

Pour une planification de l'immigration cohérente avec la capacité d'accueil et de rétention de la société québécoise

Mémoire présenté par la *Table de concertation des
organismes au service des personnes réfugiées et
immigrantes* (TCRI) dans le cadre de la
consultation gouvernementale sur la planification
de l'immigration au Québec 2017-2019

Août 2016



table de concertation des organismes au service
des personnes réfugiées et immigrantes

SOMMAIRE

Qui sommes-nous ?	P3
Préambule	P4
Commentaires généraux	P6
<i>Le modèle interculturel québécois reste pour le moment en grande partie théorique</i>	
Orientation 1	P8
<i>Recommandation</i>	P 9
Orientation 2	P10
<i>Recommandation</i>	P 14
Orientation 3	P15
<i>Recommandation</i>	P 16
Orientation 4	P 17
<i>Recommandation</i>	P 18
Orientation 5	P 19
<i>Recommandation</i>	P 23
Orientation 6	P 24
Orientation 7	P 25
<i>Recommandation</i>	P 33
Orientation 8	P 33
<i>Recommandation</i>	P 36
Orientation 9	P 38
<i>Recommandation</i>	P 39
Annexe 1 – Liste des membres de la TCRI	P 40
Annexe 2 - Aperçu de l'évolution budgétaire du MIDI depuis 1998 en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation selon les états financiers vérifiés du gouvernement du Québec et autres rapports gouvernementaux	P43

Qui sommes-nous ?

Créée en 1979, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes regroupe actuellement cent trente-huit (138) organismes communautaires qui interviennent auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut à travers le Québec. La mission de notre regroupement est vouée au soutien et à la défense des intérêts et des droits des nouveaux arrivants indépendamment de leur statut. La TCRI bénéficie d'un soutien financier de la part du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) dans le cadre de son programme de soutien à la mission.

La TCRI accomplit sa mission :

- En offrant un lieu d'échange, de concertation, d'information et de formation à ses organismes membres dans le cadre de ses activités régulières : formation des membres, comités de travail sur les femmes immigrées et racisées, l'accueil et l'intégration, les jeunes nouveaux arrivants, la protection des réfugiés, le jumelage interculturel, le parrainage de réfugiés, la régionalisation et l'employabilité.
- En coopérant avec d'autres réseaux et secteurs d'activités communautaires, parapublics, publics et privés pour renforcer la défense des droits des personnes réfugiées et immigrantes et améliorer les services aux nouveaux arrivants.
- En faisant avancer l'analyse critique des politiques et l'échange d'informations relatives aux personnes réfugiées, immigrantes et sans statut au Québec, au Canada et sur le plan international.
- En développant la recherche-action communautaire pour alimenter la réflexion sur les pratiques et l'intervention des organismes communautaires.
- En défendant les droits des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut dans ses relations avec les médias, les gouvernements, par la recherche et l'éducation du public.

Préambule

La TCRI fédère les organismes communautaires au service des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut, dont un bon nombre sont mandatés par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour offrir des services d'accueil et d'intégration aux nouveaux arrivants. À titre de regroupement des organismes communautaires du réseau de l'immigration et de l'intégration du Québec, la TCRI s'inscrit dans le mouvement de l'action communautaire autonome en déployant son expertise comme agent de transformation et de développement social. De par leurs pratiques diversifiées et une approche interculturelle, les organismes de la TCRI œuvrent pour un Québec inclusif et riche de sa diversité. Ces organismes sont amenés à répondre quotidiennement aux demandes des familles immigrantes. Ils ont développé une connaissance des difficultés que ces dernières rencontrent dans leur processus d'adaptation et d'intégration ainsi que pour accéder à des services publics adéquats en regard de leurs besoins spécifiques. En outre, de par les collaborations étroites qu'ils entretiennent avec les professionnels du réseau des services publics, communautaires et des employeurs, ces organismes sont aussi très sensibles aux difficultés que ces derniers rencontrent pour répondre adéquatement aux besoins des familles immigrantes dans leurs divers champs d'intervention (éducation, soins de santé et services sociaux, protection de la jeunesse, emploi, etc.).

