ciblées permettant aux personnes immigrantes d'acquérir les savoirs essentiels, par exemple l'acquisition de compétences pour consolider leur réseau social. D'autre part, cette offre de services vise à réunir les conditions propices pour que les collectivités soient encore plus accueillantes et inclusives pour les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

### Offrir une réponse aux besoins particuliers des personnes en situation de vulnérabilité

L'approche de personnalisation des services permettra aussi de concentrer les ressources pour les services aux personnes ayant des besoins accrus. En effet, les services en ligne ne peuvent répondre pleinement aux besoins de toutes les personnes immigrantes comme ceux des personnes plus éloignées du marché du travail ou des personnes peu alphabétisées. De même, des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires pour lever les obstacles auxquels se heurtent certaines personnes, par exemple, des enfants, des femmes, notamment des femmes parrainées, des personnes âgées et des personnes qui vivent un choc culturel.

Souvent, les personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires ont des besoins accrus parce qu'elles ont vécu différentes formes de traumatisme ou de violence. Il est important d'offrir une réponse efficace et ciblée à leurs besoins.

### Les services de francisation pour les personnes immigrantes

La connaissance du français occupe une place importante dans la sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés. Plusieurs autres pays ont adopté des exigences linguistiques semblables, bien que le niveau de connaissance exigé et l'étape du parcours migratoire où cette exigence est imposée varient. 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.

Les personnes immigrantes bénéficient d'une vaste gamme de cours à temps complet et à temps partiel, en présentiel et en ligne, offerts par le gouvernement du Québec, le réseau des commissions scolaires et d'autres partenaires. Le gouvernement souhaite accroître la participation de certaines personnes, notamment les personnes dont la langue maternelle n'a pas d'affinités avec le français ainsi que des personnes qui ne se destinent pas au marché du travail. L'intensification et la diversification des actions pour joindre ces personnes demeurent une priorité pour leur permettre d'accéder aux ressources économiques, sociales et culturelles, de faire reconnaître leurs compétences et de contribuer à l'éducation de leurs enfants.

En vue d'assurer une meilleure cohérence des interventions en matière de francisation, deux outils — le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec et l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes — constituent la pierre d'assise de l'harmonisation des services publics de francisation. Fruit d'une collaboration entre le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ces outils concrétisent la volonté d'optimiser l'utilisation des ressources en francisation et d'assurer une équité dans les services offerts à toutes les personnes immigrantes au Québec.

Le Programme-cadre vise l'atteinte d'un niveau de compétence langagière suffisant pour accéder à plusieurs domaines d'emploi de niveaux technique ou professionnel ou pour effectuer des études professionnelles et techniques en français. Ce niveau de compétence favorise aussi la pleine participation à la vie collective, entre autres à la vie citoyenne et culturelle.

Selon leurs besoins, les personnes immigrantes peuvent avoir recours aux services de francisation pour personnes immigrantes adultes du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ou aux services de francisation et programmes de français offerts dans les commissions scolaires du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ces deux réseaux offrent des contenus de formation comparables et l'enseignement peut être structuré par chacun. La complémentarité et la qualité des services sont ainsi assurées. Il est à noter que les programmes de français des cégeps et des universités sont aussi accessibles aux personnes immigrantes ainsi qu'aux étudiantes et étudiants étrangers en vue de les amener à un niveau de français permettant d'entreprendre des études supérieures.

### La francisation à visée professionnelle

Une maîtrise insuffisante du français inhibe la capacité d'une personne immigrante d'accéder à un emploi et prive donc le Québec du plein potentiel de l'immigration; c'est pourquoi les connaissances langagières figurent parmi les critères de sélection des candidatures de l'immigration économique<sup>49</sup>. Pour accélérer l'insertion en emploi des personnes immigrantes, des services de francisation à visée professionnelle leur sont offerts afin de favoriser l'acquisition de compétences en français suffisantes pour travailler dans le domaine d'emploi visé.

Selon leur situation, les personnes immigrantes peuvent bénéficier de cours spécialisés par domaine professionnel<sup>R</sup> et de cours en milieu de travail. Les cours de français spécialisés visent à répondre aux besoins langagiers spécifiques des personnes immigrantes qui veulent travailler dans un domaine professionnel précis, alors que les cours en milieu de travail répondent, entre autres, aux besoins d'apprentissage des personnes en emploi et contribuent à la francisation des entreprises.

---

<sup>R</sup> Ces domaines sont : administration, droit et affaires; santé et soins infirmiers; ingénierie et sciences appliquées.

Si les cours spécialisés couvrent certains domaines en pleine croissance qui ont besoin de main-d'œuvre qualifiée, il est nécessaire que les compétences langagières acquises soient systématiquement évaluées pour être validées ou reconnues par le monde du travail ou par les établissements offrant des formations professionnelles ou techniques. Des travaux sont réalisés pour permettre l'évaluation des apprentissages dans les cours spécialisés, et il importe de renforcer l'offre de ces cours, de la diversifier et d'élaborer pour ces cours des outils d'évaluation et de description des résultats uniformes et fiables. Il convient aussi d'élaborer des mécanismes de partenariat pour assurer une mise à jour régulière de leur contenu. L'accessibilité des cours spécialisés en présentiel en dehors de grands centres urbains représente un autre aspect à améliorer. Il est donc nécessaire de promouvoir plus activement cette formule de cours dans ces régions, incluant les modules d'autoformation en ligne, et d'adapter l'offre des cours spécialisés à leurs besoins.

Pour renforcer ses services de francisation à visée professionnelle, le gouvernement du Québec pourra s'appuyer sur les analyses d'exigences relatives aux compétences langagières des métiers et professions effectuées ailleurs au Canada, notamment celles du Programme du Sceau rouge, qui établit des normes communes en vue d'évaluer les compétences pour 57 métiers partout au Canada et facilite le développement d'une main-d'œuvre spécialisée, mobile et hautement qualifiée. L'analyse de ces exigences se poursuivra et permettra de mieux cibler les besoins des personnes immigrantes.

Les cours de français en milieu de travail sont offerts dans les locaux d'entreprises qui emploient beaucoup de personnes immigrantes. D'une durée et d'une intensité variables, ils peuvent viser l'apprentissage du français de base ou des besoins langagiers spécifiques aux fonctions des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise. Diverses possibilités sont offertes aux entreprises et aux personnes immigrantes en vertu d'ententes conclues avec des partenaires du milieu économique. Dans le cadre de la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal, le comité Francisation en milieu de travail a été mis sur pied; il regroupe des membres des milieux gouvernemental, patronal, syndical, institutionnel et communautaire et vise à informer les directions de petites entreprises et de petits commerces de détail sur les ressources disponibles en matière de francisation, d'intégration et de maintien en emploi, et à les inciter à les utiliser.

### **Le français, langue d'intégration**

Le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec précise qu'un apprentissage approprié de la langue française garantit un accès plus facile à la recherche d'emploi et au maintien en emploi, et facilite la poursuite des études. De plus, les personnes immigrantes doivent acquérir rapidement les compétences langagières qui permettront d'avoir accès en français aux services essentiels et de communiquer. Par conséquent, le Programme-cadre comporte deux volets libellés comme suit :

- Un premier volet décrit, à partir de chaque compétence langagière à acquérir, les contenus de formation en précisant les domaines d'action et les situations d'apprentissage, les intentions de communication, la structure du message, le lexique, la grammaire, la phonétique et la graphie;
- Un second volet présente des repères socioculturels et les valeurs démocratiques et communes, et décrit la compétence interculturelle que les personnes immigrantes acquièrent dans le cadre de la formation.

Les formules existantes de cours en milieu de travail ne s'adressent toutefois qu'aux personnes qui sont déjà en emploi et qui ont souvent acquis leur première expérience québécoise en anglais ou dans une autre langue. De nouvelles formules alliant francisation et expérience en emploi permettront aux personnes immigrantes qui n'ont pas encore intégré le marché du travail de renforcer et de valider les compétences langagières acquises en classe en les mettant en pratique en situation de travail, d'accélérer leur transition vers un emploi à la hauteur de leurs aspirations ou d'acquérir une première expérience professionnelle québécoise en français.





# ENJEU 2

UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE  
À FAVORISER LA PLEINE PARTICIPATION

*immigration* *participation* *inclusion*

## *Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation*

*La participation des personnes des minorités ethnoculturelles à la prospérité et à la vie collective n'est pas toujours à la hauteur de l'ambition du Québec de bâtir une société inclusive. Des obstacles, souvent systémiques, continuent de freiner leur capacité d'action.*

*Afin de favoriser la pleine participation ainsi qu'un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et Québécois de toutes origines, l'interculturalisme mise sur le rapprochement et les échanges interculturels. Pour y parvenir, l'éducation aux droits et libertés ainsi que la lutte contre la discrimination et le racisme exigent une mobilisation collective, notamment dans les milieux de vie et le secteur économique.*

*Reconnaître la réalité interculturelle, c'est non seulement souligner l'apport des personnes d'origines diverses à la société québécoise, mais c'est également prendre acte des injustices et des conflits qui accompagnent parfois les rapports interculturels. Le Québec ne peut occulter les tensions qui ont ponctué son histoire ainsi que leurs conséquences, notamment les effets de la colonisation sur les nations autochtones, ceux de l'esclavage sur les personnes d'ascendance africaine ainsi que la discrimination et le racisme qui peuvent toucher toutes les personnes.*



## Objectif 2.1

### Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines

---

Sur la scène internationale, d'importants enjeux comme la croissance des inégalités<sup>50</sup>, l'insécurité environnementale et économique, les mouvements migratoires sans précédent ainsi que le terrorisme et la radicalisation menant à la violence soulèvent des préoccupations. Ces turbulences ont un impact sur les perceptions ainsi que sur l'inclusion et la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle. Malgré une tendance forte depuis plusieurs décennies en faveur d'une ouverture à l'égard de l'immigration, des inquiétudes d'ordre linguistique demeurent présentes en raison du statut minoritaire de la francophonie en Amérique du Nord, auxquelles s'ajoutent des inquiétudes d'ordre culturel, social, économique, politique et sécuritaire, particulièrement depuis la décennie 2000. Dans ce contexte, les gouvernements doivent chercher à comprendre les causes de ces inquiétudes, plutôt que de chercher à les nier, ce qui risque de les attiser<sup>51</sup>.

Au Québec, un cadre civique commun fondé sur la démocratie, les droits et libertés de la personne et le français comme langue commune de la vie publique unit les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Il est essentiel pour le Québec d'œuvrer à renforcer la compréhension des grands piliers du cadre civique commun en fonction desquels la population québécoise parvient à traduire ses origines diverses en solidarité et à tisser des liens de confiance étroits. Ainsi, tout en reconnaissant et en valorisant la diversité ethnoculturelle, ce cadre civique commun bonifié servira de rempart contre la fragmentation de la société québécoise en communautés isolées et les pratiques contraires à ses valeurs démocratiques fondamentales.

#### L'affirmation de l'interculturalisme

L'interculturalisme reconnaît et valorise une conception plurielle et dynamique de l'identité québécoise, une langue publique commune, le français, le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, une éthique du dialogue et de la médiation ainsi qu'une conception de l'intégration basée sur l'engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes. Il reconnaît aussi l'importance des rapprochements interculturels et de la pleine participation des Québécoises et Québécois de toutes origines.

Or, la riche expérience québécoise en matière de vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle demeure trop souvent informelle, diffuse et méconnue. Afin que toutes les Québécoises et tous les Québécois puissent profiter pleinement de cette expérience, il convient d'affirmer l'interculturalisme ainsi que de mieux le faire connaître et reconnaître.

Le ralliement autour de l'interculturalisme est un des moyens de favoriser une meilleure inclusion et de renforcer un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et les Québécois de toutes origines. La sensibilisation de la population à l'interculturalisme est une démarche essentielle à la consolidation des liens de confiance et de solidarité. La confirmation que l'interculturalisme est le modèle du vivre-ensemble retenu par le gouvernement du Québec permettra de rappeler le choix pluraliste du Québec et de clarifier les conditions dans lesquelles il accueille les personnes immigrantes, conditions qui garantissent la pérennité de son caractère distinct et francophone de même que le respect de ses valeurs démocratiques fondamentales. En réitérant qu'au Québec, la différence est reconnue et valorisée dans le respect du cadre civique commun,

l'affirmation de l'interculturalisme peut contribuer au sentiment d'acceptation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles et à leur volonté de s'engager pleinement au sein de la société québécoise.

Pour aller en ce sens ainsi que pour accroître la reconnaissance de la diversité dans les milieux de vie et contrer les préjugés, la discrimination, la xénophobie et le racisme, la sensibilisation et l'éducation sont des moyens probants, comme le sont les efforts soutenus pour favoriser le dialogue et le rapprochement interculturels qui permettent de nouer des relations avec des personnes de toutes origines. Ces moyens ne peuvent toutefois avoir des retombées qu'en complémentarité avec l'appui de l'État et les mesures visant à contrer les injustices et les inégalités sociales, économiques et politiques. Des initiatives d'éducation et d'information sont aussi utiles pour expliquer l'interculturalisme et inscrire son émergence dans l'histoire de la société québécoise.

Le plein succès de ces initiatives requiert l'engagement accru de tous les acteurs de la société envers le droit à l'égalité et la lutte contre toute forme de discrimination et de racisme, y compris l'engagement des médias qui peuvent grandement influencer les perceptions. La déconstruction des préjugés et la conscientisation quant aux conséquences des préjugés, de la discrimination, de la xénophobie et du racisme sur les personnes et sur la société doivent donc occuper un rôle central. Il importe à cet égard de combattre les idées reçues par rapport à l'immigration en leur opposant des données factuelles.

Le gouvernement du Québec souhaite aussi faire vivre l'interculturalisme dans les événements publics, dans l'accueil des personnes immigrantes et dans les différentes politiques publiques. Par exemple, depuis 2003, la Semaine québécoise des rencontres interculturelles constitue un événement clé autour duquel il importe d'engager les Québécoises et les Québécois de toutes origines à approfondir, ensemble, le désir de vivre-ensemble.

D'importants programmes et politiques publics se sont également inspirés de l'interculturalisme. C'est notamment le cas du Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec. C'est aussi le cas de la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle de 1998 et de l'Agenda 21 de la culture de 2008 qui sont, dans leur domaine, de véritables porte-étendards d'une vision interculturelle du Québec. Des initiatives de ce genre sont essentielles pour étendre la réalité de l'interculturalisme à l'ensemble de la société afin d'approfondir l'expérience québécoise du vivre-ensemble en contexte pluraliste.

## Les valeurs démocratiques

Les sociétés démocratiques comme le Québec reconnaissent que les citoyennes et citoyens sont égaux en dignité et qu'ils sont libres de mener leur vie en fonction de leurs convictions. Les désaccords qui peuvent résulter du contact entre personnes aux valeurs et aux modes de vie distincts sont des caractéristiques saines d'une vie démocratique. Ils donnent lieu à des tensions créatrices et à l'émergence de solutions innovantes.

Les grandes valeurs démocratiques qui agissent comme pilier de la vie collective au Québec sont de nature universelle. En effet, celles-ci sont reconnues dans les conventions et pactes multilatéraux internationaux en matière de droits de la personne auxquels le Québec s'est d'ailleurs déclaré lié. Cependant, chaque société exprime une sensibilité particulière à certaines valeurs plutôt qu'à d'autres, souvent parce qu'elles ont été plus difficilement acquises. Au Québec, on constate une préoccupation particulière à l'égard du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de la neutralité religieuse de l'État, de même que la volonté profonde d'assurer la vitalité du caractère francophone du Québec.

Par exemple, l'attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes s'explique par la longue résistance qui a poussé les militantes féministes et leurs alliés masculins à s'engager avec vigueur et à poursuivre les efforts pour traduire cette égalité de droit en égalité réelle. L'approfondissement du principe de neutralité de l'État a aussi été obtenu de haute lutte dans une société longuement caractérisée par l'influence de l'Église et de sa doctrine sur la vie publique et privée. Dans la foulée des grandes réformes qui ont jalonné la Révolution tranquille du début des années 1960, la population québécoise s'est davantage sécularisée et la neutralité religieuse de l'État québécois s'est approfondie, notamment par la transformation de son système d'éducation et de santé.

Le Québec possède des institutions, une culture plurielle et dynamique ainsi que des valeurs démocratiques solides et vibrantes, énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dans la Charte de la langue française et dans les autres lois fondamentales du Québec. Le pouvoir politique est placé entre les mains des citoyennes et des citoyens qui, par la voie électorale, le délèguent à des représentantes et des représentants, aux niveaux local, provincial et fédéral. Au-delà des institutions, le système politique du Québec repose sur la liberté d'expression et sur l'égalité des personnes ainsi que sur leur participation active à la vie démocratique, conditions essentielles à la prise de décisions éclairées et à la bonne conduite des affaires publiques.

La vie démocratique du Québec est quant à elle fondée sur la primauté du droit et sur le respect des droits et libertés de la personne. Loi structurante de nature quasi constitutionnelle, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec pose des limites à l'action de l'État et encadre les rapports entre les citoyennes et les citoyens, dans le respect du droit à l'égalité. Unique par son ampleur et sa portée, la Charte reconnaît également les droits sociaux et économiques qui témoignent de la vigueur de la solidarité québécoise. À ces droits correspondent aussi des devoirs. Chaque personne doit notamment respecter les lois, quelles que soient ses convictions, et agir dans le respect des droits d'autrui.

### **Le phénomène du racisme**

Le racisme revêt plusieurs formes qui vont des remarques offensantes et des injures à l'agression physique, en passant par le harcèlement. Rejetée par les scientifiques depuis plusieurs décennies, l'idée de « race » est la pierre d'assise du racisme classique, qui tente de justifier les inégalités sociales sur la base de différences biologiques présumées. C'est ce racisme, fondé sur des théories pseudoscientifiques, qui a permis, pendant des siècles, de justifier la domination exercée sur des populations entières, notamment les Noirs et les Autochtones.

Bien que le racisme classique soit moins présent aujourd'hui, il a été remplacé, dans certaines situations, par un racisme culturel, ou néoracisme. Le racisme culturel fait référence au processus de racisation que vivent certaines populations en raison de différences culturelles que d'aucuns se représentent comme étant immuables et déterminantes des comportements individuels, donc quasi biologiques. Cette nouvelle forme de racisme postule que certaines différences culturelles sont indépassables et empêchent toute forme d'intégration dans la société de personnes d'une origine ethnoculturelle différente.

Le racisme culturel prend souvent des formes plus subtiles, ce qui exige l'adoption de nouvelles stratégies. Une fois reconnu, il doit être combattu avec autant de fermeté puisqu'il maintient les inégalités et les injustices sociales tout autant que le racisme classique, en tentant de justifier l'exclusion et la marginalisation de populations sur la base de leurs différences culturelles.

## Accroître la compréhension des valeurs démocratiques

Les grandes valeurs démocratiques sont très largement partagées par les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Toutefois, ces valeurs peinent parfois à s'incarner avec toute la profondeur qu'exige le cadre législatif québécois. En effet, les personnes n'ont pas toutes une connaissance ou une compréhension satisfaisante de leurs droits et responsabilités à cet égard. Malheureusement, dans certains cas, cette méconnaissance peut entraîner la manifestation de comportements discriminatoires, xénophobes ou racistes lorsque les personnes ne réalisent pas leur caractère illicite, phénomène d'autant plus perceptible dans Internet et amplifié par l'usage des médias sociaux. Il est donc nécessaire de renforcer l'éducation aux droits et libertés ainsi que la formation interculturelle afin d'assurer une meilleure compréhension des valeurs démocratiques par l'ensemble de la population.

L'éducation, donc l'acquisition de connaissances, de savoir-être et de savoir-faire, est le point de départ d'une ouverture à la diversité. C'est en ce sens que les valeurs démocratiques ont été intégrées dans le matériel pédagogique du Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec. L'éducation à la citoyenneté, dont un volet porte sur les droits et libertés, fait d'ailleurs partie du curriculum scolaire destiné aux jeunes Québécoises et Québécois tel que prévu par le Programme de formation de l'école québécoise en matière d'enseignement de l'histoire. À cela s'ajoute un large éventail d'activités de sensibilisation aux réalités interculturelles en milieu scolaire. Cette éducation à la citoyenneté joue un rôle de premier plan dans la formation des citoyennes et des citoyens, qui acquièrent ainsi les compétences nécessaires à la vie dans une société pluraliste et démocratique.

Les formations visant l'acquisition de compétences interculturelles, dans les secteurs public et privé, demeurent globalement restreintes aux intervenantes et intervenants de première ligne ou aux praticiennes et praticiens des secteurs publics, laissant à l'écart les gestionnaires, dont les responsables des ressources humaines qui sont peu sensibilisés à l'importance de ces formations. En outre, ces formations auraient une plus grande portée si elles abordaient davantage les droits et libertés de la personne, afin de prévenir et de contrer les situations de discrimination et de racisme, et si elles étaient offertes plus largement au personnel du secteur public, au personnel du secteur privé ainsi qu'à la population.

Ces activités de sensibilisation et de formation doivent former un tout cohérent et favoriser l'accès aux savoirs en matière de démocratie, de droits et libertés de la personne, de diversité ethnoculturelle et d'ouverture sur le monde. C'est par la cohérence de ces interventions que le personnel des services publics peut avoir la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires afin d'assurer un accès équitable et sans discrimination aux services publics pour toutes les Québécoises et tous les Québécois.

## Le rôle du français pour l'intégration et la cohésion sociale

Les personnes immigrantes allophones doivent acquérir les compétences langagières nécessaires par un apprentissage du français adapté au contexte québécois. L'intégration linguistique passe également par une préférence pour le français comme langue publique commune<sup>52</sup>. Le concept de « français langue d'intégration » s'actualise par l'enseignement d'une langue d'usage pratique, dont l'apprentissage se fonde sur des références quotidiennes et fait écho à l'environnement linguistique dans lequel l'élève est immergé. La langue apprise est destinée à devenir sa principale langue d'usage dans ses relations sociales.

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. Le Conseil supérieur de la langue française a d'ailleurs adopté le concept de « français, langue de cohésion sociale », qui repose sur trois principaux éléments : l'égalité d'accès aux ressources communes et la liberté d'en user, l'insertion dans les réseaux sociaux et le sentiment d'appartenance au milieu<sup>53</sup>. Ces éléments montrent toute l'importance de s'assurer que les conditions sont en place pour que le français soit la langue publique commune, notamment les occasions d'apprendre la langue et de la pratiquer dans des milieux de vie inclusifs.