Le mémoire que nous vous présentons se veut une base d'échange avec les divers acteurs interpellés par l'intégration des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Les éléments de diagnostic et les recommandations formulées sont basés sur les échanges et les collaborations que les organismes membres de la TCRI entretiennent quotidiennement avec les familles immigrantes et les professionnels des services publics et communautaires qui font appel à eux en cas de difficultés. Les interventions qu'ils ont à faire sont donc révélatrices des impasses dans lesquelles ces acteurs se retrouvent. Elles sont précieuses car elles nous renseignent sur les limites de notre système d'accueil des nouveaux arrivants. En effet, les familles immigrantes comme les intervenants institutionnels, communautaires et du secteur privé font souvent appel aux organismes d'accueil au moment où se profile ou surgit une crise ou un défi.

Nous souhaitons contribuer aux débats qui orienteront les politiques d'immigration du Québec pour les prochaines années. Nous espérons que nos réflexions et nos recommandations, qui reflètent la vision du réseau des organismes communautaires québécois voués au soutien et à la défense des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut, retiendront l'attention des membres de l'Assemblée nationale.

Dans les pages suivantes, nous mettons de l'avant un certain nombre de constats et de recommandations en lien avec les 9 orientations proposées dans le cahier de consultation.

Commentaires généraux

Les documents de consultation sur la planification des niveaux d'immigration 2017-2019 apporte une mise en contexte sur les enjeux internationaux, économiques et démographiques de l'immigration qui permet de mieux comprendre où le Québec se situe actuellement par rapport à ces questions. Le document décrit les modalités administratives qui encadrent la gestion du mouvement migratoire au Québec. En revanche, peu de détails sont donnés sur les stratégies que compte déployer le gouvernement afin de s'assurer que tous ces nouveaux citoyens et nouvelles citoyennes bénéficieront de services et de soutien adéquats et accessibles qui leur permettent de s'intégrer harmonieusement à la société d'accueil. Il convient de rappeler que nous traitons ici d'enjeux importants pour l'avenir du Québec et qu'au-delà des considérations administratives et économiques, les décisions qui seront prises par les membres de l'Assemblée nationale auront un impact majeur sur l'avenir de dizaines de milliers d'individus et de familles qui accèderont ou non à une citoyenneté pleine et entière.

Grâce à l'expérience de terrain de son réseau de 138 organismes communautaires présents dans la plupart des régions du Québec, la TCRI ne cesse d'interpeler les autorités et la société québécoise dans son ensemble sur les difficultés d'intégration rencontrées par les personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Le constat généralement souligné par la TCRI est que le fardeau de l'intégration repose davantage sur les épaules des immigrants que sur celles de la société d'accueil. Mettant le focus sur la personne immigrante, à ce jour, les politiques d'intégration ont omis de préparer et de responsabiliser la société d'accueil. Dans la nouvelle politique *Ensemble, nous sommes le Québec - Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion (2016)*¹ qui balise dorénavant les stratégies en matière d'immigration et d'intégration pour le Québec, une responsabilité prépondérante en matière d'intégration des personnes immigrantes est assignée à la société d'accueil. Dans les faits, le principe de bidirectionnalité mis de l'avant par le nouvel énoncé de politique ne se retrouve pas dans les programmes et les mesures d'intégration gouvernementaux. Or, une société qui n'est pas suffisamment préparée ne peut prétendre être une société

¹ http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

d'accueil et d'inclusion, car l'ignorance, les préjugés, la discrimination et le racisme y trouvent un terrain fertile.

Les recherches interculturelles qui étudient les processus de contacts, d'interactions entre individus et groupes issus d'enracinement culturels différents aboutissent à des conclusions similaires. En effet, que ce soit les études classiques sur les préjugés, les stéréotypes, le racisme, la xénophobie, les recherches sur la communication ou sur la pédagogie interculturelle ou encore celles sur les relations de communication entre les professionnels de l'action sociale et les migrants, elles ont toutes mis en évidence l'existence d'obstacles, de filtres et d'écrans à cette compréhension malgré les connaissances acquises sur les autres cultures. Ces obstacles sont sources de malentendus et d'incompréhension entraînant malheureusement très souvent un regard unidimensionnel, réducteur et dévalorisant, porteur de jugements de valeurs sur l'autre faisant échec à la tolérance recherchée (M. Cohen-Emerique², 1996).

Le modèle interculturel québécois reste pour le moment en grande partie théorique

Si l'on se fie aux orientations gouvernementales des quatre (4) dernières années, la priorité d'action gouvernementale visait principalement à informer et à « éduquer » les nouveaux immigrants sur des valeurs communes spécifiques au Québec.

Il est essentiel d'informer adéquatement les immigrants sur ce qui les attend au Québec et de les franciser mais où est la bidirectionnalité, l'interaction que le gouvernement met de l'avant de son approche interculturelle de l'intégration ? Comment s'articule la responsabilité et les actions à mener par la société accueillante pour inclure ces nouveaux arrivants? Quelles ont été les initiatives ou les mesures mises de l'avant auprès de la société d'accueil afin de préparer le Québec aux changements sociétaux et culturels que nous vivons actuellement? L'effort de ce côté a été marginal, et nous encourageons le gouvernement à agir à cet effet. Les débats sur l'immigration au Québec démontre pourtant l'urgence de susciter et de soutenir la création de véritables espaces de dialogue entre citoyens d'ici et d'ailleurs.

² Conférence donnée à l'université de Valence (Espagne) en juillet 1996 dans le cadre d'un colloque sur l'exclusion.

Penser que le fait de fournir de l'information brute et abstraite est suffisant pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes témoigne de l'incapacité du Québec à incarner l'interculturalisme dans ses pratiques d'accueil, notamment institutionnelles. L'intégration dans un modèle interculturel est un processus qui prend du temps. Les nombreux organismes communautaires voués à l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants peuvent témoigner du succès des pratiques interculturelles lorsqu'elles sont ancrées dans l'intervention et adaptées aux besoins des nouveaux arrivants. La rareté des ressources dont ils disposent en limite cependant l'impact.

Orientation 1 - Stabiliser les niveaux d'immigration à 51 000 personnes immigrantes admises pour les deux premières années puis les augmenter légèrement au cours de la troisième année pour atteindre 52 500 personnes en 2019

La capacité d'accueil des nouveaux arrivants du Québec

Il est nécessaire d'examiner la capacité d'accueil de la société québécoise avant de se fixer des objectifs en matière d'immigration. Or la place que la société est disposée à offrir pour inclure le nouvel arrivant sera toujours un élément déterminant pour mesurer la capacité d'accueil de la société québécoise. Nous tenons à souligner une nouvelle fois que l'intégration des nouveaux arrivants, quelle que soit la catégorie, ne peut se faire si la société d'accueil n'est pas préparée et réceptive aux défis que pose la diversité culturelle. Le peu d'investissement consenti à ce niveau ces dernières années, la lenteur du gouvernement à agir - comme en témoigne la nouvelle *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*³(2016-2021) ou le déploiement hésitant de la politique de lutte contre le racisme et la discrimination - font en sorte que le niveau de préparation et d'ouverture de la société d'accueil reste faible, comme le

³ http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Strategie_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

démontrent les débats actuels sur la remise en question des politiques d'immigration du Québec par certaines tranches de la population.

Néanmoins, nous restons convaincus que le Québec dispose des capacités permettant de recevoir plus d'immigrants et de réfugiés que nous ne le faisons actuellement, surtout en temps de prospérité économique. Le Québec a l'espace, l'infrastructure, l'expertise et le potentiel en matière d'accueil et d'intégration et surtout d'importantes ressources financières garanties à long terme par l'Accord Canada-Québec⁴ sur l'immigration : une situation unique en Occident. Rappelons qu'en 2016, et pour les années à venir, le Québec recevra minimalement 345,1 millions \$ de la part du gouvernement fédéral pour financer annuellement l'intégration et la francisation des nouveaux arrivants.

Si l'immigration n'est pas la solution magique aux problèmes démographiques et de pénurie de main d'œuvre anticipés pour le Québec, elle fait néanmoins partie intégrante de la solution. Mais miser sur l'immigration en terme de moteur d'un développement social, économique et démographique nécessite d'en faire un projet collectif impliquant largement la société d'accueil et surtout l'ensemble des acteurs socioéconomiques et institutionnels.