Or, plusieurs enjeux persistent. D'une part, le statut du français comme langue de travail au Québec reste l'objet de préoccupations, ce qui influence les préférences linguistiques des personnes immigrantes nouvellement arrivées, de plus en plus scolarisées. En effet, pour l'ensemble du Québec, plus le niveau de scolarité est élevé, moins l'utilisation du français au travail est répandue, alors que 60,6 % des emplois hautement qualifiés exigent le bilinguisme français-anglais<sup>54</sup>. D'autre part, il faut mieux informer les personnes immigrantes des avantages et du rôle du français dans la société québécoise et leur offrir des services de francisation adaptés à leurs besoins, tout en agissant sur les attitudes de la société d'accueil face à l'immigration et à la diversité linguistique.

## Objectif 2.2

### Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes

L'OCDE explique les difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes par certains facteurs<sup>55</sup>, qui sont aussi observés au Québec. Notons particulièrement l'accès insuffisant à de l'information pertinente et en temps opportun sur les exigences du marché du travail, les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, l'insuffisance des compétences langagières et socioprofessionnelles par rapport aux exigences de l'emploi, des réseaux sociaux en construction et donc un accès limité aux réseaux de contacts informels par lesquels nombre d'emplois sont pourvus<sup>56</sup>, l'absence d'expérience de travail dans le pays d'accueil ainsi que la discrimination à l'embauche<sup>57</sup>.

La mise en œuvre de cette politique mise sur une approche transversale, ou intégrée<sup>5</sup>, qui prend en compte la réalité des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au moment d'élaborer les politiques et les programmes généraux. Plutôt que de cibler directement la population immigrante, cette approche propose d'intégrer la reconnaissance de la diversité à l'action publique globale visant le bien-être de toutes et de tous<sup>58</sup>. Le gouvernement, les ministères et organismes et leurs réseaux doivent d'abord montrer l'exemple en assurant la représentativité de leurs institutions, par leur capacité à prendre en compte les besoins différenciés de la population dans leur offre de services<sup>59</sup> et par leur adaptabilité face à la diversité ethnoculturelle de la population. Cette adaptation fait partie d'une ouverture de la société qui favorise l'engagement de toutes et de tous afin d'atteindre une pleine participation à la vie collective<sup>60</sup>.

Malgré l'engagement du Québec en faveur de l'accès à l'égalité en emploi, le marché du travail demeure l'un des aspects les plus apparents et documentés d'une participation inégale, notamment pour les femmes immigrantes et racisées. En effet, leur taux de chômage est supérieur à celui de l'ensemble de la population et leur taux d'emploi est inférieur, et ce, même à scolarité égale et qu'elles soient immigrantes ou non. La situation des femmes immigrantes soulève des inquiétudes importantes dans la mesure où elles peuvent faire face à l'interaction de divers facteurs de discrimination<sup>61</sup>.

<sup>5</sup> L'approche intégrée (*mainstreaming*) fait référence 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. À ce sujet, voir :

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

Meghan BENTON, Helen MCCARTHY et Elizabeth COLLETT, *Into the mainstream: Rethinking public services for diverse and mobile populations*, Migration Policy Institute, 2015, 41 p.

## L'engagement des acteurs économiques

Pour accroître la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie économique, le Québec doit pouvoir compter sur les acteurs significatifs du marché du travail qui sont représentés à la Commission des partenaires du marché du travail et qui ont un rôle d'influence. À cet égard, l'engagement des chambres de commerce, des entreprises, principalement les petites et moyennes entreprises, qui constituent conjointement le principal employeur au Québec, ou encore des syndicats est déjà significatif. Les entreprises d'économie sociale sont également des acteurs de première importance, par leur ancrage et leur implication dans les collectivités ainsi que par leur capacité d'innovation.

Plusieurs programmes et mesures pour favoriser la participation de toutes et de tous au marché du travail ont été mis en œuvre afin d'encourager les acteurs économiques à miser sur une main-d'œuvre diversifiée. À titre d'exemple, mentionnons le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, les activités de réseautage, comme le programme Interconnexion qui met les entreprises en contact avec des personnes immigrantes qualifiées, et les activités de mentorat, telles que Québec Pluriel pour les jeunes de 16 à 35 ans de minorités ethnoculturelles ainsi qu'Alliés Montréal qui jumelle des personnes immigrantes avec des mentors au sein d'entreprises.

La persistance de difficultés d'insertion socioprofessionnelle appelle toutefois à la mise en place d'actions encore mieux ciblées. Ainsi, une meilleure association des acteurs clés des milieux économiques aux actions gouvernementales favorise un engagement sociétal plus concret qui contribue à la participation de toutes et tous<sup>62</sup>. De plus, il est important de bien cerner les difficultés auxquelles se heurtent certaines personnes et de bien distinguer la situation des personnes immigrantes de celle des personnes des minorités ethnoculturelles et des minorités racisées nées ici — d'où l'importance d'une meilleure documentation et analyse de la situation.

Les employeurs sont ainsi appelés à revoir leurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion pour mettre en place des milieux de travail exempts de discrimination et de racisme. Leur engagement en faveur de l'égalité réelle dans le marché du travail est nécessaire afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre et de s'adapter aux changements auxquels ils font face pour demeurer compétitifs, notamment par une hausse de la productivité. Cet engagement est également requis pour veiller au respect des valeurs démocratiques inscrites dans la Charte des droits et libertés de la personne.

## Le potentiel de l'entrepreneuriat immigrant

En 2010, l'OCDE montrait que les personnes immigrantes 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 immigrantes que chez les personnes natives, quoique le taux de survie de ces entreprises soit souvent plus faible que celui des entreprises créées par des personnes natives<sup>63</sup>. De plus, les PME canadiennes exportant ailleurs qu'aux États-Unis et dont le propriétaire majoritaire est nouvellement arrivé sont parmi celles ayant le taux de croissance le plus élevé (la croissance annuelle moyenne de leurs profits était de 21 % entre 2007 et 2011, en comparaison de 2 % pour les PME dont le propriétaire principal n'est pas une personne immigrante)<sup>64</sup>.

Ces entrepreneures et entrepreneurs se heurtent toutefois à des difficultés particulières pouvant ralentir la mise sur pied d'une entreprise prospère. Ces obstacles peuvent notamment prendre la forme d'une discrimination indirecte qui se manifeste par une confiance plus difficile à établir entre des investisseuses et investisseurs, des fournisseurs ou une clientèle d'origines différentes<sup>65</sup>. Les services aux entrepreneures et entrepreneurs potentiels des minorités ethnoculturelles se sont considérablement développés, mais une meilleure promotion permettrait aux personnes de bénéficier plus aisément de l'offre de services, incluant les programmes de financement.

## L'édification de collectivités plus inclusives en partenariat avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie

L'immigration contribue de plus en plus au dynamisme des municipalités au-delà de la Métropole. On constate en effet, ces dernières années, un accroissement de l'établissement de personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal. Ainsi, 16,9 % des personnes immigrantes admises au Québec de 1994 à 2003 résidaient hors de la région métropolitaine de Montréal en janvier 2005, comparativement, en janvier 2015, à 22 % des personnes immigrantes admises de 2004 à 2013.

Les municipalités, qui englobent tant les municipalités locales que les municipalités régionales de comté (MRC), les agglomérations et les communautés métropolitaines, ainsi que les partenaires des milieux de vie sont au cœur de l'édification de collectivités inclusives, de par leur capacité d'intervention à une échelle où les Québécoises et Québécois se côtoient, cohabitent et interagissent<sup>66</sup>. Pour que les personnes de toutes origines participent à la vie de leurs collectivités, certaines conditions sont nécessaires. Parmi les caractéristiques possibles de milieux accueillants et inclusifs, retenons : un accès équitable, lorsque requis, aux établissements, installations et services; un marché de l'emploi local dynamique où les compétences sont reconnues et qui est libre de toute discrimination; des possibilités d'apprendre le français et d'en faire usage dans l'espace public; une attitude de reconnaissance et de valorisation à l'égard de la diversité ainsi que des occasions d'échange et de réseautage interculturels.

Il est nécessaire de miser sur la connaissance fine que les municipalités ont des réalités de leur milieu qui se reflète dans les politiques et plans d'action municipaux. L'adhésion de villes québécoises aux Cités interculturelles du Conseil de l'Europe et à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination montre d'ailleurs le rôle majeur que jouent ces villes dans le domaine des relations interculturelles, notamment par leurs interventions dans les domaines de l'habitation, des loisirs, de la culture et de la sécurité<sup>67</sup>.

La diversité ethnoculturelle peut susciter des appréhensions lorsque les personnes interagissent dans les milieux de vie, par exemple dans les écoles, en milieu de travail, dans les parcs<sup>68</sup> ou dans les immeubles d'habitation<sup>69</sup>. L'implication des personnes œuvrant dans les milieux communautaires et associatifs est déterminante afin de s'assurer que les services publics sont adaptés aux réalités des régions et des villes<sup>70</sup>. L'engagement de ces acteurs est nécessaire pour mettre en œuvre des projets réunissant les Québécoises et les Québécois autour d'intérêts communs qui peuvent remédier aux insécurités.

La concertation avec les municipalités est un moyen de susciter la prise en compte des besoins différenciés des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles et pour accroître la contribution de l'immigration au dynamisme des régions du Québec. L'intégration des besoins liés à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle dans les politiques municipales assure la cohérence des actions. L'engagement des ministères et organismes, dans leurs relations avec la Métropole, la Capitale nationale ainsi qu'avec les autres

municipalités, a aussi son importance afin d'élargir la prise en compte des besoins différenciés. Ainsi, la consolidation et le renforcement de l'accueil, de l'inclusion et de la mobilisation sont des facteurs pour attirer davantage de personnes immigrantes et les inciter à s'installer durablement afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre ainsi que contribuer au dynamisme et à la prospérité des collectivités.

## La représentation équitable de la diversité

Une représentation équitable de la diversité est non seulement une marque de reconnaissance essentielle, mais c'est aussi une condition à la pleine participation des personnes de minorités ethnoculturelles à la vie économique, communautaire, citoyenne, culturelle et politique du Québec. Dans le domaine de l'emploi, c'est un droit, le droit à l'égalité reconnu par les articles 10 et 16 de la Charte des droits et libertés de la personne qui favorise la réalisation de cet idéal d'inclusion et aussi les articles 86 à 92 sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

La vie culturelle exprime de façon puissante les émotions et la vision du monde d'une société, contribuant ainsi à ses représentations collectives et à sa capacité de se projeter dans un avenir commun. L'impact de l'industrie des arts, de la culture et des communications sur les perceptions est d'autant plus important pour les personnes chez qui le contact avec la diversité ethnoculturelle passe principalement par la culture, les médias de masse et Internet. L'association trop fréquente de la diversité ethnoculturelle avec les problèmes d'intégration<sup>71</sup> nuit à la reconnaissance de la contribution de la diversité et de l'immigration à l'essor de la société québécoise. Une représentation plus équitable dans le secteur des arts et de la culture, notamment à la télévision, joue ainsi un rôle majeur dans la poursuite de l'édification d'une société inclusive, où la participation culturelle des Québécoises et Québécois de toutes origines est favorisée, reconnue et valorisée.

### L'accès à l'égalité en emploi

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) vise à corriger les situations d'inégalité dont sont victimes certains groupes de personnes sur le marché du travail. Il a pour but d'assurer une meilleure représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées. Des PAE sont mis en œuvre dans les ministères et les organismes gouvernementaux, sous la responsabilité du Secrétariat du Conseil du trésor.

De son côté, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est responsable de leur suivi dans certains organismes publics et certaines institutions privées d'enseignement et de santé qui emploient 100 personnes ou plus.

Au 30 juin 2015, 464 organismes publics étaient assujettis à l'obligation de mettre en œuvre un PAE dans le secteur municipal, les réseaux de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités) et de la santé, les sociétés d'État et la Sûreté du Québec, pour les effectifs policiers. La Commission est aussi responsable du suivi des PAE mis en œuvre dans le cadre du Programme d'obligation contractuelle.

Le gouvernement du Québec s'est doté de lois afin de s'assurer que le personnel du secteur public reflète la diversité de la population, notamment en modifiant, dès 1983, la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) pour prévoir la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Notons aussi l'adoption, en 2001, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01) qui oblige les organismes publics employant plus de 100 personnes à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi et, en 2006, de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02) qui prévoit notamment que les conseils d'administration reflètent les différentes composantes de la société québécoise et soient constitués à parts égales de femmes et d'hommes. Le gouvernement du Québec avait par ailleurs adopté, en 1987, un décret pour mettre en œuvre le Programme d'obligation contractuelle à l'intention des entreprises employant plus de 100 personnes ayant un contrat ou une subvention de plus de 100 000 \$ avec le gouvernement.

Dans le secteur public, la représentation équitable de la diversité est un facteur d'intégration et une manière pour l'État de montrer l'exemple. Elle permet aussi de bénéficier de l'innovation au sein d'équipes de travail diversifiées qui peuvent ainsi mieux comprendre les besoins différenciés de la population.

De 2003 à 2014, le taux de représentativité des personnes des minorités visibles et des minorités ethniques dans l'effectif régulier de la fonction publique québécoise est passé de 2,2 % à 8 %; il demeure toutefois inférieur à la cible de 9 %<sup>72</sup> et à la proportion des personnes de minorités visibles dans la population québécoise (11 %). Par ailleurs, le taux de représentativité dans les emplois de haute direction ne s'élève qu'à 2,3 %. L'atteinte des cibles de représentativité dans la fonction publique est notamment entravée par la forte concentration des emplois dans la région de la Capitale-Nationale, alors que le pourcentage de personnes de minorités visibles dans la région métropolitaine de recensement de Québec demeure faible, soit 3,1 % en 2011.

Cette sous-représentation s'observe également dans les lieux de pouvoir tels que les conseils d'administration des sociétés d'État qui font l'objet, depuis 2011, de la Politique favorisant la constitution de conseils d'administration des sociétés d'État dont l'identité culturelle des membres reflète les différentes composantes de la société québécoise, dans les emplois supérieurs du secteur public, mais aussi dans les conseils d'administration des secteurs privé et communautaire, et ce, même dans la région de Montréal<sup>73</sup>. Un constat similaire est fait pour les instances démocratiques, notamment dans les municipalités de l'île de Montréal, de Brossard, de Laval et de Longueuil<sup>74</sup>.

Malgré certaines avancées importantes, notamment dans la fonction publique québécoise, mais aussi dans divers organismes publics et entreprises privées qui ont su établir un leadership fort en matière de diversité et d'inclusion, y compris dans l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée, des efforts demeurent à consentir. Pourtant, les outils, tant juridiques qu'administratifs, semblent suffisants, notamment les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il semblerait toutefois que la complexité de ces programmes sur le plan de la mise en œuvre et du suivi décourage les employeurs et limite leur impact<sup>75</sup>. En ce qui concerne la participation au sein des conseils d'administration, particulièrement dans les secteurs public et municipal, il est nécessaire de renforcer l'application des initiatives déjà déployées afin que davantage de personnes de minorités ethnoculturelles et de minorités racisées soient présentes et actives dans les lieux de pouvoir, y compris dans les corps élus.

### **Le 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, nationale ou religieuse, réelle ou présumée<sup>76</sup>.

Le profilage s'appuie sur des présomptions basées sur des préjugés, des mythes et des stéréotypes. Il se traduit par une surveillance particulière et des contrôles plus fréquents des personnes des minorités ethnoculturelles ou racisées, notamment les jeunes des minorités racisées des quartiers défavorisés, produisant un effet de harcèlement lorsque le profilage survient régulièrement.

La prévention du profilage racial repose notamment sur l'amélioration des relations entre les communautés locales et les intervenantes et intervenants des divers secteurs, sur la sensibilisation auprès des personnes des minorités ethnoculturelles quant à leurs droits en cas d'interpellation, sur la révision des modes d'intervention policière ainsi que sur l'engagement des autorités.

Veiller à ce que le personnel des institutions ciblées reflète la diversité ethnoculturelle de la population à qui il offre des services et mettre en place des mécanismes de collecte et d'analyse de données afin d'éliminer les biais discriminatoires contribuent également à prévenir le profilage racial.

## **La prise en compte des besoins d'une population diversifiée au sein des programmes et des services publics**

La mise en œuvre d'une approche intégrée de l'inclusion se reflète dans les politiques publiques et dans tous les domaines d'intervention du gouvernement. Depuis plusieurs années, divers réseaux ont adapté leurs pratiques ou mis en œuvre des mesures visant à répondre de manière plus efficace aux besoins des Québécoises et Québécois de toutes origines. Le secteur de l'emploi, abordé précédemment, en est un bon exemple puisqu'il cherche à renforcer les moyens pour assurer un accès équitable au marché du travail.

### **L'intégration scolaire et l'éducation interculturelle**

La prise en compte de la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse dans le secteur de l'éducation est particulièrement importante considérant la proportion croissante d'élèves issus de l'immigration depuis la fin des années 1990<sup>77</sup>. Il lui faut, entre autres, mettre en place des actions prioritaires appropriées aux nouvelles réalités de l'ensemble des régions du Québec<sup>78</sup> et aux besoins des élèves, notamment en ce qui concerne la réussite et la persévérance scolaires. À cet égard, la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (1998), dont les conditions de mise en œuvre ont été revues, encadre l'action afin d'assurer l'intégration des élèves issus de l'immigration et l'éducation interculturelle aux secteurs préscolaire, primaire, secondaire et collégial.

## Des services de santé et des services sociaux adaptés

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, il importe entre autres que soit adoptée une approche d'intervention qui tient compte de la santé globale des personnes, en considérant non seulement leur état de santé général et les problèmes particuliers qu'elles vivent, mais également les environnements dans lesquels elles évoluent, incluant leurs conditions de vie et leur niveau de soutien social. Cette prise en compte permettrait de répondre, entre autres, aux difficultés des jeunes de minorités ethnoculturelles, aux problématiques liées aux habitudes de vie de personnes immigrantes nouvellement arrivées<sup>79</sup>, mais aussi à l'état de santé des personnes immigrantes<sup>80</sup> et des besoins des jeunes familles. À cet égard, la présence d'interprètes culturels et linguistiques constitue un exemple d'adaptation pertinent à suivre. Une telle approche globale permet de mieux prévenir les problèmes de santé et psychosociaux et de détecter plus tôt les situations qui nécessitent une intervention.

## La sécurité publique

Au cours des dernières années, de nombreuses initiatives ont été mises en place dans le secteur de la sécurité publique, notamment la prestation de formations initiales et continues portant sur les compétences interculturelles auprès des policières et des policiers, de même que l'intégration d'un énoncé en matière de lutte contre la discrimination et le racisme au Guide de pratiques policières du ministère de la Sécurité publique. Ces efforts doivent se poursuivre considérant l'importance de renforcer les liens de confiance entre les corps policiers et une population diversifiée.

## Le milieu de la justice

Favoriser l'accès à l'information et à des services adaptés est une condition essentielle à la défense des droits et libertés. Les organismes œuvrant en défense des droits et dans le milieu juridique sont des partenaires incontournables dans l'offre de services adaptés aux personnes en situation de vulnérabilité, notamment des personnes de minorités racisées. Ces personnes sont plus nombreuses en proportion à toucher un faible revenu, à avoir une connaissance incomplète de leurs droits et un accès restreint aux recours existants, notamment en raison de barrières linguistiques. En plus de services d'interprétariat, des outils d'information adaptés et un accompagnement peuvent être nécessaires pour que ces personnes puissent connaître et exercer pleinement leurs droits.

Par ailleurs, les intervenantes et intervenants du milieu de la justice doivent interagir au quotidien avec des personnes d'origines diverses, dont les réalités culturelles multiples peuvent susciter des interrogations à toutes les étapes des procédures judiciaires. La sensibilisation dans le système de justice, notamment auprès des procureures et procureurs aux poursuites criminelles et pénales, auprès des intervenantes et intervenants judiciaires et auprès du personnel administratif des tribunaux est un moyen important pour que les personnes soient traitées de façon équitable.

Le gouvernement du Québec se préoccupe également de protéger les droits des travailleuses et travailleurs temporaires, en particulier celles et ceux qui occupent des emplois peu spécialisés. Dans cette optique, diverses initiatives ont été mises en place au cours des dernières années afin d'informer les employeurs et les travailleuses et travailleurs sur leurs droits et responsabilités, initiatives qui se poursuivent pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs temporaires peu spécialisés puissent pleinement contribuer à la prospérité du Québec, dans le respect de leurs droits et libertés.



UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE,  
COHÉRENTE ET EFFICACE



*immigration* *participation* *inclusion*

## *Une gouvernance responsable, cohérente et efficace*

*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. Il importe de mobiliser les partenaires 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. Un leadership dynamique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion doit y contribuer.*

*Le cadre de gouvernance doit en outre permettre des interventions pertinentes, efficaces et efficientes. Une meilleure compréhension de la participation et des besoins des personnes, des institutions et des milieux, ainsi que la cohérence et la complémentarité des actions, constituent des conditions d'un leadership gouvernemental efficace et efficient. Le développement d'indicateurs, et leur mesure, peuvent aussi accroître l'efficacité des actions et répondre avec plus de pertinence aux besoins réels.*



## Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion

---

Pour miser sur la contribution de l'immigration à la prospérité du Québec et favoriser la pleine participation par des milieux accueillants, inclusifs et engagés, il faut d'abord mieux connaître la situation actuelle et son évolution par une analyse et une description adéquates. Une connaissance plus fine de la situation permet également de l'expliquer avec davantage de précision et de justesse et de déconstruire les préjugés, favorisant ainsi la confiance de la population à l'égard des politiques et des interventions publiques.

La collecte de données d'observation et d'indicateurs fiables permet l'évaluation précise de la situation réelle. Cela contribue à la prise de décisions éclairées quant aux actions à mettre en œuvre pour favoriser la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie collective ainsi que pour contrer les préjugés et encourager des relations interculturelles harmonieuses. Des liens directs entre une description juste de la situation et les actions à entreprendre rendent la gouvernance plus efficace et cohérente.

Afin d'asseoir la gouvernance sur une connaissance adéquate de la situation, plusieurs dispositifs sont prévus, misant sur une pluralité d'angles d'approche. Une méthodologie rigoureuse est prévue : la diversification des sources de données et d'information consultées et analysées, l'élaboration de nouvelles mesures, une recherche concertée, un suivi continu et une évaluation précise. Une plus grande accessibilité des connaissances, tant pour la population que pour les décideurs ainsi que pour les intervenantes et les intervenants, est une condition essentielle pour accroître la pertinence de l'action publique.

D'emblée, une démarche de collecte et d'analyse des données est visée, entre autres, par la Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective. Le gouvernement entend par ailleurs effectuer un suivi de l'intégration des personnes immigrantes afin de mieux connaître les étapes à franchir et les difficultés à surmonter dans la perspective de déterminer avec précision les services à mettre en place.

La disponibilité d'une information probante est capitale pour une prise de décisions éclairées; elle l'est tout autant lorsqu'il s'agit de sensibiliser la population par une information juste et précise. Ainsi, la diffusion des retombées de la politique constitue également une dimension importante pour renforcer la connaissance de la situation.

De plus, l'établissement de partenariats de recherche permet un partage et un échange de données et de résultats d'analyses afin d'alimenter les connaissances de la participation et de l'inclusion. Ainsi, le partenariat entre ministères et organismes favorise un meilleur partage des sources de données et une meilleure orchestration des indicateurs actuels ou à concevoir. Une action concertée de recherche, des partenariats avec le milieu universitaire et des chaires de recherche offrent également l'accès à des données souvent difficiles à obtenir. Ils peuvent en outre enrichir les retombées des recherches et permettre de recenser des pratiques exemplaires, de vulgariser des résultats de recherche et de consolider différentes approches. 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 peuvent aussi donner lieu à des évaluations comparatives.

La problématique des discriminations croisées figure dans ces démarches afin de pallier un manque de données d'observation et d'indicateurs. Pour évaluer la situation dans le but d'intervenir de façon efficace, il y a lieu d'analyser plus finement comment interviennent les divers facteurs qui créent les inégalités sociales, de même que les obstacles auxquels se heurtent des Québécoises et Québécois de toutes origines. Ainsi, les besoins différenciés des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la participation sont pris en considération en tenant compte d'autres facteurs d'inégalité et de discrimination, de même que de leurs interactions.

Une plus grande accessibilité de l'information sur la diversité et l'immigration au Québec facilite la prise en compte de la diversité par les ministères, les organismes et les partenaires des milieux de vie. Ainsi, une vitrine publique sur la diversité et l'immigration permet de fournir de l'information continue sur la situation actuelle et de colliger des données qui autrement seraient éparpillées. Cette disponibilité de l'information facilitera la prise en compte de la diversité dans les différents processus décisionnels. À des fins d'émulation, la mise en valeur des pratiques exemplaires est également encouragée. Suivant le concept de « gouvernement ouvert », la disponibilité de l'information amène aussi une plus grande transparence à l'égard des interventions de l'État.

## Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité

Une politique traduit l'intention d'un gouvernement d'agir sur une question d'intérêt public (par exemple : la santé, l'éducation, l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes) en exposant les objectifs qu'il privilégie et en établissant généralement le partage des responsabilités entre les différents acteurs intéressés. Étant donné que les questions d'intérêt public concernent plusieurs ministères et partenaires de divers horizons, il est primordial qu'une politique publique prévoie un cadre de gestion qui lui offre un levier structurant pour atteindre avec efficacité les objectifs qu'il s'est fixés.

Les instruments de suivi et d'évaluation ont été conçus en même temps que l'élaboration de la nouvelle politique et de sa stratégie d'action. Le cadre de suivi et d'évaluation de programme prévoit notamment l'établissement de mécanismes de coordination, de suivi et d'évaluation continue 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.

Grâce à un suivi rigoureux et à l'évaluation de leur mise en œuvre, les mesures déployées pourront, le cas échéant, être révisées pour s'assurer de leur pertinence, à savoir si elles correspondent aux besoins, de leur efficacité, c'est-à-dire si elles atteignent les objectifs, ainsi que de leur efficacité, soit l'obtention de résultats dans une optique de performance et d'utilisation responsable des ressources collectives. L'évaluation prêter aussi une attention à l'impact des mesures sur les personnes en situation de vulnérabilité que l'État a pour mission de protéger.

L'efficacité de certaines mesures dépend maintenant, en bonne partie, du recours aux technologies de l'information et des communications qui ne cessent de démontrer leur utilité tant pour partager de l'information et des connaissances que pour faciliter les transactions pour l'obtention de services. Dans la révision continue des façons de faire, il importe donc d'en maximiser l'utilisation. Des outils électroniques performants d'information, de transaction, de promotion et de relations publiques permettront de répondre de façon plus personnalisée et participative aux multiples besoins des personnes. La performance de l'offre de services se trouvant accrue, il sera possible de réallouer des ressources pour mieux répondre aux besoins des personnes ayant des besoins plus grands.

Par ailleurs, la coordination permet de transmettre un message clair sur la volonté gouvernementale d'assurer la mise en œuvre de la politique et accroît la cohérence et l'efficacité des réalisations en permettant l'échange d'information entre les ministères et organismes. Ainsi, en favorisant l'échange et la synergie des actions, la capacité d'analyse, d'innovation et d'action des divers partenaires s'en trouve renforcée, ce qui est plus apte à traduire les priorités d'action en solutions durables.



# Annexe



# L'immigration, un domaine de compétence partagée

---

## La Constitution canadienne

En vertu de la Constitution canadienne, la compétence en matière d'immigration est partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces. Toutefois, la législation adoptée par le Québec en cette matière doit être compatible avec celle du Parlement fédéral, cette dernière ayant un caractère prépondérant.

## L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains

L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, signé en février 1991 par la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Monique Gagnon-Tremblay, et son homologue fédérale, Barbara McDougall, détermine le partage des droits et responsabilités entre le Québec et le Canada. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril, cet accord a remplacé l'Entente Couture-Cullen qui était en vigueur depuis 1978.

Le nouvel accord consolide et élargit les droits et responsabilités du Québec dans trois grands champs d'intervention : la planification des niveaux d'immigration, la sélection des personnes immigrantes ainsi que l'accueil, la francisation et l'intégration des personnes immigrantes. Plus précisément, l'Accord garantit au Québec un niveau d'immigration pouvant atteindre un volume correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec la possibilité de dépasser cette proportion de 5 %, s'il le juge à propos. Il reconnaît au Québec la responsabilité exclusive de la sélection des personnes immigrantes se destinant à son territoire, à l'exception des membres de la catégorie de la famille, qui ne font pas l'objet d'une sélection à proprement parler, et des personnes à qui le statut de réfugié est reconnu sur place à la suite d'une demande d'asile.

Cet accord reconnaît également l'importance que l'intégration des personnes immigrantes au Québec se fasse dans le respect du caractère distinct de la société québécoise. Le Québec acquiert la maîtrise d'œuvre des services d'accueil des personnes immigrantes et d'intégration linguistique, culturelle et économique pour les résidentes et résidents permanents au Québec. Le Canada se retire de ces services et accorde au Québec une compensation financière pourvu que « ces services correspondent dans leur ensemble à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays » et qu'ils « soient offerts sans discrimination à tout résident permanent dans cette province, qu'il ait été sélectionné ou non par le Québec ».

La Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) et la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, chapitre 27) ainsi que leurs règlements d'application et les directives administratives y afférentes reflètent le partage des responsabilités entre le Québec et le Canada.

## Le partage de responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec

Responsabilités du Québec	Responsabilités du Canada
<b>Niveaux d'immigration</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Détermination du nombre de personnes immigrantes à destination du Québec</li> </ul> <p>Objectifs québécois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politique de niveaux d'immigration qui permettent de recevoir un pourcentage de l'immigration égal à son poids démographique au sein du Canada</li> <li>▪ Accueil d'un pourcentage du total canadien de réfugiés et de personnes en situation semblable au moins égal à son poids démographique au sein du Canada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Détermination des niveaux nationaux d'immigration en prenant en considération l'avis du Québec</li> <li>▪ Niveaux d'immigration qui permettent au Québec de recevoir un pourcentage du total canadien correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec possibilité de dépassement de 5 %</li> </ul>
<b>Sélection et admission</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sélection des ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir au Québec (ensemble du mouvement migratoire, à l'exception du regroupement familial et des personnes reconnues réfugiées sur place)</li> <li>▪ Délivrance du Certificat de sélection du Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition des catégories générales d'immigration</li> <li>▪ Définition des exigences statutaires (santé, criminalité, sécurité nationale)</li> <li>▪ Admission des personnes immigrantes <ul style="list-style-type: none"> <li>– Obligation d'admission des personnes sélectionnées par le Québec si elles respectent les exigences statutaires</li> <li>– Obligation de ne pas admettre les personnes qui ne satisfont pas aux critères de sélection du Québec</li> </ul> </li> <li>▪ Détermination de la recevabilité des demandes d'immigration permanente sur place</li> <li>▪ Attribution de la résidence permanente</li> <li>▪ Contrôle de santé, de criminalité et de sécurité nationale</li> <li>▪ Exécution des mesures de renvoi</li> </ul>
<b>Réunification familiale</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fixation des normes financières, lorsque le fédéral l'exige, et des conditions de parrainage</li> <li>▪ Réception et suivi des engagements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Détermination des personnes admissibles</li> <li>▪ Détermination de l'assujettissement à des normes financières</li> </ul>
<b>Droit d'asile</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestion des ententes de parrainage collectif pour les réfugiés et autres personnes en situation de détresse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconnaissance du statut de réfugié à l'étranger au sens de la Convention de Genève</li> <li>▪ Système d'octroi du droit d'asile au Canada</li> </ul>
<b>Séjour temporaire</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consentement pour l'admission <ul style="list-style-type: none"> <li>– Étudiants étrangers (sauf la personne admise dans le cadre d'un programme fédéral d'assistance aux pays en voie de développement)</li> <li>– Travailleurs temporaires dont l'admission est régie par les exigences fédérales touchant la disponibilité de travailleurs canadiens</li> <li>– Visiteurs qui veulent recevoir des soins médicaux</li> </ul> </li> <li>▪ Délivrance du Certificat d'acceptation du Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Octroi d'une autorisation temporaire de séjour, d'études ou d'emploi</li> </ul>
<b>Accueil et intégration</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maîtrise d'œuvre de l'accueil et de l'intégration linguistique, culturelle et économique des résidents permanents pourvu que ces services : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Correspondent dans leur ensemble à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays</li> <li>– Soient offerts sans discrimination à tout résident permanent sélectionné ou non par le Québec</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compensation financière calculée en fonction des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dépenses fédérales (moins service de la dette)</li> <li>– Proportion de francophones sélectionnés par le Québec</li> </ul> </li> </ul>
<b>Naturalisation et citoyenneté</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attribution de la citoyenneté canadienne</li> </ul>

Cette liste n'est pas exhaustive et n'apporte pas toutes les nuances incluses dans l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains et dans la législation.



# Notes

---

- <sup>1</sup> Les documents associés à cette consultation, y compris les mémoires déposés, peuvent être consultés dans le site Web de l'Assemblée nationale, à l'adresse : [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc/mandats/Mandat-26361/index.html](http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc/mandats/Mandat-26361/index.html).
- <sup>2</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.
- <sup>3</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, 99 p. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].
- <sup>4</sup> Ana Cristina AZEVEDO et Frédéric F. PAYEUR, « Vieillesse démographique au Québec : comparaison avec les pays de l'OCDE », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 19, n° 3, 2015, p. 1-9.
- <sup>5</sup> STATISTIQUE CANADA, Base de données longitudinales sur les immigrants, année d'imposition 2012.
- <sup>6</sup> QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, 29 p.
- <sup>7</sup> Il s'agit d'une des recommandations faites au Canada par le Fonds monétaire international en janvier 2015. FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL, *Canada : 2014 Article IV Consultation – Staff report, Staff Statement and Press Release*, IMF Country Report, n° 15, vol. 22, janvier 2015, p. 27.
- <sup>8</sup> QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, 2011, 46 p.  
Magali GIRARD, Michael SMITH et Jean RENAUD, « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Cahiers canadiens de sociologie*. vol. 33, n° 4, 2008, p. 791-814.  
Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, 2014, 182 p., [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].  
Michèle VATZ-LAROUCI, Nicole GALLANT et Estelle BERNIER, *Capital d'attraction et de rétention des immigrants dans les collectivités locales : vers un modèle théorique*, Centre Métropolis du Québec, 2011, 4 p.
- <sup>9</sup> Michael G. ABBOTT et Charles M. BEACH, « Do Admission Criteria and Economic Recessions Affect Immigrant Earnings? ». *IRPP Study*, n° 22, 2011, 40 p.  
Brahim BOUDARBAT, *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*, rapport de projet, Montréal, CIRANO, 2011, 62 p.
- <sup>10</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, « Key Findings on the Labor Market Integration of Immigrants », dans *Jobs for Immigrants: Labor Market Integration in Australia, Denmark, Germany, and Sweden*. vol. 1, 2007, p. 31-71.  
STATISTIQUE CANADA, « Quelles caractéristiques du capital humain prédisent le mieux les gains des immigrants de la composante économique?, 1997 à 1999 et 2002 à 2004 », *Le Quotidien*, 26 août 2015.
- <sup>11</sup> Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *op. cit.*

- <sup>12</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].
- Daniel HIEBERT, « Ethnocultural Minority Enclaves in Montreal, Toronto and Vancouver », *IRPP Study* n° 52, août 2015, 54 p.
- 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>13</sup> Michel PAGÉ, *Politiques d’intégration et cohésion sociale*, Québec, Conseil supérieur de la langue française, mars 2011, 41 p.
- <sup>14</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>15</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>16</sup> QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les naissances au Québec et dans les régions en 2014*, Coup d’œil sociodémographique n° 38, mai 2015, 8 p.
- <sup>17</sup> STATISTIQUE CANADA, Enquête nationale auprès des ménages, 2011. Voir le graphique 1.4 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion.
- <sup>18</sup> Steven VERTOVEC, « Reading “Super-Diversity” », dans *Migration: The COMPAS Anthology*, sous la direction de Bridget ANDERSON et Michael KEITH, Oxford, COMPAS, 2014, p. 92-93.
- <sup>19</sup> GILMORE, Jason (2009), *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l’emploi*. Statistique Canada, 39 p.
- <sup>20</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L’IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012, 2013*, 29 p.
- <sup>21</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Les indicateurs de l’intégration des immigrés 2015*, Paris, Éditions OCDE, 360 p.
- <sup>22</sup> Voir le tableau 3.3 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion.
- <sup>23</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales*, *op. cit.*, p. 40.
- <sup>24</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, « Key Findings on the Labor Market Integration of Immigrants », *op. cit.*
- <sup>25</sup> QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, Québec, 2012, p. 40.
- <sup>26</sup> CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Tout est-il joué avant l’arrivée? Étude de facteurs associés à un usage prédominant du français ou de l’anglais chez les immigrants allophones arrivés au Québec adultes*, Québec, 2004, 62 p.
- <sup>27</sup> STATISTIQUE CANADA, Enquête nationale auprès des ménages, 2011, compilations spéciales, ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion.
- <sup>28</sup> Gérard BOUCHARD, *L’interculturalisme : un point de vue québécois*, Montréal, Boréal, 2012.

- <sup>29</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.
- Antoine BILODEAU et Luc TURGEON (2014), « L'immigration : Une menace pour la culture québécoise? Portrait et analyses des perceptions régionales », *Revue canadienne de science politique*, [En ligne], [<http://dx.doi.org/10.1017/S0008423914000444>].
- <sup>30</sup> Demetrios G. PAPADEMETRIOU, *Rethinking national identity in the age of migration*, Washington, Migration Policy Institute, 2012.
- <sup>31</sup> ENVIRONICS INSTITUTE, *Canadians on Citizenship. The first national survey on what it means to be a citizen in Canada*, 2012, 34 p.
- INGLEHART, Ronald et Pippa NORRIS, *Muslim Integration into Western Cultures: Between Origins and Destinations*, Cambridge, Harvard University, 2009, 40 p.
- Stuart N. SOROKA, Richard JOHNSTON et Keith BANTING, « Ties that bind? Social Cohesion and Diversity in Canada », dans *The Art of the State, Volume III*, sous la direction de Keith BANTING, Thomas J. COURCHENE et F. Leslie SEIDLE, 2007, p. 561-600.
- <sup>32</sup> COMMISSION EUROPÉENNE, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, 73 p.
- <sup>33</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. Voir aussi Feng HOU et Aneta BONIKOWSKA, *L'avantage en matière de gains des résidents temporaires ayant obtenu le droit d'établissement au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 39 p.
- <sup>34</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales, op. cit.*, p. 166.
- <sup>35</sup> Voir le graphique 5.1 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.
- <sup>36</sup> Voir notamment Michel LEJEUNE et Émilie BERNIER, *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*, rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, 134 p.
- <sup>37</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales 2014, op. cit.*
- <sup>38</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.
- <sup>39</sup> STATISTIQUE CANADA, *Profil professionnel et surqualification des jeunes travailleurs au Canada, 1991 à 2011*, Ottawa, Le Quotidien, 2 avril 2014, 3 p.
- <sup>40</sup> HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *World at War – UNHCR Global Trends Forced Displacement in 2014*, [en ligne], [<http://www.unhcr.org/556725e69.html>].
- <sup>41</sup> HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *UNHCR Refugee Resettlement Trends 2015*, Genève, 2015, [en ligne], [<http://www.unhcr.org/558d1e126.html>].
- <sup>42</sup> Plus de quatre millions de Syriens ont fui la guerre et la persécution, UNHCR, 9 juillet 2015, [en ligne], [<http://www.unhcr.fr/559e944dc.html>].
- <sup>43</sup> *Ibid.*
- <sup>44</sup> *UNHCR Refugee Resettlement Trends 2015*, UNHCR, p. 13.
- <sup>45</sup> *Ibid.*, p. 19.

- <sup>46</sup> Kamel BÉJI et Anaïs PELLERIN, « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 562-583.
- <sup>47</sup> QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Architecture d'entreprise gouvernementale 3.1 – Volet Affaires, Orientations stratégiques*, Québec, p. 4.
- <sup>48</sup> *Ibid.*, p. 5.
- <sup>49</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, *op. cit.*
- <sup>50</sup> FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL, *Des politiques bien conçues pour réduire les inégalités avec efficacité*, Bulletin du FMI, 13 mars 2014, [en ligne], [<http://www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/pol031314af.htm>].
- <sup>51</sup> Demetrios G. PAPADEMETRIOU, *Rethinking national identity in the age of migration*, *op. cit.*
- <sup>52</sup> Michel PAGÉ, *Politiques d'intégration et cohésion sociale*, *op. cit.*, p. 3.
- <sup>53</sup> *Ibid.*
- <sup>54</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, *op. cit.*, compilation spéciale, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques.
- <sup>55</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales 2014*, Paris, Éditions OCDE, 2014, p. 68-75.
- <sup>56</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, 2013, 246 p.
- <sup>57</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, 2012, 52 p.
- <sup>58</sup> Selon l'OCDE, cette approche intégrée serait bénéfique pour les personnes immigrantes même si elle s'adresse à la population en général. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales*, 2014, *op.cit.*, p. 119.
- <sup>59</sup> Annalisa LENDARO et Martin GOYETTE, « Vous avez dit "continuité des services"? Les professionnels de l'employabilité face aux catégories de l'immigration et de la jeunesse », *Lien social et Politiques*, n° 70, 2013, p. 63-79.
- <sup>60</sup> Voir également la description de l'espace participatif qui rend compte de l'interdépendance entre l'engagement individuel et la disposition sociétale. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective*, 2015, p. 12.
- <sup>61</sup> Voir notamment CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : une étude de cas*, 2015, 86 p. Une étude montre que les attitudes relatives aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans les pays d'origine n'ont qu'un impact modéré sur la participation des femmes au marché du travail : c'est davantage le taux d'activité des femmes dans les pays d'origine qui a un impact significatif sur leur taux d'activité au Canada. Le salaire des femmes immigrantes au Canada est influencé à la hausse par leur concentration dans des industries et professions mieux rémunérées ainsi que par les attitudes égalitaires relatives aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans leur pays d'origine. Voir aussi Kristyn FRANK et Feng HOU, *L'activité féminine dans le pays d'origine et les salaires des immigrantes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 28 p; Tamara HUDON, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes immigrantes*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 41 p.
- <sup>62</sup> Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *op. cit.*
- <sup>63</sup> ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Paris, OECD Publishing, 2010, 312 p.
- <sup>64</sup> CONFERENCE BOARD DU CANADA, *Selling Beyond the U.S. Do Recent Immigrants Advance Canada's Export Agenda?* Ottawa, Conference Board du Canada, 2014, 30 p.

- <sup>65</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>66</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.
- <sup>67</sup> ASSOCIATION D'ÉTUDES CANADIENNES, « L'action à notre portée : le potentiel des municipalités dans la lutte contre la discrimination », *Diversité canadienne*, vol. 11, n° 4, 2014, 130 p.
- <sup>68</sup> Sandrine JEAN et Annick GERMAIN, *op.cit.*
- <sup>69</sup> OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL, *Habiter la mixité, 10 ans déjà!*, Montréal, 2009, 8 p.
- <sup>70</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 direction de Marie MCANDREW, Maryse POTVIN et Corina BORRI-ANADON, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2013, p. 27-43.
- <sup>71</sup> MONTRÉAL, CONSEIL INTERCULTUREL DE MONTRÉAL, *Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole*, 2014, 86 p.
- <sup>72</sup> QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise, 2002-2003 à 2011-2012, Bilan des programmes et des mesures*, 2013, 40 p.
- <sup>73</sup> Wendy CUKIER et autres, *DiversitéEnTête : 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>74</sup> Quinn ALBAUGH et F. Leslie SEIDLE, *Workshop on the Electoral and Civic Involvement of Canada's Immigrant Communities*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2013, 16 p.
- <sup>75</sup> Pour un examen détaillé des programmes d'accès à l'égalité en emploi voir Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Montréal, CEETUM, 2013, 150 p.
- <sup>76</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, Paul Eid, Johanne Magloire et M<sup>e</sup> Michèle Turenne, 2011 [En ligne], [[http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Profilage\\_rapport\\_FR.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf)].
- <sup>77</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-limmigration/](http://www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-limmigration/)] (consulté le 20 novembre 2014).
- <sup>78</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\\_pol\\_integration\\_scolaire\\_edu\\_interculturelle\\_2013.pdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/14_00124_Rapport_pol_integration_scolaire_edu_interculturelle_2013.pdf)] (consulté le 20 novembre 2014).
- <sup>79</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.
- <sup>80</sup> Virginie NANHOU et Francine BERNÈCHE, *L'état de santé des immigrants au Québec a-t-il changé au cours des années 2000 par rapport à celui des Canadiens de naissance? Une vue d'ensemble à partir d'indicateurs-clés*, Québec, Institut de la Statistique du Québec, 2014, 16 p.





**Immigration,  
Diversité  
et Inclusion**

**Québec** 

ENSEMBLE, NOUS SOMMES LE QUÉBEC



STRATÉGIE D'ACTION EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

*Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*

2016-2021



*immigration participation inclusion*



ENSEMBLE,  
NOUS SOMMES LE QUÉBEC

STRATÉGIE D'ACTION EN MATIÈRE  
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

2016-2021

Ce document a été réalisé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion avec la collaboration de ministères et organismes.

Le lecteur ou la lectrice peut également consulter la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec*.

La version intégrale de ce document est disponible dans le site Web [www.midi.gouv.qc.ca](http://www.midi.gouv.qc.ca).

Les principes d'analyse différenciée selon les sexes, de développement durable et d'occupation et de vitalité des territoires ont été respectés dans l'élaboration de cette stratégie.

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, novembre 2015

ISBN : Version imprimée : 978-2-550-74222-7

Version électronique : 978-2-550-74223-4

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

« Le défi de ce siècle sera de conjuguer cette identité forte avec une diversité non seulement croissante, mais nécessaire. Une identité québécoise distincte, forte, partagée par tous les Québécois et toutes les Québécoises, de toutes régions et de toutes origines. Voilà notre projet et voilà notre avenir. »

Philippe Couillard

## Mot du premier ministre

Afin d'assurer sa prospérité, le Québec d'aujourd'hui et de demain doit continuer de miser sur l'investissement, l'entrepreneuriat et la création de richesse. Pour y parvenir, nous devons notamment être en mesure de tirer pleinement profit de la force motrice que sont l'immigration et la diversité ethnoculturelle.

Ainsi, nous devons nous appuyer sur un système d'immigration à l'avant-garde, capable d'assurer une adéquation optimale entre les besoins du Québec et les profils des personnes immigrantes. De cette façon, les personnes que nous accueillons pourront participer à bâtir notre société à la hauteur de leurs compétences.

Le Québec compte sur l'ensemble de sa population pour poursuivre l'édification d'une société francophone égalitaire et inclusive qui favorise la contribution de toutes et de tous. La société et ses institutions tant publiques que privées doivent sans contredit tenir compte de la diversité croissante de la population.

Aujourd'hui, plus que jamais, l'heure est à l'ouverture et à la consolidation des liens de confiance qui nous unissent. L'inclusion, dans le respect des droits et libertés des personnes de toutes origines, est d'autant plus nécessaire que le Québec compte sur tous les talents pour bâtir son avenir, dynamiser son économie et faire rayonner son identité distincte et francophone en Amérique du Nord.

Le Québec s'est doté d'une vision structurante en matière d'immigration, de participation et d'inclusion en adoptant la politique *Ensemble, nous sommes le Québec*. Pour concrétiser cette vision, nous devons mettre en œuvre des actions efficaces dont les retombées sont observables et mesurables. La présente stratégie d'action détaille la façon dont le Québec associe l'immigration à sa prospérité et poursuit sa marche vers l'inclusion.

Continuons de travailler ensemble pour bâtir un Québec plus juste, plus vert et plus prospère.



**Philippe Couillard**  
Premier ministre

**Kathleen Weil**

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

**Hélène David**

Ministre de la Culture et des  
Communications et ministre  
responsable de la Protection et de  
la Promotion de la langue française

**Jacques Daoust**

Ministre de l'Économie, de  
l'Innovation et des Exportations

**François Blais**

Ministre de l'Éducation, de  
l'Enseignement supérieur et de la  
Recherche et ministre responsable  
du Loisir et du Sport

**Filomena Rotiroti**

Adjointe parlementaire de la ministre de  
l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion  
(volet reconnaissance des compétences)

**Carlos J. Leitão**

Ministre des Finances

**Sam Hamad**

Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale

**Gaétan Barrette**

Ministre de la Santé et des  
Services sociaux

**Stéphanie Vallée**

Ministre de la Justice, procureure  
générale et ministre responsable de  
la Condition féminine

**Christine St-Pierre**

Ministre des Relations internationales  
et de la Francophonie

**Francine Charbonneau**

Ministre de la Famille, ministre  
responsable des Aînés et ministre  
responsable de la Lutte contre  
l'intimidation

**Martin Coiteux**

Ministre responsable de  
l'Administration gouvernementale  
et de la Révision permanente des  
programmes et président du Conseil  
du trésor

**Pierre Moreau**

Ministre des Affaires municipales et  
de l'Occupation du territoire et ministre  
de la Sécurité publique suppléant

## Remerciements

Plusieurs consultations ont contribué à l'élaboration de la présente stratégie d'action, qui concrétise la vision et les enjeux de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec*.

La Commission des relations avec les citoyens a tenu la consultation publique *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion* de décembre 2014 à février 2015 ainsi qu'une consultation particulière sur invitation. Au total, 49 personnes ou organisations ont été entendues à l'occasion d'auditions publiques et 60 mémoires ont été déposés. Enfin, près de 200 questionnaires et commentaires ont également été déposés en ligne.

Sous la responsabilité du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, cette stratégie d'action est le fruit de la concertation du travail de 25 ministères et organismes du gouvernement du Québec :

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des partenaires du marché du travail
- Directeur des poursuites criminelles et pénales
- Institut de la statistique du Québec
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
- Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Ministère de la Culture et des Communications
- Ministère de la Famille
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Ministère de la Sécurité publique
- Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
- Ministère des Finances
- Ministère des Relations internationales et de la Francophonie

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Office des professions du Québec
- Régie des rentes du Québec
- Secrétariat à la condition féminine
- Secrétariat à la jeunesse
- Secrétariat à la politique linguistique
- Secrétariat à la région métropolitaine
- Secrétariat aux affaires autochtones
- Secrétariat aux emplois supérieurs
- Secrétariat du Conseil du trésor
- Société d'habitation du Québec

## Table des matières

Mot du premier ministre.....	vi
Remerciements.....	viii
Introduction .....	2
La stratégie d'action .....	4
<b>ENJEU 1 UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION DE L'IMMIGRATION À SA PROSPÉRITÉ ET À LA VITALITÉ DU FRANÇAIS .....</b>	<b>5</b>
<b>Objectif 1.1</b> Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire .....	7
<b>Objectif 1.2</b> Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité....	22
<b>ENJEU 2 UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE À FAVORISER LA PLEINE PARTICIPATION .....</b>	<b>31</b>
<b>Objectif 2.1</b> Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines .....	33
<b>Objectif 2.2</b> Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes.....	43
<b>UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE, COHÉRENTE ET EFFICACE .....</b>	<b>61</b>
Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion .....	63
Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité .....	66

## ENCADRÉS

Encadré 1	Un système dynamique et performant de sélection de l'immigration économique .....	7
Encadré 2	Nouvelle approche de prospection et d'attraction.....	8
Encadré 3	La contribution de l'immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante.....	9
Encadré 4	Le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger .....	16
Encadré 5	Les services de francisation accessibles aux adultes.....	23
Encadré 6	Le renforcement de l'adéquation formation-emploi : une nécessité pour répondre aux enjeux du marché du travail.....	30
Encadré 7	Quelques initiatives pour favoriser l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives .....	43
Encadré 8	Vers une meilleure adéquation entre les besoins en main-d'œuvre des municipalités et les profils des personnes immigrantes .....	47
Encadré 9	La stratégie de mesure de la participation .....	63

## Introduction

Depuis 25 ans, le Québec s'appuie sur la politique *Au Québec pour bâtir ensemble* pour fonder son action en matière d'immigration, de francisation et d'intégration. Bien que plusieurs constats et orientations de l'époque demeurent pertinents, certains enjeux ont grandement évolué tandis que d'autres persistent, tels :

- un environnement international de plus en plus compétitif pour attirer les talents stratégiques, en raison du déclin en cours ou appréhendé de la population en âge de travailler dans de nombreux pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques;
- l'inadéquation entre le système d'immigration en place et les besoins évolutifs du Québec qui limite la contribution des personnes immigrantes au développement économique;
- la nécessité de tirer profit des mouvements migratoires des travailleuses et travailleurs temporaires ainsi que des étudiantes et étudiants étrangers;
- la persistance d'entraves à la capacité d'action des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles qui compromettent le dynamisme et la prospérité de la société québécoise;
- le bouleversement, par les technologies de l'information, des façons de s'informer et de concevoir les services publics et la nécessité de tirer le meilleur parti possible de la prestation électronique de services pour simplifier, faciliter et accélérer les démarches des personnes, depuis l'étranger, en misant sur leur capacité d'action;
- une diversification du mouvement migratoire qui suscite des inquiétudes chez une partie de la population au sujet des différences ethnoculturelles, notamment religieuses.

Pour toutes ces raisons, le gouvernement du Québec propose la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* qui préconise une vision porteuse d'un projet collectif rassembleur pour l'ensemble de la société et qui permettra au Québec de miser pleinement sur l'apport stratégique de la diversité et de l'immigration permanente et temporaire pour contribuer à sa prospérité et à la vitalité du français, dans toutes les sphères de la société :

**Le Québec, une société francophone et inclusive, qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.**

Afin de concrétiser la vision qu'elle propose, la Politique est accompagnée d'une stratégie d'action déployée sur une période de cinq ans (2016-2021) à laquelle sont appelés à participer tous les acteurs concernés, tant au sein du gouvernement que dans les collectivités.

La stratégie propose des mesures structurantes et des moyens d'action afin d'apporter une réponse concertée et pertinente à ces préoccupations. Elle est cohérente avec les autres politiques et programmes gouvernementaux qui visent à accroître la prospérité. Ses objectifs ont été élaborés de manière à compléter et à promouvoir les actions déjà menées par le gouvernement et ses partenaires. Une meilleure inclusion des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au marché du travail améliorera la réponse aux besoins sectoriels et régionaux de main-d'œuvre. Les entreprises pourront miser encore plus sur la contribution des personnes de toutes origines.

Reconnaissant le rôle de l'immigration, le Plan économique du Québec 2015-2016, dévoilé en mars 2015, prévoit un investissement de 42,5 M\$ sur cinq ans pour que les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles puissent contribuer davantage au développement du Québec. Complémentaire à cette initiative, le Plan économique du Québec prévoit aussi d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

Une révision en profondeur de la Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) donnera les habilitations requises à l'instauration d'un nouveau système d'immigration et à la mise en œuvre de la politique.

La stratégie touche la plupart des sphères de la vie collective et donc les politiques et programmes gouvernementaux, notamment : la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, la Stratégie pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2011-2016 *Nos territoires : y habiter et en vivre*, la Politique internationale du Québec *La force de l'action concertée*, la Politique québécoise de la jeunesse, la Politique culturelle du Québec *Notre culture, notre avenir*, la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*.

La stratégie d'action s'accompagne par ailleurs d'un recueil de statistiques qui contient de nombreuses données sur la diversité de la société québécoise, sur la participation des personnes immigrantes ainsi que sur l'immigration. Il s'agit d'une référence importante qui permet d'appréhender adéquatement les enjeux actuels.

On trouvera par ailleurs dans le glossaire qui accompagne cette stratégie d'action des définitions et des précisions sur les principaux termes utilisés. Cette publication ainsi que le recueil de statistiques sont tous deux disponibles dans le site Web du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

## La stratégie d'action

### ENJEU 1 Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français

<b>OBJECTIF 1.1</b> Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire	Mesure 1.1.1	Mettre en place un système d'immigration compétitif qui permet d'assurer une adéquation optimale entre les besoins du Québec et les profils des personnes immigrantes
	Mesure 1.1.2	Résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes afin que leur contribution à l'essor économique soit rapide et réussie
	Mesure 1.1.3	Réaffirmer l'engagement profond du Québec à l'égard du principe de réunification familiale ainsi que sa volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires
<b>OBJECTIF 1.2</b> Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité	Mesure 1.2.1	Déployer une offre de services concertée, équitable et adaptée aux profils et aux besoins des personnes immigrantes afin d'accélérer et de faciliter leur parcours
	Mesure 1.2.2	Enrichir la francisation à visée professionnelle afin que les personnes immigrantes puissent acquérir les compétences en français qui permettent d'occuper un emploi correspondant à leur qualification

### ENJEU 2 Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation

<b>OBJECTIF 2.1</b> Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines	Mesure 2.1.1	Affirmer l'interculturalisme afin d'édifier une nation inclusive qui bénéficie de la participation de chaque personne et qui conjugue sa diversité à l'affirmation de son identité distincte
	Mesure 2.1.2	Renforcer l'éducation aux droits et libertés de la personne ainsi que la formation interculturelle afin de favoriser la compréhension des valeurs démocratiques et d'en affirmer le caractère fondamental
	Mesure 2.1.3	Promouvoir le rôle du français comme langue d'intégration et de cohésion sociale afin d'assurer la vitalité de la langue commune de la société québécoise
<b>OBJECTIF 2.2</b> Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes	Mesure 2.2.1	Miser sur l'engagement du milieu économique afin qu'il saisisse davantage les possibilités offertes par le plein potentiel des personnes de toutes origines
	Mesure 2.2.2	Mettre en place une nouvelle approche partenariale avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie pour édifier des collectivités plus accueillantes et inclusives
	Mesure 2.2.3	Viser une représentation équitable de la diversité ethnoculturelle pour que les institutions reflètent la richesse de cette diversité
	Mesure 2.2.4	S'assurer que les programmes et les services publics répondent aux besoins d'une population diversifiée



# ENJEU 1



UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION DE L'IMMIGRATION  
À SA PROSPÉRITÉ ET À LA VITALITÉ DU FRANÇAIS



*immigration* *participation* *inclusion*

## **Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français**

*Considérant le vieillissement de la population et la rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie, l'immigration constitue un levier pour répondre aux besoins du marché du travail, en plus de contribuer à l'innovation et à l'entrepreneuriat et d'être une source de capitaux. Le Québec fait aussi de l'immigration un levier de contribution à la vitalité du français comme langue commune dans une société de plus en plus diversifiée.*

*Cette contribution dépend toutefois de la participation réussie des personnes immigrantes. La sous-utilisation des compétences est à la fois une perte individuelle et une perte pour l'ensemble de la société.*

*C'est dans un environnement concurrentiel, où de plus en plus de pays sont à la recherche de talents stratégiques, que le Québec cherche à se démarquer pour attirer les personnes immigrantes et favoriser leur établissement durable sur son territoire ainsi que leur pleine participation à la vie collective.*

*Pour y parvenir, le Québec doit viser une adéquation optimale entre les besoins évolutifs de son économie et les profils des personnes immigrantes, résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, réaffirmer son engagement à l'égard du principe de la réunification familiale et de la solidarité internationale, déployer une offre de services concertée, équitable et adaptée aux profils et aux besoins des personnes immigrantes et enrichir la francisation à visée professionnelle.*

## Objectif 1.1

### Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire

Le Québec a fait le choix de miser sur l'apport de l'immigration pour répondre à ses besoins économiques puisque les personnes immigrantes viennent accroître la population en âge de travailler qui participe le plus à la croissance de l'économie et à la hausse du niveau de vie.

#### Sélection des personnes immigrantes et déclaration d'intérêt

La sélection des travailleuses et travailleurs permanents est une compétence exclusive du Québec, qui peut ainsi déterminer ses orientations selon ses choix de société et sa lecture de l'environnement. Le gouvernement du Québec vise à développer un système d'immigration qui assure un traitement rapide et efficace des demandes. L'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Canada ont déjà mis en place un système basé sur le principe de la déclaration d'intérêt.

Dans le cadre de ce nouveau système de sélection, les partenaires économiques et territoriaux seront parties prenantes pour assurer une meilleure adéquation entre la formation et les emplois (pour une présentation plus détaillée de la stratégie d'adéquation formation-emploi, voir l'encadré 6).

#### Passage du statut de résident temporaire à celui de résident permanent

Ouverts sur le monde, souvent jeunes et titulaires d'un diplôme du Québec bien connu par les employeurs, les candidates et candidats étudiants étrangers au Québec sont généralement des personnes de choix pour un établissement permanent. Il convient toutefois de souligner que, même avec un diplôme du Québec, les personnes de minorités ethnoculturelles peuvent éprouver des difficultés d'accès au marché du travail. Tout en considérant les engagements du Québec en matière de coopération internationale, il y a lieu d'encourager ces jeunes à obtenir la résidence permanente.

#### Encadré 1

##### Un système dynamique et performant de sélection de l'immigration économique

Afin d'accroître l'efficacité du système d'immigration, le gouvernement du Québec élaborera un nouveau mode de gestion de la demande basé sur la déclaration d'intérêt. Ce système permettra :

- De constituer une banque de candidatures aux profils variés et d'inviter, à intervalles rapprochés et selon des critères déterminés, celles et ceux qui répondent le mieux aux besoins du Québec;
- De contrôler l'entrée des demandes, puisque seuls les candidates et candidats présentant des caractéristiques précises pourront déposer une demande officielle de sélection;
- D'associer davantage les partenaires économiques et territoriaux au processus de définition des besoins du marché du travail;
- De diminuer de façon significative le délai entre le dépôt (la présentation) d'une demande et la décision en invitant un nombre de candidates et candidats qui tienne compte de la capacité de traitement et des objectifs d'admission du plan d'immigration;
- De se doter d'un système flexible permettant de modifier au besoin les critères, la fréquence des invitations et le nombre de candidates et candidats invités;
- De sélectionner davantage de candidates et candidats ayant un profil d'employabilité contribuant à la prospérité du Québec et à la vitalité du français;
- D'être compétitif sur le plan international dans l'attraction des personnes immigrantes les plus qualifiées.

## Encadré 2

### Nouvelle approche de prospection et d'attraction

Plutôt que de concentrer les activités en fonction de territoires prioritaires prédéfinis, les actions de prospection et de promotion seront maintenant axées sur le profil professionnel des candidates et candidats potentiels. Ainsi, les personnes formées dans les secteurs professionnels qui sont les plus en demande sur le marché du travail québécois seront ciblées en priorité.

Cette nouvelle approche impliquera une révision des façons de faire en matière d'attraction des meilleurs talents. L'utilisation des technologies pour joindre les personnes de façon plus efficace et l'établissement de partenariats ciblés au Québec, notamment avec certains ordres professionnels et comités sectoriels ainsi qu'avec des organismes communautaires des minorités ethnoculturelles, et à l'étranger constituent des voies à privilégier dans cette optique.

Bien que les actions de prospection et d'attraction visent principalement les travailleuses et travailleurs qualifiés, des mesures permettront aussi de faire connaître les programmes d'immigration qui s'adressent aux gens d'affaires. Au Québec, des efforts continueront d'être réalisés pour encourager les personnes ayant un statut temporaire à s'y établir de façon permanente.

En outre, le gouvernement du Québec souhaite aussi pouvoir retenir à long terme les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, qui sont, pour leur part, déjà intégrés au marché du travail et à la société québécoise.

### Reconnaissance des compétences

La reconnaissance des compétences est l'assise de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger dans des emplois à la hauteur de leurs compétences. Toutefois, les difficultés en cette matière comptent parmi les principaux obstacles vécus par les personnes immigrantes dans leurs parcours d'intégration professionnelle.

Ces difficultés appellent à la mise en place d'une stratégie concertée dont les retombées sont observables et durables et qui engagent tous les acteurs du marché du travail, à commencer par les employeurs, mais aussi le réseau de l'éducation et les organismes qui réglementent les professions et métiers (voir l'encadré 4).

### Réunification familiale et immigration humanitaire

L'immigration familiale a un impact positif sur l'attraction des personnes immigrantes et sur l'établissement durable des familles au Québec. Par ailleurs, tant les membres de la famille que les personnes réfugiées contribuent à l'économie, comme le montre la proportion importante de ces personnes qui se destinent au marché du travail.

Pour que les personnes parrainées puissent participer pleinement, en français, à la vie collective, elles doivent toutefois, dès l'acceptation de l'engagement, recevoir toute l'information requise. Il incombe donc au Québec de voir au respect des engagements et d'informer systématiquement les personnes garantes et parrainées de la portée de l'engagement.

Le parcours des personnes réfugiées et des autres personnes en situation semblable requiert un engagement concerté du gouvernement et des acteurs de la société civile afin de répondre efficacement aux situations d'urgence humanitaire. Qu'il s'agisse de programmes spéciaux d'accueil mis sur pied par le gouvernement du Québec et ses partenaires ou encore de la mobilisation de groupes de la société civile, il importe de s'assurer que la réponse puisse être rapide afin de maximiser les retombées de l'engagement du Québec en matière de solidarité internationale.

### Encadré 3

#### **La contribution de l'immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale plus dynamique et innovante**

La venue de gens d'affaires génère d'importantes retombées économiques pour le Québec. À titre d'exemple, entre 2000 et 2014, les revenus générés par les placements des personnes immigrantes investisseuses ont permis de soutenir, à hauteur de 671,9 M\$, des projets de développement présentés par de petites et moyennes entreprises québécoises. Depuis sa création en 2005, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi a bénéficié d'un apport de 45,5 M\$. La réforme du Programme des immigrants investisseurs renforcera la sélection de candidates et candidats dont le profil, la présence et l'apport de capital significatif contribueront à la création de partenariats internationaux avec des secteurs ciblés au Québec.

Dans le Discours sur le budget du 4 juin 2014, le gouvernement du Québec annonçait la révision du Programme des immigrants entrepreneurs pour encourager la venue de personnes talentueuses et innovantes qui contribueront au dynamisme des régions et au développement économique du Québec. Il souhaite ainsi se doter d'un processus simplifié qui assure une sélection et un accompagnement de qualité en collaboration avec des partenaires gouvernementaux, notamment le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, et non gouvernementaux, maximisant par le fait même les chances de réussite du projet d'affaires. Il est prévu qu'un accompagnement d'affaires soit offert dans l'ensemble des régions du Québec.

### Mesure 1.1.1 Mettre en place un système d'immigration compétitif qui permet d'assurer une adéquation optimale entre les besoins du Québec et les profils des personnes immigrantes

Pour attirer les meilleurs talents et se positionner favorablement dans un contexte international de plus en plus concurrentiel, le Québec améliorera son système d'immigration. Cette mesure vise à mettre en place un nouveau système qui lui permettra de traiter les demandes rapidement et de façon efficace en plus de bénéficier d'une meilleure adéquation entre les besoins évolutifs du marché du travail et les profils socioprofessionnels des personnes immigrantes. Avec un tel système, le gouvernement du Québec se donnera les moyens d'inviter, selon les priorités qu'il établira et en nombre correspondant à ses objectifs, les candidates et candidats les plus aptes à s'établir sur son territoire.

La modernisation du système d'immigration s'appuiera notamment sur une nouvelle approche de prospection et d'attraction qui vise, entre autres, à attirer des candidates et candidats répondant aux besoins économiques du Québec, un objectif qui s'arrime également avec la nécessité d'attirer des personnes francophones et francophiles, de façon à maintenir la vitalité du français.

La contribution de l'immigration économique à la prospérité du Québec nécessite par ailleurs d'accroître les retombées des programmes destinés aux gens d'affaires. Ceux-ci regroupent les personnes entrepreneures, qui obtiennent la résidence permanente pour acquérir ou créer une entreprise qu'elles géreront de façon active, seules ou en association, ainsi que les personnes investisseuses sélectionnées par le Québec pour y investir une somme importante dans le but de stimuler le développement économique. Les gens d'affaires ont la possibilité de participer activement au dynamisme entrepreneurial, tant par leur présence que par leurs investissements : il convient donc de s'assurer que la sélection et les services qui leur sont offerts favorisent leur établissement au Québec à long terme et le succès de leurs projets d'affaires.

Dans la mise en place d'un système d'immigration compétitif permettant d'assurer une adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes, les candidates et candidats issus de l'immigration temporaire qui sont déjà en territoire québécois sont une source privilégiée d'immigration permanente, et ce nouveau système pourrait notamment permettre d'accorder la priorité à leur sélection de façon continue. Par ailleurs, il convient pour ces personnes d'optimiser la reconnaissance de leurs compétences en français en s'assurant que les tests qu'elles doivent passer aux fins de la sélection soient adaptés au français tel qu'elles l'ont appris durant leur séjour temporaire au Québec.

De plus, le nouveau système d'immigration sera avantageux pour les employeurs du Québec qui bénéficieront d'un allègement du processus d'embauche à l'étranger. Les employeurs du Québec auront plus rapidement accès à une main-d'œuvre étrangère qui répond à leurs besoins au moyen de la diminution des délais de traitement et de l'adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes. Étant souvent impliqués dans la démarche d'immigration de leurs futures employées et futurs employés, les employeurs pourront consacrer moins d'efforts à cette démarche. Ainsi, ces améliorations contribuent aux objectifs de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.1.1	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Mettre en place un système d'immigration économique et permanente, souple et efficace, tout en optimisant les modalités de sélection, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettant en œuvre un système basé sur la déclaration d'intérêt qui implique les acteurs économiques et régionaux dans la définition des besoins</li> <li>– Recevant des demandes de sélection uniquement en ligne, au moyen d'un portail client</li> <li>– Misant sur les facteurs de la grille de sélection les plus significatifs eu égard à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail tels ceux liés à la formation, à l'emploi, aux connaissances linguistiques et à l'âge</li> <li>– Prenant en compte les caractéristiques de la conjointe ou du conjoint dans la grille de sélection de façon à mieux tenir compte de leur profil global d'employabilité</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Commission des partenaires du marché du travail)</p>	<p>2017</p>
<p>B) Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle approche intégrée de prospection et d'attraction afin que le Québec et ses régions constituent une destination de choix pour les candidates et candidats à l'immigration répondant à ses besoins, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déterminant le profil professionnel des candidates et candidats répondant aux besoins à moyen terme du marché du travail propres à chacune des régions du Québec, afin de les attirer plus efficacement</li> <li>– Localisant, à l'étranger, les masses critiques de travailleuses et travailleurs qualifiés répondant le mieux aux besoins du Québec</li> <li>– Orientant les actions d'attraction vers les personnes ayant un profil recherché</li> <li>– Réalisant une veille stratégique permettant d'adapter, en continu, les actions de prospection et d'attraction en fonction des besoins évolutifs du marché du travail</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Commission des partenaires du marché du travail); ministère des Relations internationales et de la Francophonie</p>	<p>2017</p>

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.1.1	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>C) Faciliter davantage le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent afin d'encourager l'établissement durable des personnes immigrantes dont le projet d'immigration est déjà bien amorcé, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Accordant la priorité à la sélection des étudiantes et étudiants étrangers diplômés et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et en facilitant leurs démarches d'immigration</li> <li>– Intensifiant les efforts de promotion pour qu'encore plus d'étudiantes et étudiants étrangers diplômés du Québec et de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires choisissent de s'établir durablement au Québec</li> <li>– Suivant de près l'évolution du taux de rétention de ces personnes à court et à long termes</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	2017
<p>D) Favoriser la venue de gens d'affaires talentueux et innovants, qui contribueront au développement économique du Québec par la création ou l'acquisition d'entreprises, l'investissement de capitaux et leur présence au Québec, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Attirant, en sélectionnant et en favorisant l'établissement durable d'immigrantes et d'immigrants investisseurs capables de contribuer de manière significative à la vitalité économique du Québec</li> <li>– Attirant et en sélectionnant des entrepreneures et entrepreneurs talentueux et innovants</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations; Investissement Québec	Immigrants entrepreneurs : 2016 Immigrants investisseurs : 2017
<p>E) Adapter les tests de compétences langagières destinés à la sélection de personnes immigrantes aux repères socioculturels du Québec et à l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes, afin que les travailleuses et travailleurs temporaires ainsi que les étudiantes et étudiants étrangers candidates et candidats à l'immigration permanente puissent faire reconnaître leurs compétences en français acquises au Québec</p>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2018

### Résultats attendus

- La mise en œuvre du système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt
- La mise en œuvre d'une stratégie intégrée de prospection et d'attraction des travailleuses et travailleurs qualifiés
- L'augmentation de l'adéquation entre les besoins évolutifs du marché du travail québécois et les profils socioprofessionnels des personnes immigrantes
- L'établissement durable des personnes immigrantes admises
- Des retombées économiques liées à la venue de gens d'affaires

### Indicateurs de performance

- Mise en œuvre d'un système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt
- Proportion de personnes immigrantes sélectionnées dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation et un profil de compétences en demande au Québec
- Proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission
- Mise en œuvre d'une stratégie intégrée de prospection et d'attraction des travailleuses et travailleurs qualifiés et des étudiantes et étudiants étrangers
- Taux de présence au Québec des personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique (travailleuses et travailleurs qualifiés et gens d'affaires)
- Retombées des investissements réalisés dans le cadre du Programme des immigrants investisseurs
- Mise en œuvre du nouveau programme pour les personnes immigrantes entrepreneures

## Parcours des personnes immigrantes de la catégorie des travailleurs qualifiés dans un Québec doté d'un nouveau système d'immigration dynamique et performant

OBJECTIF : Attirer et sélectionner les personnes immigrantes qui répondent le mieux aux besoins du Québec et qui seront rapidement en mesure de participer pleinement, en français, au développement de la société québécoise.

À l'étranger		Au Québec
<p><b>Nouvelle approche de prospection et d'attraction</b></p> <p>Identifier et attirer les personnes immigrantes dont le profil professionnel correspond aux besoins du Québec</p>	<p><b>Demande de CSQ en ligne</b></p> <p>Améliorer les services offerts aux personnes immigrantes et accélérer le processus de sélection</p> <p><b>Nouveau système de sélection basé sur la déclaration d'intérêt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'appuyer davantage sur l'expertise des partenaires gouvernementaux, économiques et territoriaux pour définir les besoins du marché du travail</li> <li>- Mettre en place un système d'immigration flexible pour tenir compte des besoins évolutifs du marché du travail et contribuer au jumelage entre les employeurs et les personnes qui répondent aux besoins du Québec</li> <li>- Inviter uniquement les candidates et les candidats qui répondent le mieux aux besoins du Québec à déposer une demande de Certificat de sélection du Québec (CSQ)</li> <li>- Diminuer de façon significative le délai entre le dépôt d'une demande et la décision en invitant un nombre de candidates et candidats qui tient compte de la capacité de traitement des demandes et des objectifs d'admission du plan d'immigration</li> </ul>	<p><b>Favoriser l'établissement durable des travailleuses et travailleurs temporaires et des étudiantes et étudiants étrangers</b></p> <p>Faciliter le passage de la résidence temporaire à l'installation permanente des personnes dont le processus d'intégration est déjà bien amorcé</p> <p><b>Services personnalisés</b></p> <p>Intervenir de façon ciblée et assurer un suivi de l'intégration des personnes immigrantes nouvellement arrivées pour leur permettre de participer pleinement, en français, à la société québécoise</p> <p><b>Services d'intégration en emploi et de francisation</b></p> <p>Offrir des services personnalisés pour répondre à des besoins spécifiques, comme des cours de français dans des domaines spécialisés ou des initiatives d'embauche et de mentorat</p> <p><b>Société inclusive</b></p> <p>S'appuyer sur des collectivités accueillantes et inclusives qui favorisent la pleine participation</p>
	<p><b>Services de francisation et d'intégration en ligne avant l'arrivée au Québec</b></p> <p>Permettre à la personne immigrante d'entreprendre ses démarches depuis l'étranger afin qu'elle participe plus rapidement à la société québécoise</p> <p><b>Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger</b></p> <p>Permettre à la personne immigrante d'exercer le plus rapidement possible, après son arrivée au Québec, son métier ou sa profession en lui fournissant notamment une évaluation comparative de ses études au moment de la délivrance de son CSQ et en encourageant les personnes dont la profession ou le métier est réglementé à entreprendre leur démarche de reconnaissance depuis l'étranger</p>	

Légende

- Améliorations liées à la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion
- Amélioration liée à la révision de la Loi sur l'immigration au Québec

### Mesure 1.1.2 Résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes afin que leur contribution à l'essor économique soit rapide et réussie

Pour améliorer et accélérer les processus de reconnaissance des compétences, cette mesure vise à étendre l'offre de services existante et à engager tous les acteurs concernés (les ordres professionnels et autres organismes de réglementation, les employeurs, les établissements d'enseignement et le gouvernement). Cette mesure vise également à poursuivre l'amélioration des processus de reconnaissance des compétences des ordres professionnels et des autres organismes de réglementation et à améliorer l'accès à la formation d'appoint et aux stages. Enfin, il semble primordial de mieux outiller les employeurs des petites et moyennes entreprises pour qu'ils soient en mesure d'évaluer les compétences acquises à l'étranger.

Il importe notamment qu'une attention particulière soit prêtée à la qualité de l'information transmise aux candidates et candidats à l'immigration encore à l'étranger afin qu'ils puissent connaître avec précision les étapes à franchir pour obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences. Il importe également d'inciter les personnes immigrantes à entreprendre leurs démarches le plus rapidement possible, idéalement depuis le pays d'origine, afin d'accélérer leur intégration professionnelle. En effet, bien des démarches peuvent être entreprises depuis l'étranger, par exemple le dépôt d'une demande de reconnaissance d'équivalence auprès d'un ordre professionnel ou d'un autre organisme de réglementation.

Les candidates et candidats à l'immigration peuvent également demander d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec depuis l'étranger. Ce document peut faciliter l'appréciation des employeurs relativement à leurs études. À cet égard, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion compte revoir son offre de services afin de mieux soutenir les employeurs et de rendre plus accessible l'information sur les diplômés étrangers.

#### **Encadré 4**

##### **Le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger**

Le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger, constitué au cours de l'automne 2014, réunit les principaux ministères et organismes qui jouent un rôle dans les processus de reconnaissance des compétences. Il a pour mandat d'améliorer et d'accélérer les processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger en favorisant la synergie et l'efficacité gouvernementale afin de faciliter leur intégration professionnelle.

Une première série de mesures, à effet rapide, a été adoptée.

##### **Mesures pour mieux informer les personnes immigrantes depuis l'étranger en matière reconnaissance des compétences**

- Bonification du contenu de l'information destinée aux candidates et candidats à l'immigration afin de leur offrir une information de qualité en matière de reconnaissance des compétences
- Création de capsules d'information interactives qui s'adressent aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et conception d'un guide de pratiques exemplaires en matière d'intervention à distance
- Conception d'un outil d'autoévaluation des connaissances à l'intention des infirmières et infirmiers diplômés hors du Canada qui sera diffusé dans le site Internet de Recrutement Santé Québec

##### **Mesures pour mieux reconnaître l'expérience professionnelle acquise à l'étranger**

- Mise en œuvre d'un projet pilote, en collaboration avec un ordre professionnel, visant à soutenir la conception de matériel d'évaluation inspiré du modèle du réseau de l'enseignement collégial afin d'arrimer les dispositifs de reconnaissance des compétences
- Promotion de la mise en place de référentiels de compétences et d'outils d'évaluation auprès des ordres professionnels afin de faciliter la reconnaissance efficace de l'expérience des candidates et candidats (des modifications réglementaires permettront de bien encadrer l'utilisation de ces outils)

##### **Mesures pour mieux accompagner les personnes immigrantes au Québec dans leur processus de reconnaissance des compétences**

- Création d'un outil de référence à l'intention des agentes et agents d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi portant sur divers processus de reconnaissance des compétences afin qu'ils puissent mieux accompagner les personnes souhaitant s'engager dans une telle démarche
- Rédaction d'un guide de pratiques exemplaires pour l'accompagnement de la clientèle immigrante souhaitant s'engager dans un processus de reconnaissance des acquis et des compétences, ainsi que des formations à distance, à l'intention des conseillères et conseillers des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences

##### **Mesure pour accélérer l'obtention du certificat de qualification dans les métiers réglementés**

- Mise en place d'un processus permettant l'évaluation des éléments de qualification prévus au programme d'apprentissage en électricité en parallèle avec la démarche de reconnaissance des compétences, à l'intention des personnes immigrantes ayant acquis une expérience à l'étranger dans ce domaine

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.1.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
A) Veiller à la mise en ligne de l'information, à l'exploitation des réseaux sociaux et à la concertation des partenaires en matière de reconnaissance des compétences pour bien soutenir les personnes immigrantes formées à l'étranger et les employeurs	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Commission des partenaires du marché du travail); ministère de la Santé et des Services sociaux; Office des professions du Québec; ministère des Relations internationales et de la Francophonie; Office québécois de la langue française	2017
B) Offrir un soutien aux établissements d'enseignement afin de faciliter la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	2018
C) Poursuivre le renforcement des approches en reconnaissance des compétences qu'adoptent les ordres professionnels et autres organismes de réglementation au moyen de référentiels de compétences et par de la formation d'appoint prescrite	Office des professions du Québec	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Commission des partenaires du marché du travail)	2017
D) Examiner la possibilité de conclure de nouvelles ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	2018

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.1.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
E) Délivrer simultanément l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et le Certificat de sélection du Québec aux personnes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion		2017
F) Encourager le partage des pratiques exemplaires en matière de reconnaissance des compétences et favoriser la mise en commun de ressources	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2017
G) Faciliter la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes se destinant à l'exercice d'une profession du secteur de la santé et des services sociaux par un projet pilote permettant un processus intégré de formation et d'intégration en emploi en région	Ministère de la Santé et des Services sociaux	Ministères et organismes	2018

#### Résultats attendus

- La mise en ligne d'un portail d'information concertée en matière de reconnaissance des compétences
- L'amélioration du soutien aux établissements d'enseignement en reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes
- L'augmentation du nombre d'ordres professionnels s'appuyant sur un ou des référentiels de compétences pour évaluer les candidatures de personnes immigrantes formées à l'étranger
- La délivrance en simultané de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et du Certificat de sélection du Québec
- L'amélioration de la synergie favorisant le partage des pratiques exemplaires et la mise en commun de ressources
- La facilitation de la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes se destinant à l'exercice d'une profession du secteur de la santé et des services sociaux

#### Indicateurs de performance

- Mise en ligne d'un portail d'information concertée en matière de reconnaissance des compétences
- Nombre d'outils et de mesures améliorés ou créés visant à soutenir les établissements d'enseignement en reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes
- Pourcentage d'ordres professionnels s'appuyant sur un ou des référentiels de compétences
- Mise en œuvre de la délivrance en simultané de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et du Certificat de sélection du Québec
- Nombre total de projets permettant le partage des pratiques exemplaires en reconnaissance des compétences
- Mise en œuvre d'un projet pilote permettant un processus intégré de formation et d'intégration en emploi en région aux personnes immigrantes se destinant à l'exercice d'une profession du secteur de la santé et des services sociaux

### Mesure 1.1.3 Réaffirmer l'engagement profond du Québec à l'égard du principe de réunification familiale ainsi que sa volonté de partager avec la communauté internationale l'accueil des personnes réfugiées et de répondre à d'autres situations humanitaires

Au cours des cinq dernières années, de 10 000 à plus de 12 000 personnes ont pu annuellement rejoindre les membres de leur famille au Québec. Selon l'Accord Canada-Québec en matière d'immigration et d'admission temporaire des aubains, le Québec est le seul responsable des engagements en matière d'immigration familiale. Il fixe ainsi les termes de l'engagement tant sur le plan financier qu'en ce qui concerne l'intégration et il en assure le suivi.

Pour veiller au respect des droits des personnes parrainées et pour protéger celles en situation de vulnérabilité, notamment certaines femmes, cette mesure vise entre autres à préciser la portée des engagements de parrainage et à améliorer le service offert aux Québécoises et Québécois qui souhaitent parrainer un membre de leur famille, qu'il s'agisse de leur conjointe ou conjoint, de leurs enfants, de leurs parents ou grands-parents non résidents permanents.

Le Québec souscrit pleinement au principe de solidarité internationale de même qu'aux objectifs des conventions régissant la protection des personnes. Cet engagement s'est réalisé notamment par l'admission annuelle de plus de 4 200 personnes réfugiées ou en situation semblable, entre 2010 et 2014.

Au cours des dernières années, différentes crises humanitaires (séisme en Haïti, typhon aux Philippines, conflit en Syrie) ont amené le Québec à mettre en place des mesures spéciales afin d'offrir de l'aide aux personnes touchées, en accord avec son engagement en matière de solidarité internationale. Pour apporter une réponse adéquate aux situations d'urgence humanitaire à l'étranger, le gouvernement du Québec compte mettre en œuvre un mécanisme permettant une meilleure concertation.

Au moment de crises humanitaires, le gouvernement du Québec mettra également davantage sur les manifestations de solidarité de la société civile. Le parrainage collectif de personnes réfugiées constitue en effet un moyen d'action concret. Selon le Programme de parrainage collectif, la garante ou le garant peut être un groupe de deux à cinq personnes, une personne morale à but non lucratif ou un groupe composé d'une personne résidant au Québec et d'une personne morale à but non lucratif.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.1.3	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Veiller à ce que les personnes garantes et parrainées, dans le cadre du regroupement familial, aient une juste compréhension de la démarche, des responsabilités et de la portée de l'engagement, tant sur le plan financier que sur celui de l'intégration, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Renouvelant les méthodes de promotion et de diffusion de l'information</li> <li>– Révisant les documents qui s'adressent aux personnes garantes et parrainées</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de la Justice; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; Revenu Québec	2016
<p>B) Faciliter le parrainage collectif lors de crises humanitaires, notamment par des groupes de 2 à 5 personnes</p>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion		2016
<p>C) Mettre en place un mécanisme de concertation, d'évaluation et d'analyse qui permettra de mesurer rapidement et efficacement la nécessité d'agir lorsque se produit une crise humanitaire et d'offrir une réponse structurée et coordonnée avec les acteurs gouvernementaux, notamment les autorités fédérales de l'immigration, et ceux de la société civile</p>	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministères et organismes	2017

### Résultats attendus

- L'amélioration de l'accessibilité et la simplification de l'information destinée aux personnes garantes et parrainées du regroupement familial
- La révision des documents liés aux demandes de parrainage familial et collectif
- La compréhension, par les personnes garantes et parrainées du regroupement familial, de la démarche, des responsabilités et de la portée du parrainage, tant sur le plan financier qu'en ce qui concerne l'intégration de la personne parrainée
- Une meilleure connaissance de la population de l'option de parrainage collectif par des groupes de 2 à 5 personnes lorsque surviennent des crises humanitaires
- L'amélioration, au besoin, des outils disponibles pour le parrainage collectif par des groupes de 2 à 5 personnes lorsque surviennent des crises humanitaires
- La création d'un mécanisme de concertation pour l'évaluation et l'analyse des crises humanitaires et des situations d'urgence à l'étranger

### Indicateurs de performance

- Modifications apportées à l'information en ligne et aux outils destinés aux personnes garantes et aux personnes parrainées du regroupement familial
- Niveau de compréhension de l'engagement par les personnes immigrantes parrainées et les personnes garantes du regroupement familial qui ont utilisé les outils et l'information accessibles en ligne
- Niveau de connaissance de l'option de parrainage collectif
- Augmentation du nombre de parrainages collectifs par des groupes de 2 à 5 personnes
- Création du mécanisme de concertation pour faire face aux crises humanitaires

## Objectif 1.2

### Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité

---

L'augmentation des attentes de la population à l'égard des nouvelles technologies, la recherche d'un accès rapide et flexible aux services, de même que l'avancement des technologies de communication mobile et l'avènement des mégadonnées appellent les organisations gouvernementales et leurs partenaires à transformer leur offre de services.

Cette transformation touche les services destinés aux personnes immigrantes; ceux-ci doivent être accessibles rapidement, efficaces et adaptés à leurs besoins. La mise en mouvement depuis l'étranger, facilitée par le recours aux technologies, est particulièrement importante pour la réussite du parcours d'intégration et pour éviter les délais qui retardent l'insertion professionnelle et la pleine participation à la société. Les technologies permettent également de concentrer des ressources pour soutenir les personnes présentant des besoins accrus. L'offre de services sera adaptée aux profils et aux besoins des personnes et sera conçue de manière à leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires pour participer pleinement à la société.

De plus, il conviendra, au cours des prochaines années, de renouveler les efforts pour améliorer l'accueil des personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires qui ont souvent de plus grands besoins ou des besoins particuliers. Des efforts seront consentis afin d'optimiser l'offre de services destinés à ces personnes, en favorisant la continuité des services et leur complémentarité.

Enfin, l'accès rapide à la recherche d'emploi et le maintien en emploi sont indissociables de l'apprentissage de la langue française. Une maîtrise insuffisante du français affecte la capacité d'une personne d'accéder à des postes qui correspondent aux compétences professionnelles qu'elle a acquises à l'étranger et contribue aux phénomènes du sous-emploi et de la surqualification, qui engendrent des coûts importants pour l'économie. Cette méconnaissance du français peut aussi constituer un obstacle à la poursuite des études, à la participation citoyenne et à l'engagement communautaire.

L'offre gouvernementale de services de francisation répond à ce besoin d'acquisition de l'autonomie en français<sup>1</sup>; aussi son développement doit-il se poursuivre. Cependant, la personne immigrante nouvellement arrivée est souvent obligée de choisir entre la maîtrise courante de la langue et l'acquisition d'une expérience professionnelle, au risque de voir ses compétences professionnelles se dévaluer par un éloignement prolongé du marché du travail. Il est donc important que les services de francisation permettent de concilier une insertion professionnelle rapide et la maîtrise suffisante du français selon les exigences liées à la compétence langagière de la profession ou du métier visé.

---

<sup>1</sup> L'autonomie est la capacité de converser généralement sans aide, c'est-à-dire sans que l'interlocutrice ou l'interlocuteur ait à suggérer des mots, à compléter des phrases ou à les reformuler, *Glossaire de l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*, p. 120.

## Encadré 5

### Les services de francisation accessibles aux adultes

Les Québécoises et Québécois adultes non francophones qui désirent apprendre le français ou améliorer leurs compétences de la langue commune ont accès à un large éventail de services. Depuis la signature de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains* (1991), le Québec a la pleine maîtrise d'œuvre des services d'accueil des personnes immigrantes et d'intégration linguistique, culturelle et économique pour les résidentes et résidents permanents.

Ces personnes qui ont à concilier l'apprentissage de la langue de leur nouveau pays avec des démarches d'immigration et d'installation souvent coûteuses peuvent compter sur plusieurs incitatifs financiers à la participation : remboursement des cours suivis à l'étranger, allocation de participation, allocation de trajet ou de transport et allocation de frais de garde. C'est un choix que le gouvernement du Québec a fait et réaffirmé pour tenir compte de sa spécificité linguistique en Amérique du Nord et en assurer la vitalité.

Le déploiement d'une offre de services près des milieux de vie francophones, grâce aux partenariats établis par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion avec des prestataires de services de toutes les régions du Québec (universités, cégeps, commissions scolaires, organismes à but non lucratif et entreprises) et aux services de francisation offerts dans le réseau des commissions scolaires, permet d'offrir des cours de français partout au Québec tout en rapprochant les élèves adultes des ressources offertes dans leur milieu de vie.

Recherchant plus de rapidité et d'autonomie dans leurs démarches de francisation, les adultes disposent d'une offre de services de plus en plus souple et variée. La diversification des horaires et des formules de cours (temps complet et temps partiel, en présentiel et en ligne, autoformation), la création d'un réseau de partenaires étrangers, la banque d'exercices en ligne, la conception de cours spécialisés par domaine professionnel et la Francisation en ligne contribuent aussi à adapter l'offre de services en francisation aux besoins d'un plus grand nombre de personnes. En plus, la Déclaration de services à la clientèle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion contient des engagements clairs en termes de célérité et d'accessibilité.

La complémentarité des conditions d'admission des services de francisation permet de cibler les profils diversifiés des personnes et de répondre à leurs besoins. Ainsi, alors que les cours de français à temps complet offerts par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion s'adressent aux personnes nouvellement arrivées, son offre de cours à temps partiel vise l'ensemble des personnes immigrantes qui ont une maîtrise insuffisante du français, sans tenir compte de leur date d'admission au pays. Les services de francisation aux adultes du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche s'adressent à toutes les personnes immigrantes sans distinction de la date d'admission au pays et du rythme de fréquentation, soit à temps complet ou à temps partiel. Ces services sont également accessibles aux personnes non francophones nées au Canada. Enfin, les services gouvernementaux de francisation en milieu de travail sont offerts à l'ensemble des travailleuses et travailleurs des entreprises, quel que soit leur statut d'immigration. Plusieurs ententes regroupant des partenaires des milieux gouvernemental, patronal, syndical, institutionnel et communautaire, telles que la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal, contribuent aussi à améliorer l'accessibilité de ces services.

### Mesure 1.2.1 Déployer une offre de services concertée, équitable et adaptée aux profils et aux besoins des personnes immigrantes afin d'accélérer et de faciliter leur parcours

Cette mesure vise à agir sur la participation des personnes immigrantes au moyen d'une offre de services accessible et flexible, adaptée aux profils et aux besoins des personnes. Pour que les résidentes et résidents temporaires soient encouragés à s'installer au Québec à long terme, cette mesure vise notamment à leur donner accès aux services de francisation et d'intégration en ligne, ce qui aura pour effet de faciliter leurs démarches vers un statut permanent et une participation réussie à la vie collective.

L'élaboration d'une nouvelle offre de services permettra à la personne immigrante d'effectuer plus facilement ses démarches de façon autonome, et ce, depuis l'étranger, et de soutenir les personnes ayant de plus grands besoins. Grâce notamment aux technologies de l'information, les ministères et leurs partenaires pourront offrir à la population des services cohérents, intégrés et centrés sur leurs besoins pour accélérer et faciliter leurs démarches.

Par exemple, l'insertion au registre de l'état civil du Québec des actes de naissance des personnes immigrantes nouvellement arrivées s'inscrit dans le cadre d'une approche d'intégration des services. Les démarches de la personne immigrante en seront simplifiées puisqu'elle n'aura à présenter ses documents d'état civil qu'une seule fois. Le Directeur de l'état civil transmettra aux ministères et organismes gouvernementaux concernés l'information dont ils ont besoin. De plus, ce moyen d'action évitera aux ministères et organismes d'avoir à faire l'examen de ces documents en silo pour vérifier leur validité, ce qui réduira les coûts et les risques de non-conformité.

En outre, les personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires nécessitent une approche particulière compte tenu de leur parcours migratoire spécifique. Le Québec s'est doté, en 2013, du Plan d'action du gouvernement du Québec 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. Cette mesure vise donc à renforcer la coordination de l'action pour ces personnes, d'autant plus essentielle qu'un nouveau contexte est maintenant en place : la toile de gouvernance locale a changé et le Québec commence à accueillir un nouveau bassin de personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.2.1	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
A) Offrir le Service d'intégration en ligne et la Francisation en ligne aux personnes résidentes temporaires afin de faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	2016
B) Promouvoir le recours aux services de francisation et d'intégration depuis l'étranger afin d'inciter les personnes à entamer leur parcours d'intégration avant leur arrivée au Québec	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion		2016 et en continu
C) Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de services axée sur la réponse aux besoins des personnes immigrantes selon leur profil afin qu'elles puissent réaliser leurs démarches avec célérité et participer pleinement à la vie collective, notamment en : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déterminant les savoirs et les compétences que les personnes ont besoin d'acquérir pour pouvoir participer pleinement à la vie québécoise</li> <li>– Donnant accès aux personnes immigrantes à une information ciblée selon leur profil</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2016
D) Simplifier les démarches des personnes immigrantes en mettant en place une déclaration unique d'insertion au registre de l'état civil du Québec des actes de naissance qui permette, en une seule action, de partager avec les ministères et organismes concernés des documents d'état civil validés	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministères et organismes demandant des preuves d'identité pour l'administration de leurs programmes et services	2018
E) Assurer, au moyen d'une stratégie d'action spécifique réunissant les partenaires gouvernementaux et les municipalités, une offre de services adaptée aux personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires, notamment en : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Améliorant l'action du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière d'accueil et d'intégration des personnes admises pour des motifs de protection ou des considérations humanitaires</li> <li>– Valorisant l'engagement du Québec en matière d'immigration humanitaire</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de la Santé et des Services sociaux; ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; ministère de la Famille; Société d'habitation du Québec	2016

## Résultats attendus

- L'accessibilité aux services de francisation et d'intégration en ligne pour les personnes possédant un statut temporaire
- L'utilisation de la Francisation en ligne et du Service d'intégration en ligne par les personnes immigrantes depuis l'étranger
- L'amorce de la démarche de reconnaissance des compétences par les personnes immigrantes depuis l'étranger
- L'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de services axée sur la réponse aux profils et aux besoins des personnes immigrantes
- L'acquisition des connaissances et le développement des compétences permettant la pleine participation à la société
- La création et l'utilisation par les personnes immigrantes d'une déclaration unique d'insertion au registre de l'état civil du Québec des actes de naissance
- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour les personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires par les partenaires gouvernementaux et les instances territoriales

## Indicateurs de performance

- Proportion des personnes immigrantes possédant un statut temporaire qui utilisent les services de francisation et d'intégration en ligne
- Proportion des personnes immigrantes admissibles à la Francisation en ligne et au Service d'intégration en ligne qui utilisent ces services depuis l'étranger
- Proportion des personnes immigrantes qui font une démarche de reconnaissance des compétences depuis l'étranger
- Niveau de développement de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie de services
- Détermination des cibles d'acquisition des compétences et des indicateurs permettant leur mesure
- Proportion des personnes immigrantes qui font des démarches pour l'inscription au registre de l'état civil et qui utilisent la déclaration unique
- Nombre de ministères et organismes qui participent à la déclaration unique
- Niveau de mise en œuvre des actions spécifiques pour les personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires

### Mesure 1.2.2 Enrichir la francisation à visée professionnelle, afin que les personnes immigrantes puissent acquérir les compétences en français qui permettent d'occuper un emploi correspondant à leur qualification

Pour accélérer l'insertion professionnelle à la hauteur des compétences et en français, cette mesure consiste à offrir aux personnes immigrantes des services de francisation qui répondent directement à leur besoin d'acquérir les compétences langagières nécessaires à l'exercice de leur métier ou profession au Québec.

Les services de francisation à visée professionnelle permettent à la personne immigrante de cibler ses apprentissages et d'acquérir ainsi plus rapidement les compétences en français et les repères socioculturels nécessaires pour trouver un emploi à la hauteur des qualifications qu'elle a acquises à l'étranger, de se maintenir en emploi et de renforcer son autonomie dans ses démarches d'intégration. Déjà, le gouvernement du Québec offre des cours spécialisés pour certains domaines d'activité. Dans le cadre de cette mesure, il entend enrichir cette offre de francisation spécialisée et améliorer l'évaluation des compétences des élèves.

En plus de cours de français spécialisés, il existe déjà diverses formules de francisation en milieu de travail qui permettent aux personnes en emploi d'acquérir des compétences en français. Cette mesure mise sur le succès des initiatives déployées avec la collaboration de nombreux partenaires pour étendre la portée de la francisation en milieu de travail aux personnes en recherche d'emploi, par exemple par des formules alliant les activités de francisation avec une expérience de travail.

Enfin, le plein succès des services de francisation offerts par le gouvernement du Québec repose sur la complémentarité de l'ensemble des services. Il convient donc de poursuivre les efforts consentis depuis plusieurs années en diversifiant ces services, en faisant leur promotion, notamment auprès des populations qui y participent moins, et en incitant les personnes à y avoir recours le plus rapidement possible, et ce, depuis l'étranger.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 1.2.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Accroître la gamme de cours de français spécialisés à certains métiers et professions et renforcer leur fonction qualifiante en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déterminant les normes liées aux compétences en français des métiers et professions</li> <li>– Adaptant le contenu des cours aux exigences langagières spécifiques</li> <li>– Élaborant des outils d'évaluation et de description des compétences uniformes et fiables</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p>	<p>Office québécois de la langue française</p>	<p>2018</p>
<p>B) Concevoir et mettre en place, de concert avec les partenaires économiques, des formules alliant francisation et expérience en emploi</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Commission des partenaires du marché du travail); ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; Office québécois de la langue française</p>	<p>2017</p>
<p>C) Répondre aux besoins différenciés d'un plus grand nombre de personnes immigrantes en matière de connaissance du français selon les exigences spécifiques du domaine d'emploi visé et de l'employeur, en diversifiant notamment les services de francisation à visée professionnelle offerts à l'étranger et au Québec, en classe et en milieu de travail</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; Office québécois de la langue française</p>	<p>2016 et en continu</p>
<p>D) Assurer la promotion des services gouvernementaux de francisation</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministère de la Culture et des Communications; ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p>	<p>2017</p>

### Résultats attendus

- L'augmentation du nombre de cours à visée professionnelle
- L'amélioration de l'employabilité des personnes immigrantes dans leur domaine professionnel et à la hauteur de leurs compétences
- La mise en place de formules alliant la francisation et l'expérience en emploi
- L'uniformisation et la fiabilité des outils d'évaluation et de description des compétences en français
- La diversification de l'offre de services de francisation
- La promotion des services gouvernementaux de francisation

### Indicateurs de performance

- Nombre de domaines d'emploi couverts par des cours de français à visée professionnelle
- Nombre de personnes inscrites à des cours de français à visée professionnelle
- Proportion de personnes ayant un emploi dans leur domaine de formation un an après avoir terminé un cours de français
- Nombre de cours offerts selon les nouvelles formules alliant francisation et expérience en emploi
- Taux de réussite des examens de l'Office québécois de la langue française
- État d'avancement de l'élaboration et de l'uniformisation des outils
- Niveau de diversification de l'offre de services
- Progression du niveau de compétence en français des personnes en démarche de francisation
- Niveau de connaissance des services gouvernementaux de francisation

## Encadré 6

### Le renforcement de l'adéquation formation-emploi : une nécessité pour répondre aux enjeux du marché du travail

Alors que le Québec connaît une décroissance du nombre de personnes en âge de travailler, l'augmentation de la productivité doit s'appuyer sur une participation maximale au marché du travail. En effet, la faible progression démographique est un facteur important qui entraînera le Québec à connaître une croissance de l'emploi supérieure à celle de la population âgée de 15 à 64 ans. Le taux d'emploi devrait donc encore augmenter au Québec, et ce, même s'il est déjà élevé (en 2014, il était de 71,9 % contre 71,4 % en Ontario et 68,1 % aux États-Unis).

Dans ce contexte, la politique de renforcement de l'adéquation formation-emploi vise à permettre au Québec de faire face à un enjeu important du marché du travail : être capable de répondre, tant quantitativement que sur le plan des compétences requises, à une forte demande de main-d'œuvre engendrée par les départs à la retraite (1,1 million de départs prévus de 2013 à 2022) de même que pour les nouveaux emplois créés (plus de 254 000).

L'adéquation formation-emploi vise aussi à éviter des paradoxes coûteux pour la société. Tel est le cas de l'existence conjointe de postes vacants de longue durée (plus de quatre mois) et de personnes subissant une longue période de chômage (52 semaines et plus) dont le coût total, en 2013, était estimé à 2,6 milliards de dollars (près de 0,70 % du PIB du Québec). Une autre contradiction est la coexistence de difficultés de recrutement, dans certains secteurs, avec un taux de chômage supérieur à la moyenne pour certains groupes de la population, parmi lesquels se trouvent les personnes d'immigration récente.

Plusieurs mesures concrètes sont prévues dans le cadre d'une stratégie d'adéquation formation-emploi qui sera annoncée prochainement par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Certaines visent à offrir un soutien aux entreprises qui accueilleront des stagiaires. D'autres faciliteront le repérage des écarts, nationaux et régionaux, entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et de compétences.

La stratégie d'adéquation formation-emploi favorisera aussi l'insertion en emploi des personnes immigrantes. La prise en compte des besoins du marché du travail dans le processus de sélection, l'intégration dans le site Internet du service public d'emploi de l'information sur les professions, les compétences et les parcours de formation, l'amélioration du système public de diffusion des offres d'emploi, jumelée à la possibilité, pour les personnes cherchant un emploi, de déposer leur candidature dans le même site Internet, sont autant d'exemples de mesures qui faciliteront l'intégration en emploi des personnes immigrantes nouvellement arrivées.



# ENJEU 2



UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE À FAVORISER  
LA PLEINE PARTICIPATION



*immigration* *participation* *inclusion*

## **Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation**

*La société québécoise reconnaît que la participation est un droit lié à l'égalité, au sens où aucun marqueur de différence ne saurait être un obstacle à la pleine participation. C'est aussi une responsabilité qui exige des personnes immigrantes d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer à la vie collective et qui appelle l'ensemble de la population à s'ouvrir à la diversité.*

*À l'heure actuelle, la contribution des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie collective n'est pas toujours à la hauteur de cette ambition. Des obstacles continuent de limiter leur capacité d'action, que ce soit pour trouver un emploi, pour obtenir les services auxquels elles ont droit ou pour s'investir pleinement dans la vie collective.*

*La société s'emploie à consolider des liens de confiance et de solidarité étroits et fructueux entre les personnes de toutes origines. En contexte de diversité croissante, l'inclusion repose*

*sur la qualité des relations interculturelles et le développement d'une appartenance commune qui unit les Québécoises et Québécois au-delà de leurs différences. La pleine participation à la société est aussi impensable sans l'apprentissage et l'usage renforcés du français comme langue commune dans un contexte de plus en plus plurilingue.*

*En plus des ministères et des organismes publics, les partenaires des milieux de vie, notamment les acteurs économiques et les municipalités, sont appelés à se concerter davantage et à agir afin de viser l'égalité réelle et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.*

## Objectif 2.1

### Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines

---

Dans un contexte de diversité croissante, le développement de liens de confiance et de solidarité est inconcevable sans un effort constant de rapprochement interculturel dans le respect du cadre civique commun.

Depuis les années 1990, la diversification ethnoculturelle de la population s'est accélérée, suscitant des questionnements sur les balises de la vie collective compte tenu de la présence, au sein de la société, de croyances, de convictions et de pratiques de plus en plus variées. À cela s'ajoute un déficit de participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en raison de la persistance d'iniquités et de discriminations systémiques.

Pour que se consolide le sentiment d'appartenance, les conditions propices aux rencontres interculturelles sont à réunir. Ainsi, la population dans son ensemble doit d'abord être assurée du respect des valeurs démocratiques, telles qu'énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, la Charte de la langue française et les autres lois fondamentales du Québec. Elle doit aussi être assurée de la pérennité du caractère distinct et francophone du Québec.

Le gouvernement du Québec préconise l'interculturalisme comme modèle du vivre-ensemble. Toutefois, la riche expérience québécoise en la matière demeure trop souvent informelle, diffuse ou méconnue. Pour transmettre un message clair d'inclusion, clarifier les conditions de reconnaissance de la diversité et rappeler la conception québécoise de l'intégration des personnes immigrantes nouvellement arrivées, il convient non seulement d'affirmer et de mieux faire connaître l'interculturalisme, mais aussi de multiplier les occasions de rencontres et d'échanges interculturels.

Les valeurs démocratiques jouent un rôle central dans la poursuite des idéaux d'inclusion et de justice. Il appert qu'au-delà de leurs différences, les Québécoises et Québécois se rejoignent autour d'un respect mutuel des droits et libertés de la personne, notamment du droit à l'égalité et du principe de la neutralité religieuse de l'État. Il est primordial de renforcer la connaissance de ces valeurs démocratiques, notamment auprès des personnes immigrantes, et de viser une compréhension partagée de la façon dont elles s'exercent afin de créer des milieux égalitaires et inclusifs.

Pilier du cadre civique commun et marqueur de son identité, la langue française doit en outre faire l'objet d'une vaste promotion visant à faire ressortir son statut de langue publique commune. Le français est aussi considéré comme un vecteur de cohésion sociale, puisque c'est un préalable évident au dialogue entre les Québécoises et Québécois de toutes origines dans l'espace public.

### Mesure 2.1.1 Affirmer l'interculturalisme afin d'édifier une nation inclusive qui bénéficie de la participation de chaque personne et qui conjugue sa diversité à l'affirmation de son identité distincte

Afin que toutes les Québécoises et tous les Québécois puissent profiter pleinement de l'expérience québécoise en matière de vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle, cette mesure vise à officialiser l'interculturalisme ainsi qu'à mieux le faire connaître et reconnaître, notamment par une campagne sociétale de sensibilisation.

L'interculturalisme vise à assurer la continuité et la vitalité du caractère distinct et francophone du Québec ainsi que la reconnaissance et la valorisation de la diversité ethnoculturelle. Il vise également à favoriser l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et à consolider un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et Québécois de toutes origines, en misant sur la participation active à la société ainsi que sur le rapprochement et les échanges interculturels.

L'interculturalisme mise également sur une conception plurielle et dynamique de l'identité québécoise, sur une langue publique commune, sur le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, sur une éthique du dialogue et de la médiation ainsi que sur une conception de l'intégration basée sur un engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes.

Afin que l'interculturalisme s'incarne dans les relations sociales au quotidien, le rapprochement interculturel apparaît comme un facteur clé d'ouverture, de confiance et de solidarité. Il fournit aux personnes de toutes origines l'occasion d'apprendre, au quotidien, à se connaître, à relativiser leurs différences et à dépasser leurs idées préconçues. Le Québec compte d'ailleurs sur les collectivités locales pour favoriser les contacts entre toutes les Québécoises et tous les Québécois. Il est tout aussi essentiel de concevoir des moyens de sensibilisation en matière de lutte contre la discrimination et le racisme afin de poursuivre l'édification d'une société égalitaire.

L'interculturalisme s'adresse à toutes les Québécoises et à tous les Québécois. C'est le choix du gouvernement du Québec pour répondre aux enjeux du vivre-ensemble afin qu'à partir de ses origines diverses, toutes et tous puissent participer pleinement à l'essor de la société québécoise.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.1.1	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Affirmer l'interculturalisme québécois pour rallier la population autour d'une vision pluraliste du vivre-ensemble, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Publiant un texte de référence sur l'interculturalisme afin de clarifier la vision pluraliste qui favorise la cohésion sociale et la pleine participation</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Ministères et organismes</p>	<p>2016</p>
<p>B) Déployer une campagne sociétale afin d'accroître la reconnaissance du caractère pluriel de la société québécoise et de favoriser des échanges interculturels ouverts et actifs en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettant en œuvre une stratégie de communication, incluant une campagne publicitaire, qui vise à sensibiliser l'ensemble de la population québécoise au caractère pluriel de la société et à l'apport de la diversité à la prospérité du Québec</li> <li>– Encourageant la mise sur pied d'initiatives de différentes collectivités qui visent à accroître les contacts interculturels</li> <li>– Renforçant la sensibilisation sur le respect des valeurs démocratiques de la société québécoise notamment dans Internet et sur les réseaux sociaux</li> <li>– Mettant en place des initiatives de sensibilisation adaptées aux besoins et aux réalités des différents milieux de vie (notamment du travail et scolaire) et des différentes régions du Québec, en matière de lutte contre les préjugés, la discrimination et le racisme</li> <li>– Diffusant de l'information en matière de lutte contre les préjugés, la discrimination et le racisme</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p> <p>Municipalités, collectivités locales</p> <p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p> <p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p> <p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p>	<p>Ministère du Conseil exécutif</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère des Relations internationales et de la Francophonie</p> <p>Secrétariat à la condition féminine</p> <p>Ministères et organismes</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>2016 et en continu</p>

### Résultats attendus

- L'accroissement de la reconnaissance du caractère pluriel de la société québécoise et de l'apport de la diversité
- La connaissance de l'interculturalisme par l'ensemble de la population
- L'augmentation des activités visant des échanges interculturels
- L'accroissement de la reconnaissance des conséquences des préjugés, de la discrimination et du racisme

### Indicateurs de performance

- Perception de la population à l'égard du caractère pluriel de la société
- Perception de la population à l'égard de l'apport de la diversité
- Impact médiatique de l'interculturalisme
- Nombre d'activités d'échanges interculturels organisées dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles
- Niveau de connaissance de l'interculturalisme par la population québécoise
- Perception de la population québécoise à l'égard des conséquences des préjugés, de la discrimination et du racisme

### Mesure 2.1.2 Renforcer l'éducation aux droits et libertés de la personne ainsi que la formation interculturelle afin de favoriser la compréhension des valeurs démocratiques et d'en affirmer le caractère fondamental

Le vivre-ensemble dans un contexte de diversité nécessite un effort de rapprochement interculturel. Le développement de liens de confiance et de solidarité se fonde sur une compréhension partagée des valeurs démocratiques. Cette mesure vise à faire en sorte que le personnel des institutions publiques et privées de même que la population aient une bonne connaissance des valeurs démocratiques nécessaires à la vie dans une société pluraliste et démocratique.

Cette mesure permettra aux personnes de reconnaître, dans leur milieu, les enjeux liés aux droits et libertés de la personne pour bien cerner les obligations que leur impose la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que les instruments internationaux en matière de droits et libertés de la personne auxquels le Québec s'est déclaré lié.

Il importe d'étendre la formation aux droits et libertés aux personnes en position d'autorité, notamment les dirigeantes et dirigeants, les responsables des ressources humaines ainsi que les intervenantes et intervenants afin qu'ils aient une solide connaissance des droits et responsabilités spécifiques qui découlent de leur fonction. Il serait tout aussi opportun d'enrichir les formations offertes dans les milieux de travail et les milieux communautaires. Ces activités de sensibilisation et de formation seraient susceptibles d'outiller plus adéquatement les acteurs sociaux et économiques, ainsi que la population en général, en ce qui a trait au respect des droits et libertés de la personne.

Afin d'accompagner les personnes nouvellement arrivées dans leurs démarches d'intégration, il importe par ailleurs que le Québec bonifie les documents d'information qu'il destine aux candidates et candidats à l'immigration. Déjà incluse dans plusieurs activités d'intégration et de francisation, la présentation des valeurs démocratiques permet aux personnes immigrantes de mieux comprendre la société québécoise et facilite leur participation. Le partage des valeurs démocratiques est aussi susceptible de renforcer les liens de confiance et le sentiment d'appartenance.

Malgré les efforts consentis au chapitre de la sensibilisation et de la formation sur les droits et libertés, des personnes sont victimes de discrimination et lésées dans leurs droits. Certaines personnes en situation de vulnérabilité, que l'État se doit de protéger, peuvent ainsi avoir besoin d'information et d'accompagnement afin de connaître leurs recours et d'exercer leurs droits.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.1.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Renforcer l'éducation aux droits et libertés ainsi que la formation interculturelle afin d'assurer un plus grand respect des valeurs démocratiques et l'adaptation des institutions, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborant un programme de formation destiné à la haute direction et aux gestionnaires des ministères et organismes publics</li> <li>– Développant des programmes de formation et des outils favorisant l'apprentissage et l'exercice des droits et libertés pour les employeurs du privé et de la fonction publique, les organismes communautaires qui interviennent auprès des personnes immigrantes et l'ensemble de la population</li> <li>– Renforçant l'information sur les valeurs démocratiques transmises aux personnes immigrantes</li> </ul>	<p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p> <p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Secrétariat du Conseil du trésor</p> <p>Secrétariat du Conseil du trésor; Secrétariat à la condition féminine</p> <p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; Secrétariat à la condition féminine</p>	<p>2017</p> <p>2017</p> <p>2017</p>
<p>B) Informer et accompagner les personnes des minorités ethnoculturelles victimes de discrimination et de racisme pour qu'elles aient une compréhension juste de leurs droits et qu'elles puissent les exercer en utilisant les recours mis à leur disposition, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Appuyant les organismes œuvrant auprès des minorités ethnoculturelles dans la diffusion de l'information et la mise en place de mécanismes d'accompagnement</li> </ul>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; Secrétariat à la condition féminine</p>	<p>2016 et en continu</p>

### Résultats attendus

- Le renforcement des compétences interculturelles des hautes dirigeantes et hauts dirigeants et des gestionnaires du secteur public
- L'amélioration de la connaissance des droits et libertés des employeurs du secteur privé, de la fonction publique et du milieu communautaire
- Une juste compréhension des valeurs démocratiques du Québec par les personnes immigrantes récemment arrivées
- Un meilleur exercice de leurs droits par les personnes des minorités ethnoculturelles victimes de discrimination et de racisme

### Indicateurs de performance

- Niveau de compétences interculturelles des hautes dirigeantes et hauts dirigeants et des gestionnaires du secteur public ayant suivi le programme de formation
- Niveau de connaissance des droits et libertés des employeurs du secteur privé, de la fonction publique et du milieu communautaire qui ont suivi une formation ou utilisé des outils
- Niveau de compréhension des valeurs démocratiques du Québec des personnes immigrantes récemment arrivées
- Nombre de personnes des minorités ethnoculturelles victimes de discrimination et de racisme accompagnées dans la défense de leurs droits

### Mesure 2.1.3 Promouvoir le rôle du français comme langue d'intégration et de cohésion sociale afin d'assurer la vitalité de la langue commune de la société québécoise

Le Québec s'est assuré depuis de nombreuses années de la contribution de l'immigration à la vitalité du français, tant par la sélection des personnes immigrantes connaissant le français que par ses services de francisation. Afin de multiplier les occasions de contact interculturel et de valoriser le rôle du français comme langue commune, cette mesure consiste à renforcer l'apprentissage et l'usage de la langue française par les personnes immigrantes non francophones, ainsi qu'à valoriser le français en tant que langue de cohésion sociale.

L'apprentissage du français joue un rôle essentiel dans le processus d'intégration puisqu'il permet aux personnes immigrantes d'acquérir la principale langue d'interaction avec la société québécoise. La francisation facilite ainsi l'accès au marché de l'emploi et aux ressources publiques et facilite les échanges avec les autres Québécoises et Québécois. La langue française favorise également le développement de réseaux de socialisation et contribue au renforcement du sentiment d'appartenance au Québec. L'insertion des personnes allophones dans les réseaux sociaux francophones et leur accès aux référents culturels québécois est favorisée par un intérêt précoce pour les médias et les produits culturels québécois de langue française. Le gouvernement du Québec entend donc en accroître la promotion auprès des personnes immigrantes.

Par ailleurs, le gouvernement compte renforcer l'usage de la langue française dans les milieux de travail. Il est en effet important que l'insertion professionnelle des personnes immigrantes ne se fasse pas au détriment de la langue française, d'où le rôle important joué par les partenaires du marché du travail pour valoriser l'usage du français.

L'usage du français par les personnes allophones dans leur vie quotidienne est renforcé par la connaissance et la valorisation des compétences dans leur langue maternelle. Tout en mettant de l'avant le rôle du français comme langue commune en contexte plurilingue, le gouvernement du Québec compte donc valoriser les compétences plurilingues et la diversité linguistique en milieu scolaire.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.1.3	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
A) Promouvoir le concept de français langue d'intégration et de cohésion sociale auprès des personnes immigrantes et de l'ensemble de la société québécoise afin de favoriser l'insertion réussie des personnes à la vie sociale, culturelle et économique du Québec	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Office québécois de la langue française; Conseil supérieur de la langue française; Secrétariat à la politique linguistique; ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	2016
B) Encourager la consommation des médias et produits culturels québécois de langue française par les personnes immigrantes qui sont en apprentissage du français, dès le stade débutant et depuis l'étranger, en concevant des outils rendant leur contenu plus accessible (transcriptions, lexiques, traductions, fiches explicatives, etc.)	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère de la Culture et des Communications	2018
C) Renforcer le rôle du français comme principale langue de travail en renouvelant la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal pour engager activement les partenaires socioéconomiques et les milieux associatifs de la Métropole à cet égard	Secrétariat à la politique linguistique	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; Office québécois de la langue française; partenaires privés	2016
D) Valoriser l'usage du français, langue commune, en milieu scolaire ainsi que les compétences plurilingues et la diversité linguistique	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche		2016

### Résultats attendus

- L'augmentation de l'importance perçue de l'usage du français dans la vie publique
- L'utilisation d'outils encourageant la consommation des médias et des produits culturels québécois de langue française par les personnes immigrantes qui suivent des cours de français
- Le renforcement de la francisation dans les commerces et les milieux de travail de la région métropolitaine
- Un soutien accru au personnel scolaire dans le développement des compétences plurilingues des élèves
- Un recours plus large à l'enseignement des langues d'origine et au soutien dans la langue maternelle pour l'apprentissage du français

### Indicateurs de performance

- Indice de l'accord avec la priorité du français
- Niveau de connaissance des médias et des produits culturels québécois de langue française par les personnes immigrantes inscrites en francisation
- Proportion de personnes immigrantes inscrites en francisation qui ont utilisé des outils encourageant la consommation des médias et des produits culturels québécois de langue française
- Proportion des personnes immigrantes inscrites en francisation qui consomment des médias et des produits culturels québécois de langue française
- Nombre d'entreprises ayant obtenu une attestation de conformité à la Charte de la langue française
- Nombre d'entreprises ayant amorcé le processus de francisation volontaire
- Nombre de participantes et participants aux programmes de soutien à la francisation d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail
- Nombre d'établissements scolaires qui mobilisent les compétences plurilingues des élèves afin de soutenir l'apprentissage du français

## Objectif 2.2

### Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes

L'engagement des acteurs économiques est crucial pour renforcer la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Pour les personnes immigrantes, une participation réussie sur le plan économique revêt une importance particulière, car l'amélioration de leurs conditions de vie est souvent la motivation principale derrière leur projet d'immigration. Pour les personnes de minorités ethnoculturelles nées au Québec, cette participation réussie est essentielle, car les obstacles systémiques et la discrimination vécue, malgré leur scolarisation au Québec, constituent une entrave à leur sentiment d'appartenance à la société québécoise.

L'ouverture du milieu économique à la diversité est également bénéfique pour les entreprises elles-mêmes, puisqu'une main-d'œuvre diversifiée peut accroître leur potentiel d'innovation, leur dynamisme et leur productivité. Il est donc essentiel que le gouvernement du Québec et ses partenaires du milieu économique accentuent les efforts pour contrer la discrimination à l'embauche et favoriser l'inclusion en milieu de travail.

En raison de leur proximité avec les citoyennes et citoyens, les municipalités et les acteurs des milieux de vie jouent un rôle de premier plan dans l'édification de collectivités accueillantes et inclusives. L'engagement des municipalités ainsi que les initiatives des fondations philanthropiques sont primordiales pour assurer une cohabitation harmonieuse dans les milieux de vie et pour garantir l'établissement durable des personnes immigrantes.

La diversification de la population appelle en outre à s'assurer que les programmes et les services publics sont inclusifs et à les adapter afin de tenir compte de la réalité d'une société diversifiée. Pour y parvenir, le gouvernement du Québec entend agir de manière transversale afin que la prise en compte des besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles se reflète dans toutes les politiques et tous les programmes publics, de même que dans l'ensemble des secteurs d'intervention publique.

Le gouvernement entend également jouer un rôle exemplaire à l'égard de la représentation équitable des personnes de toutes origines. Toutes les institutions publiques sont appelées à refléter la richesse de la diversité québécoise, y compris dans les emplois supérieurs. Pour une société plurielle comme le Québec, c'est une marque de reconnaissance incontournable, qui 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.

À cet égard, les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont devenus des outils indispensables pour corriger les effets de la discrimination qui proviennent de pratiques en matière de recrutement, de sélection ou d'autres pratiques de gestion telles l'évaluation des emplois, la dotation, l'évaluation du rendement, la formation et la promotion ainsi que les relations de travail.

#### Encadré 7

##### Quelques initiatives pour favoriser l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives

Les municipalités et les instances territoriales du Québec sont des acteurs de premier plan en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Plusieurs d'entre elles se sont dotées, au fil des années, de déclarations et de politiques d'accueil et d'intégration. C'est le cas notamment de Montréal, de Gatineau, de Québec, de Sherbrooke, de Trois-Rivières et des MRC de Rimouski-Neigette, d'Arthabaska et de l'Érable.

Plusieurs villes, comme Montréal, Gatineau, Saint-Justin, Québec, Sherbrooke, Saguenay, Longueuil, Brossard, Terrebonne et Varennes, sont également membres de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

### Mesure 2.2.1 Miser sur l'engagement du milieu économique afin qu'il saisisse davantage les possibilités offertes par le plein potentiel des personnes de toutes origines

Plusieurs difficultés d'insertion des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au marché du travail appellent à la mise en place d'actions mieux ciblées afin que les personnes de toutes origines bénéficient des mêmes conditions de reconnaissance et d'épanouissement. Cette mesure vise à susciter l'engagement des acteurs du milieu économique, dont les membres des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, afin qu'ils contribuent activement à favoriser la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la société québécoise, y compris dans le secteur de l'économie sociale.

Le Québec entend ainsi favoriser l'adaptation du marché du travail québécois à la réalité d'une société diversifiée. Pour y parvenir, il importe que les acteurs du milieu économique soient davantage sensibilisés aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et qu'ils disposent d'outils cohérents et structurants, tels que des contenus de formation et d'autoformation ainsi que des documents d'information. Ils pourront non seulement tirer profit des avantages de la diversité, mais ils pourront aussi mieux répondre aux enjeux qui surgiront.

Les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles peuvent par ailleurs avoir besoin de soutien pour contrer les obstacles divers auxquels elles se heurtent dans la mise sur pied d'une entreprise. Il s'agit entre autres de faciliter l'accès au financement ou, plus largement, de mieux informer sur les dynamiques du marché du travail et de l'entrepreneuriat au Québec. Le gouvernement du Québec entend renforcer ses efforts dans ce domaine afin d'accroître les retombées des programmes de financement existants ainsi que la participation des personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles au dynamisme entrepreneurial.

Enfin, au-delà des efforts de sensibilisation et d'information auprès des acteurs du milieu économique, il convient de poursuivre et de renforcer les nombreuses initiatives mises en place au cours des dernières années pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle. De nombreux acteurs se sont ainsi mobilisés et engagés dans des programmes d'embauche ou de stage pour les personnes immigrantes et des minorités racisées, ou encore dans des initiatives de mentorat et de réseautage qui ont fait leurs preuves. Cet engagement est à valoriser et à encourager puisqu'il montre la volonté des acteurs à mettre en place des milieux de travail inclusifs nécessaires pour accroître la prospérité du Québec.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.1	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Outiller les dirigeantes et dirigeants, les directions de ressources humaines et les syndicats pour l'accueil, le maintien et la progression en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Des guides et des activités de sensibilisation et de formation qui permettent de mettre en place de meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion et de profiter pleinement de la synergie offerte par des équipes de travail diversifiées</li> </ul>	<p>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations</p>	<p>2017</p>
<p>B) Favoriser un environnement propice à l'entrepreneuriat, notamment en région, des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en contrant les obstacles systémiques et en favorisant l'utilisation des services et des ressources, par exemple en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Révisant les normes actuelles des programmes afin de permettre aux personnes nouvellement arrivées engagées dans une démarche d'immigration permanente ainsi qu'aux personnes de minorités ethnoculturelles de créer une entreprise</li> <li>– Mettant à jour et valorisant le Guide ImmigrAffaires, afin que les personnes immigrantes soient mieux informées des réalités du marché du travail et du milieu des affaires québécois</li> </ul>	<p>Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>2017</p>
<p>C) Poursuivre la mise en œuvre de programmes et d'initiatives d'embauche, d'accompagnement et de mentorat, tels le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, Interconnexion et Québec pluriel, pour soutenir les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans leurs démarches vers une insertion réussie au marché du travail</p>	<p>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>2015 et en continu</p>

### Résultats attendus

- L'amélioration des pratiques de recrutement et de maintien en emploi des personnes immigrantes et des minorités racisées à la suite de l'utilisation des outils
- L'amélioration de l'accès à l'investissement et à l'information pour les personnes immigrantes entrepreneures
- L'amélioration des initiatives d'embauche, d'accompagnement et de mentorat encouragées par les partenaires de la stratégie d'action

### Indicateurs de performance

- Nombre d'activités réalisées à l'aide des outils spécifiques pour favoriser l'adoption de pratiques de recrutement
- Nombre d'initiatives, d'embauches, d'accompagnements et de mentorats encouragés

### Mesure 2.2.2 Mettre en place une nouvelle approche partenariale avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie pour édifier des collectivités plus accueillantes et inclusives

En raison de leur proximité avec la population et des responsabilités qui leur incombent, les municipalités et les acteurs des milieux de vie ont une connaissance fine des milieux et une plus grande capacité d'action à l'échelle où se déroulent les échanges interculturels. Cette mesure vise à susciter l'engagement des acteurs des milieux de vie dans l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives qui encouragent la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

Le Québec entend mettre en place une nouvelle approche partenariale avec les municipalités et mobiliser les acteurs des milieux de vie afin d'améliorer les conditions d'accueil et de favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes de même que la pleine participation des Québécoises et Québécois de toutes origines. Cette approche s'appuiera sur le rôle de leader que peuvent jouer la Métropole, la Capitale nationale ainsi que les autres municipalités en matière de concertation et de mobilisation des milieux locaux. Elle s'appuiera également sur l'adaptation des politiques

et programmes municipaux existants qui visent différents enjeux, tels que le développement culturel et la participation des personnes âgées, afin que les besoins des personnes de minorités ethnoculturelles y soient pleinement pris en compte.

Divers acteurs des milieux de vie devront être associés à cette démarche, dont les organismes communautaires qui font preuve depuis de nombreuses années de dynamisme et de leadership pour mettre en place des milieux inclusifs. Le gouvernement compte notamment mettre à profit les fondations philanthropiques, fortes de leur expertise et de leurs réseaux de partenaires. Les corps policiers sont également engagés dans cette démarche puisqu'ils sont des acteurs de premier plan dans l'établissement d'un climat de confiance et de sécurité dans les milieux de vie.

#### Encadré 8

##### Vers une meilleure adéquation entre les besoins en main-d'œuvre des municipalités et les profils des personnes immigrantes

Des municipalités du Québec font face au vieillissement de leur population et à des raretés de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. Elles doivent en conséquence réajuster leurs activités de recrutement en s'ouvrant à de nouveaux bassins de travailleuses et travailleurs qualifiés pour contribuer au dynamisme des collectivités.

Dans la Métropole, nombre de personnes immigrantes qualifiées sont à la recherche d'un emploi à la hauteur de leurs compétences dans leur domaine d'activité. Lorsqu'elles ont des réseaux professionnels restreints et des connaissances partielles des possibilités offertes à la grandeur du Québec, elles limitent parfois leurs recherches d'emploi à la Métropole.

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Emploi-Québec travaillent donc de concert afin d'arrimer davantage les besoins des entreprises dans les régions où le marché du travail connaît un fort taux d'emploi et un faible taux de chômage aux profils des personnes immigrantes établies à Montréal et des candidates et candidats potentiels à l'immigration temporaire et permanente.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Promouvoir une plus grande prise en compte par les municipalités, notamment la Métropole, la Capitale nationale ainsi que les partenaires des milieux de vie, des besoins et de l'apport des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles pour faire face au vieillissement de la population et à des raretés de main-d'œuvre pour qu'elles soient traitées avec respect et équité et qu'elles se sentent accueillies et acceptées dans leurs milieux de vie, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dans les politiques, programmes et plans d'action adoptés par les municipalités en matière de développement social et culturel et à l'égard des familles et des personnes âgées</li> </ul>	Ministères et organismes	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2016 et en continu
<p>B) Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de service favorisant la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en déterminant, notamment, les caractéristiques d'une collectivité accueillante et inclusive</p>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2017
<p>C) Outiller les municipalités dans la mise en place d'initiatives qui visent à assurer un vivre-ensemble harmonieux et à créer des milieux de vie inclusifs exempts de toute manifestation de discrimination et de racisme</p>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire	2016
<p>D) Favoriser l'installation des personnes immigrantes dans les régions du Québec ayant des manques de main-d'œuvre et qui sont mobilisées pour les accueillir, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Encourageant la mobilité interrégionale des personnes immigrantes engagées dans une recherche d'emploi</li> <li>– Faisant connaître et en valorisant le potentiel des régions dès le début de la démarche d'immigration</li> </ul>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire; ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2016 et en continu
<p>E) Favoriser la mise en place d'initiatives conjointes entre le gouvernement et les fondations philanthropiques qui s'intéressent au rapprochement interculturel, à l'éducation aux droits et libertés de la personne et à la lutte contre la discrimination et le racisme</p>	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Fondations philanthropiques	2016 et en continu

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.2	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>F) Renforcer les liens de confiance entre les corps policiers et les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tenant des séances d'information sur le rôle de la police, le Code criminel et autres lois et règlements pertinents</li> <li>– Établissant des liens étroits avec les personnes d'influence des minorités ethnoculturelles</li> <li>– Participant à des activités socioculturelles avec les personnes des minorités ethnoculturelles</li> <li>– Organisant des conférences de sensibilisation auprès des minorités ethnoculturelles</li> <li>– Participant à des échanges au sein de tables ou de comités de concertation avec les personnes d'influence des minorités ethnoculturelles</li> </ul>	<p>Ministère de la Sécurité publique</p>	<p>Corps de police</p>	<p>2016 et en continu</p>

## Résultats attendus

- La mise en place d'une approche partenariale avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie pour promouvoir l'apport des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au dynamisme des collectivités
- La prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans les politiques et programmes des municipalités
- L'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de service visant l'essor de collectivités plus accueillantes et inclusives favorisant la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles
- L'acquisition par les collectivités des caractéristiques favorisant la pleine participation
- L'amélioration de la promotion du potentiel des régions dans les services destinés aux personnes immigrantes dès le début de la démarche d'immigration
- L'augmentation de la proportion de personnes immigrantes qui s'installent hors de la région métropolitaine de Montréal
- La mise en place d'initiatives conjointes avec les fondations philanthropiques qui s'intéressent aux relations interculturelles, à l'éducation aux droits et libertés de la personne et à la lutte contre la discrimination et le racisme
- L'amélioration des liens de confiance entre les corps de police et les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles

## Indicateurs de performance

- Mise en place de l'approche partenariale
- Proportion de politiques et de programmes municipaux qui prennent en compte la diversité ethnoculturelle
- Niveau d'élaboration et de mise en œuvre de la stratégie de service
- Détermination des cibles relatives aux caractéristiques d'une collectivité accueillante et inclusive et des indicateurs permettant leur mesure
- Résultats d'initiatives découlant des ententes avec les partenaires municipaux et des milieux de vie pour l'édification de collectivités accueillantes et inclusives
- Réalisation d'outils pour appuyer les municipalités dans leurs efforts pour assurer un vivre-ensemble harmonieux et créer des milieux inclusifs
- Proportion de services ou d'outils utilisés par les personnes immigrantes depuis l'étranger qui contiennent de l'information sur les régions du Québec
- Degré d'attraction des régions pour les personnes immigrantes utilisatrices de services de francisation et d'intégration à l'étranger
- Proportion de personnes immigrantes qui s'installent hors de la région métropolitaine de Montréal
- Nombre d'initiatives réalisées avec les fondations philanthropiques en matière de relations interculturelles, d'éducation aux droits et libertés de la personne et de lutte contre la discrimination et le racisme
- Nombre de séances d'information et de conférences données par les corps policiers
- Nombre de contacts établis par les corps policiers avec des personnes d'influence des minorités ethnoculturelles
- Nombre d'événements socioculturels auxquels les corps de police ont participé
- Nombre de tables ou de comités de concertation auxquels les corps de police ont participé

### Mesure 2.2.3 Viser une représentation équitable de la diversité ethnoculturelle pour que les institutions reflètent la richesse de cette diversité

Les institutions publiques sont des référents symboliques forts dans l’imaginaire collectif. Il est primordial que ces lieux soient empreints d’ouverture et qu’ils soient à l’image des réalités interculturelles du Québec. Cette mesure vise à renforcer auprès des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles le sentiment qu’elles peuvent être incluses dans le devenir de la collectivité québécoise et à faire en sorte que les institutions reflètent toute la diversité de la population québécoise. Elle consiste à accroître la représentation des personnes de minorités ethnoculturelles dans les institutions publiques.

Malgré l’amélioration notable de la dernière décennie à la faveur de mesures visant à mieux faire connaître les emplois dans la fonction publique auprès des minorités ethnoculturelles et à renforcer la mise en œuvre et le suivi du programme d’accès à l’égalité en emploi, les personnes des groupes cibles, dont les minorités visibles, demeurent sous-représentées dans la fonction publique québécoise, particulièrement dans les emplois supérieurs. Le gouvernement du Québec entend donc accroître ses efforts pour s’assurer d’être le reflet de la diversité québécoise et de profiter des avantages d’une main-d’œuvre diversifiée.

Plus encore, le Québec fera en sorte que les personnes sous-représentées, plus particulièrement les femmes de minorités visibles, aient accès aux lieux décisionnels, tels que les conseils d’administration des sociétés d’État, afin qu’elles contribuent à la hauteur de leurs ambitions et de leurs talents à l’enrichissement de la société québécoise.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.3	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Accroître l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Révisant le Programme d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique pour mieux refléter la composition ethnoculturelle du Québec d'aujourd'hui</li> <li>– Déterminant les mesures appropriées pour favoriser l'atteinte des objectifs gouvernementaux d'embauche et de représentativité fixés à l'intention des personnes des minorités ethnoculturelles</li> <li>– Concertant les ministères et organismes pour cerner les problématiques et les pratiques exemplaires en constituant un comité interministériel</li> <li>– Publiant un guide de gestion de la diversité portant sur la sélection, l'accueil et l'intégration à l'intention des gestionnaires et du personnel des directions des ressources humaines des ministères et organismes de la fonction publique</li> <li>– Concevant et en diffusant une capsule de sensibilisation à la gestion de la diversité destinée aux nouveaux gestionnaires ainsi qu'à l'ensemble des gestionnaires de la fonction publique</li> </ul>	<p>Secrétariat du Conseil du trésor</p>	<p>Ministères et organismes</p> <p>Ministères et organismes</p> <p>Ministères et organismes</p> <p>Ministères et organismes</p>	<p>2017-2018</p> <p>2017-2018</p> <p>2016-2017</p> <p>2016-2017</p> <p>2017-2018</p>
<p>B) Permettre à une cohorte annuelle de candidates et candidats de suivre le programme d'études menant à une attestation d'études collégiales en techniques policières</p>	<p>Ministère de la Sécurité publique</p>		
<p>C) Appuyer les initiatives visant à accroître la représentation des personnes des minorités ethnoculturelles, particulièrement les personnes de minorités racisées dont les femmes, au sein des lieux décisionnels (par exemple, les conseils d'administration, les comités consultatifs et les corps élus)</p>	<p>Ministères et organismes</p>		<p>2016 et en continu</p>

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.3	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>D) Accroître la représentation des personnes de minorités ethnoculturelles parmi les titulaires d'un emploi supérieur, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisant les conseils d'administration des organismes assujettis à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et ceux des autres organismes du gouvernement du Québec aux avantages de la diversité culturelle</li> <li>– Constituant, en collaboration avec des partenaires gouvernementaux, une banque de candidatures potentielles provenant des minorités ethnoculturelles</li> <li>– Rétirant annuellement auprès des titulaires d'un emploi supérieur l'attente gouvernementale en matière de représentativité des différentes composantes de la société québécoise</li> </ul>	<p>Secrétariat aux emplois supérieurs</p> <p>Secrétariat aux emplois supérieurs</p> <p>Secrétariat aux emplois supérieurs</p> <p>Secrétariat aux emplois supérieurs</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>2021</p> <p>En continu</p> <p>2017</p> <p>En continu</p>
<p>E) Évaluer l'opportunité de proposer des modifications législatives afin d'atteindre une représentation équitable de la diversité ethnoculturelle dans les conseils d'administration des sociétés d'État</p>	<p>Ministère des Finances</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère du Conseil exécutif</p>	<p>2016</p>

### Résultats attendus

- La réalisation d'analyses qui permettront de déterminer et de mettre en œuvre des mesures pour réduire les difficultés ou les problématiques auxquelles se heurtent les groupes cibles dans le processus de qualification à un emploi dans la fonction publique
- La production de matériel de sensibilisation portant sur la gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique
- L'accroissement de la proportion de personnes des minorités visibles et ethniques au sein des corps de police
- L'augmentation du taux de représentativité des personnes des minorités ethnoculturelles dans les lieux de pouvoir
- L'augmentation du taux de représentativité des personnes de minorités ethnoculturelles parmi les titulaires d'un emploi supérieur
- L'augmentation du taux de représentativité des personnes de minorités ethnoculturelles dans les conseils d'administration des sociétés d'État

### Indicateurs de performance

- Liste des mesures déterminées et mises en œuvre
- Évolution du taux d'embauche et du taux de représentativité des personnes des communautés culturelles au sein de la fonction publique
- Degré d'utilisation et d'appropriation du matériel de sensibilisation
- Proportion de policières et de policiers des minorités visibles et ethniques
- Taux de représentativité des personnes des minorités ethnoculturelles dans les lieux de pouvoir
- Taux de représentativité des personnes de minorités ethnoculturelles parmi les titulaires d'un emploi supérieur
- Taux de représentativité des personnes de minorités ethnoculturelles dans les conseils d'administration des sociétés d'État

#### Mesure 2.2.4 S'assurer que les programmes et les services publics répondent aux besoins d'une population diversifiée

Le gouvernement du Québec conçoit les enjeux liés à la diversité ethnoculturelle dans une perspective globale et souhaite que toutes ses instances publiques reflètent sa vision inclusive de la diversité. Cette mesure vise à faire en sorte que l'action des partenaires publics réponde aux besoins variés de l'ensemble des Québécoises et Québécois tout en tenant compte des besoins spécifiques de populations en situation de vulnérabilité et de certaines personnes immigrantes.

Cette mesure vise notamment à inscrire l'élaboration des politiques dans l'approche pluraliste développée en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, notamment dans la Politique culturelle du Québec, la Politique internationale du Québec, la Politique québécoise de la jeunesse, la stratégie de renforcement de l'adéquation formation-emploi, la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle, le Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation, la Politique gouvernementale de prévention en santé et son actualisation de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le gouvernement compte s'assurer que l'ensemble de ces politiques et leurs orientations forment un tout cohérent qui répond aux besoins d'une population diversifiée.

À cet égard, le milieu scolaire joue un rôle important, puisque l'école est un lieu de formation des citoyennes et citoyens, en plus d'être un pôle d'échanges interculturels pour les élèves de toutes origines et pour leurs parents. Depuis plusieurs années, l'école québécoise, à tous les niveaux de formation, se caractérise par sa riche diversité ethnoculturelle. Cette diversité, qui s'étend d'ailleurs bien au-delà de la région métropolitaine de Montréal, implique des besoins parfois différenciés, notamment en termes d'accueil et d'intégration des élèves issus de l'immigration. Elle implique aussi une sensibilisation des élèves et du corps enseignant aux dynamiques interculturelles ainsi qu'à la discrimination et au racisme.

Pour les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, le système de justice ainsi que les interactions avec les corps policiers peuvent présenter des obstacles particuliers. Il est donc important de veiller à ce que les personnes se sentent traitées avec équité et aient une bonne connaissance de leurs droits et de leurs recours. Le gouvernement entend donc améliorer la diffusion de l'information, notamment auprès des victimes d'actes criminels, mais aussi auprès des personnes qui s'estiment victimes de profilage racial. Le gouvernement enrichira par ailleurs les activités de sensibilisation offertes au personnel du système de justice ainsi qu'aux intervenantes et intervenants des corps policiers.

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.4	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>A) Prendre en compte la diversité ethnoculturelle québécoise dans l'élaboration des politiques publiques pour que les orientations et les actions qui en découlent répondent aux besoins d'une population diversifiée, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes</li> <li>– La Politique culturelle du Québec</li> <li>– La Politique internationale du Québec</li> </ul>	<p>Ministères et organismes</p> <p>Secrétariat à la condition féminine</p> <p>Ministère de la Culture et des Communications</p> <p>Ministère des Relations internationales et de la Francophonie</p>	<p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p> <p>Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion</p>	<p>En continu</p> <p>2017</p>
<p>B) Adopter et mettre en œuvre un nouveau plan d'action en matière d'éducation interculturelle et d'intégration des élèves issus de l'immigration, qui comprendra notamment des actions rattachées aux objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déployer l'éducation interculturelle à l'école québécoise</li> <li>– Renforcer la maîtrise du français chez les élèves en apprentissage de la langue française</li> <li>– Soutenir la réussite scolaire chez les élèves issus de l'immigration</li> <li>– Renouveler le soutien aux établissements scolaires pour la mise en œuvre de la politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle</li> <li>– Assurer la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans la formation du personnel scolaire</li> </ul>	<p>Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p>		<p>2016 et en continu</p>

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.4	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>C) Élaborer, expérimenter et promouvoir un cadre de référence visant les compétences de base, c'est-à-dire la lecture, l'écriture, la communication orale et le calcul, notamment auprès de certaines personnes immigrantes en emploi qui présentent des besoins accrus en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fournissant, aux commissions scolaires et aux organismes communautaires, de même qu'à leurs partenaires du milieu de l'emploi, des axes d'intervention au regard des moyens de sensibilisation quant aux avantages de la formation générale de base et des approches d'enseignement-apprentissage</li> </ul>	<p>Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p>		<p>2018</p>
<p>D) Réviser le programme <i>Soutien à l'intégration des communautés culturelles et à l'éducation interculturelle au collégial</i> pour favoriser l'insertion et le rayonnement des étudiantes et étudiants des minorités ethnoculturelles dans le milieu collégial, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilisant l'ensemble des collégiennes et collégiens à des problématiques concernant l'éducation aux droits et l'éducation interculturelle</li> <li>– Appuyant les initiatives qui favorisent la réussite, la persévérance et l'intégration pour les étudiantes et les étudiants issus de l'immigration</li> </ul>	<p>Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</p>		<p>2020</p>
<p>E) Renforcer les partenariats avec les organismes communautaires œuvrant auprès des personnes en situation de vulnérabilité ou présentant des besoins accrus, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Favorisant le recours à des interprètes pour les personnes ayant des différends en matière civile</li> <li>– Soutenant les projets visant à développer des services adaptés aux personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans les centres d'aide aux victimes d'actes criminels</li> </ul>	<p>Ministère de la Justice</p>		<p>2017</p>

MOYENS D'ACTION DE LA MESURE 2.2.4	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
<p>F) Favoriser la diffusion et le partage des connaissances sur le phénomène du profilage racial et social, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Poursuivant les travaux du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial</li> <li>– Établissant un guide opérationnel à l'intention des corps de police du Québec afin de mieux les soutenir et les outiller dans la lutte contre le profilage racial et social</li> <li>– Accompagnant l'École nationale de police du Québec dans l'organisation d'un séminaire sur la prévention du profilage racial et social</li> <li>– Produisant et diffusant des renseignements sur les pratiques inspirantes, les recherches et les initiatives visant à prévenir le profilage racial et social</li> <li>– Dressant un portrait de la situation du profilage racial et social au Québec</li> </ul>	Ministère de la Sécurité publique		2018
<p>G) Créer, dans le site Internet du Commissaire à la déontologie policière, un espace pour mieux faire connaître aux personnes de minorités ethnoculturelles la jurisprudence en matière de lutte contre la discrimination, le racisme et le profilage racial</p>	Ministère de la Sécurité publique		2016
<p>H) Analyser les plaintes formulées par des personnes prévenues ou contrevenantes en établissement de détention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Déterminer le nombre de plaintes basées sur le motif de discrimination</li> <li>– Déterminer la proportion des plaintes basées sur le motif de discrimination dans l'ensemble des plaintes formulées, fondées ou non fondées</li> <li>– Répertorier les actions visant à corriger les situations dénoncées</li> </ul>	Ministère de la Sécurité publique		2016
<p>I) Sensibiliser les procureures et procureurs aux poursuites criminelles et pénales, les intervenantes et intervenants judiciaires et le personnel administratif des tribunaux à différentes réalités culturelles</p>	Ministère de la Justice/Directeur des poursuites criminelles et pénales		2021

## Résultats attendus

- Une vision inclusive de la société et une approche pluraliste dans les politiques publiques adoptées
- La révision, l'actualisation et la poursuite des actions en matière d'éducation interculturelle en développant davantage les compétences interculturelles et en améliorant les services de francisation et d'aide à la réussite
- L'utilisation du cadre de référence pour le rehaussement et le maintien des compétences de base des personnes immigrantes en emploi par les entreprises ayant participé à l'expérimentation
- L'adaptation des services du milieu de la justice aux besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en situation de vulnérabilité ou présentant des besoins accrus
- L'amélioration de la connaissance du phénomène du profilage racial et de ses conséquences par les corps de police
- La réalisation d'un portrait de la situation sur la discrimination dans le milieu carcéral
- Une diminution du nombre de plaintes basées sur le motif de la discrimination, notamment en milieu carcéral
- La disponibilité de l'information sur les différentes réalités culturelles pour les procureures et procureurs aux poursuites criminelles et pénales, pour les intervenantes et intervenants judiciaires et le personnel administratif des tribunaux

## Indicateurs de performance

- Proportion de politiques publiques adoptées entre 2016 et 2021 qui présentent une vision inclusive et qui adoptent une approche pluraliste
- Résultats du plan d'action en matière d'éducation interculturelle et d'intégration des élèves issus de l'immigration
- Résultats de la révision du programme *Soutien à l'intégration des communautés culturelles et à l'éducation interculturelle au collégial*
- Résultats de l'expérimentation du cadre de référence pour le rehaussement et le maintien des compétences de base des personnes immigrantes en emploi
- Nombre de services du milieu de la justice adaptés aux besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en situation de vulnérabilité ou présentant des besoins accrus
- Taux d'augmentation du nombre de services du milieu de la justice adaptés aux besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles en situation de vulnérabilité ou présentant des besoins accrus
- Publication d'un guide opérationnel à l'intention des corps de police
- Nombre d'inscriptions et nombre de corps de police représentés au séminaire sur la prévention du profilage racial et social
- Dépôt d'un portrait sur l'évolution du profilage racial et social
- Nombre de jurisprudences publiées
- Dépôt du portrait de la situation en matière de discrimination dans le milieu carcéral
- Nombre de plaintes basées sur le motif de discrimination
- Liste des actions (et leurs objectifs) réalisées pour réduire le nombre de plaintes basées sur le motif de discrimination
- Nombre de documents rendus accessibles aux procureures et procureurs aux poursuites criminelles et pénales, aux intervenantes et intervenants judiciaires et au personnel administratif des tribunaux





UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE,  
COHÉRENTE ET EFFICACE

*immigration* *participation* *inclusion*

### *Une gouvernance responsable, cohérente et efficace*

*La participation et l'inclusion des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles sont des responsabilités collectives exigeantes. Afin d'alimenter une gouvernance responsable, cohérente et efficace, il est nécessaire de consolider et d'accroître les connaissances de l'engagement et des besoins individuels, des obstacles et du contexte social dans lequel ces personnes souhaitent participer.*

*Le gouvernement s'est engagé à suivre les progrès réalisés, à mesurer les retombées des actions déployées et à s'assurer de leur pertinence. L'évaluation globale de la stratégie d'action et de l'ensemble de ses mesures structurantes est l'un des moyens privilégiés pour respecter cet engagement et agir avec rigueur et responsabilité.*

*La mise en œuvre d'une stratégie en matière d'immigration, de participation et d'inclusion requiert un leadership fort mais également que les acteurs, tant au sein du gouvernement que dans la société civile, aient une vision globale cohérente des problématiques, des solutions et des améliorations à apporter. Il est donc nécessaire de poursuivre le dialogue entamé depuis le début du processus d'élaboration de la politique et de sa stratégie d'action. Des moyens de concertation et de collaboration entre les différents acteurs concernés seront mis en place et maintenus pendant toute la durée du déploiement de la stratégie d'action.*

## Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion

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, le gouvernement mise sur l'obtention et le partage d'une information pertinente et de qualité.

Outre la recherche, le gouvernement, dans un souci de transparence, souhaite faire connaître l'information disponible sur la diversité et l'immigration. Cette information, diffusée auprès des citoyennes et citoyens, des entreprises, des chercheuses et chercheurs, des associations et organismes publics, permettra plus aisément à tous ces acteurs d'intégrer la diversité dans leurs pratiques.

L'établissement d'un portrait précis de la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie collective et la publication régulière de données permettra d'avoir une meilleure connaissance des enjeux auxquels il faut apporter une réponse pertinente et efficace. Le gouvernement pourra ainsi améliorer en continu ses moyens d'action, faisant ainsi preuve de proactivité.

### Encadré 9

#### La stratégie de mesure de la participation

La Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective est une démarche qui vise à documenter les différentes formes d'engagement participatif des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles ainsi que les dispositions sociétales qui les rendent possibles.

Cette stratégie, qui s'échelonne sur plusieurs années, a été élaborée afin de remédier, en partie, au manque de données d'observation qui rend difficiles l'établissement d'un diagnostic et la compréhension de la situation. Cette démarche conçoit tout degré de participation dans une optique d'interaction constante entre l'individu et la société, conceptualisé dans un espace participatif et mesuré dans sept dimensions : économique, linguistique, culturelle, citoyenne, communautaire, démographique et identitaire. Les différentes mesures de ces dimensions s'expriment dans des indices qui permettent une comparaison des minorités ethnoculturelles avec le reste de la population québécoise.

Plusieurs banques de données serviront à décrire les différentes facettes de la participation dans diverses publications récurrentes. Le document de référence décrit la démarche plus en détail : [www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Strategie\\_mesure\\_participation.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Strategie_mesure_participation.pdf).

MOYENS D'ACTION	RESPONSABLE	COLLABORATION	ÉCHÉANCIER
A) Mesurer la participation à la vie collective des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2016 et en continu
B) Mettre en place une action concertée de recherche afin de suivre les progrès réalisés et de mieux comprendre et documenter les enjeux liés à la participation	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2017
C) Effectuer un suivi de l'intégration des personnes immigrantes nouvellement arrivées, notamment de la catégorie économique	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2016 et en continu
D) Constituer une vitrine avec des indicateurs sur la diversité et l'immigration	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2017
E) Prendre en compte les besoins qui découlent des discriminations croisées dans le déploiement des moyens d'action	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	Ministères et organismes	2016 et en continu
F) Poursuivre le partenariat avec des expertes et experts du milieu de la recherche universitaire et des réseaux policiers afin de recenser des pratiques inspirantes, de vulgariser les résultats de recherche et d'évaluer les initiatives visant à prévenir le profilage racial et social	Ministère de la Sécurité publique		2017

### Résultats attendus

- La mise en œuvre d'une stratégie de mesure de la participation
- La mise en place d'une action concertée de recherche liée aux enjeux de la participation
- Un suivi régulier de l'intégration économique des personnes immigrantes nouvellement arrivées
- La constitution d'une vitrine incluant des indicateurs sur la diversité et l'immigration
- L'augmentation des recherches et de l'information incluant l'intersectionnalité
- La diffusion auprès des corps de police de bulletins d'information sur les pratiques inspirantes, les recherches et les initiatives visant à prévenir le profilage racial et social

### Indicateurs de performance

- État de mise en œuvre de la stratégie de mesure de la participation
- Mise en place de l'action concertée de recherche
- Suivi régulier de l'intégration économique des personnes immigrantes nouvellement arrivées effectué
- Étapes de réalisation de la vitrine sur la diversité et l'immigration
- Degré de prise en compte des besoins qui découlent des discriminations croisées
- Nombre de bulletins d'information sur la problématique du profilage racial et social

## Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité



Pour vérifier les retombées des actions mises en œuvre, le gouvernement a planifié l'évaluation dès la conception de la stratégie d'action en se basant sur une approche de l'évaluabilité et en regroupant ses partenaires en évaluation.

Cette façon de faire permet d'agir en conformité avec les exigences gouvernementales en matière d'évaluation de programme dans les ministères et organismes.

Le gouvernement mise également sur un mécanisme de coordination qui permet de transmettre un message clair sur la volonté gouvernementale d'assurer la mise en œuvre de la politique et d'assumer pleinement le leadership en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Ce mécanisme permet aussi d'accroître la cohérence et l'efficacité des réalisations en facilitant l'échange d'information entre les ministères et les organismes.

Ainsi, les capacités d'analyse, d'innovation et d'action des divers partenaires sont renforcées par l'échange et la synergie des actions, ce qui est plus apte à traduire les priorités d'action en solutions durables.

## Évaluer la stratégie d'action et l'ensemble des mesures structurantes afin d'assurer l'efficacité et la pertinence des actions déployées

La mise en œuvre de la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion propose une vision à la fois concertée et partagée, qui vise la participation de tous les acteurs. Le gouvernement réaffirme l'imputabilité des ministères et organismes gouvernementaux et de leurs administrations respectives quant aux actions à mener. Chacun d'eux est responsable de ses engagements, de leur progression et de leur évaluation.

Le travail d'évaluation sera coordonné par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Un mécanisme de concertation sera mis en place et un groupe de répondantes et répondants en évaluation de programme accompagnera le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion dans ces travaux d'évaluation.

Le suivi des résultats de la stratégie d'action sera effectué annuellement. À la mi-parcours, une évaluation de la mise en œuvre qui inclura un premier bilan des résultats sera réalisée. Les suivis annuels des résultats et l'évaluation de mi-parcours permettront d'apprécier le degré de conformité des actions implantées et de connaître les difficultés éprouvées et les ajustements à apporter, si nécessaire. L'évaluation finale mesurera notamment l'efficacité et la pertinence de la stratégie d'action. Des recommandations seront formulées afin d'orienter la prochaine stratégie d'action.

## Réunir les élues et les élus ainsi que les acteurs de terrain afin de faire le point sur les avancées de la politique

En plus des moyens réguliers de concertation et de collaboration qui seront assurés pendant toute la durée de la stratégie d'action, une rencontre sera organisée au terme de la stratégie; elle réunira notamment des élues et des élus provinciaux et municipaux, des commissions scolaires ainsi que les principaux partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux qui interviennent en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

L'organisation d'un tel rendez-vous avec des partenaires qui interviennent en matière d'immigration, de participation et d'inclusion permettra d'accroître la pertinence des actions déployées en s'assurant que leur mise en œuvre est en phase avec une compréhension commune des problématiques et des solutions.

Par ailleurs, la mise en place de rencontres sectorielles avec des représentantes et représentants de minorités ethnoculturelles permettra de maintenir un lien d'échange et de dialogue avec les élues et les élus et le gouvernement afin de faire le point, ponctuellement, sur les problématiques vécues par les diverses minorités. Ces rencontres permettront d'expliquer les mesures mises en œuvre et de mettre en valeur les actions réalisées.





**Immigration,  
Diversité  
et Inclusion**

**Québec** 