Recommandations 1

La TCRI a toujours privilégié une augmentation progressive des niveaux d'immigration, traditionnellement très bas au Québec comparé au reste du Canada, en s'assurant que cela ne s'effectue pas au dépend des catégories de la famille et de l'immigration humanitaire qui ont toujours été des composantes essentielles de l'ensemble du mouvement migratoire au Canada et particulièrement au Québec. Nous recommandons donc une croissance des niveaux équilibrée en fonction d'objectifs économiques, humanitaires et linguistiques. Cependant, il est impératif qu'une augmentation et même un maintien des niveaux d'immigration actuels soient accompagnés de mesures et de ressources financières additionnelles et adéquates favorisant l'intégration des nouveaux arrivants, incluant la préparation de la société d'accueil.

⁴ Voir tableau sur l'évolution de la compensation financière de l'Accord Canada-Québec en annexe.

Orientation 2 - Accroître progressivement la part de l'immigration économique pour atteindre 63 % en fin de période

Pas d'immigration économique sans une pleine intégration économique

Ces dernières années⁵, la part de l'immigration économique a décliné, passant de 72 % en 2012 à 61 % en 2015 (avec 67 % en 2013 et en 2014). Avec un taux de 63 % pour les trois prochaines années, le Gouvernement propose finalement un statu quo dans ce domaine.

Le Québec compte particulièrement sur l'immigration économique pour accroître sa prospérité et la vitalité du français. Mais au-delà de la part de l'immigration économique, il est essentiel de se pencher sur la question de l'intégration économique (dans des emplois de qualité) des personnes que l'on fait ainsi venir au Québec. Alors que les différents auteurs ne s'entendent pas sur l'impact économique de l'immigration⁶, le consensus est établi sur le fait que l'impact économique pourrait être plus positif si la contribution des immigrants était mieux mise à profit au Québec.

Or, depuis plusieurs années, de nombreux acteurs de tout bord dressent le constat que «... le Québec tire de l'arrière au chapitre de l'emploi chez les immigrants»⁷ et qu'«...un autre grand défi pour le Québec consiste à faciliter l'accès à l'emploi dès les premières années d'immigration»⁸. Un rapport très récent de l'OCDE-LEED⁹ confirme ces piètres résultats, cette fois pour Montréal, sur le plan de l'intégration des immigrants au marché du travail, en lui décernant la « note » rouge car ses performances sont parmi les moins bonnes des aires métropolitaines sélectionnées (au niveau du Canada).

Les acteurs ne sont pas forcément d'accord sur les causes possibles des difficultés d'intégration, notamment des immigrants récemment installés au Québec. En 2014, Boudarbat et Grenier¹⁰ classaient ces acteurs en deux grandes catégories : ceux qui

⁵ MIDI (2016). La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019. *Cahier de consultation*. P. 14.

⁶ Cette question est largement abordée dans le rapport de Boudarbat et Grenier remis au MIDI en 2014. Référence dans la note de bas de page ci-dessous.

⁷ Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. P.44.

⁸ Même référence. P. 47.

⁹ OCDE-LEED. (2016). Montréal Métropole de talent. Pistes d'action pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences. 108 p.

¹⁰ Voir référence ci-dessus. P. 158.

mettent de l'avant le capital humain et ceux qui développent l'idée selon laquelle il existe un problème de discrimination dans le marché du travail. Selon nous, en dépit des discours politiques, la tendance gouvernementale demeure essentiellement de tabler sur les caractéristiques socio-professionnelles des immigrants et de les responsabiliser à outrance quant au succès ou à l'échec de leur intégration professionnelle. À la TCRI, nous avons plutôt et d'une manière générale, une vision bidirectionnelle de l'intégration où les responsabilités sont partagées entre la personne immigrante et la société d'accueil. En employabilité plus particulièrement, cette vision a amené certains de nos membres à développer une approche spécifique à visée systémique¹¹ et du fait qu'ils partagent cette approche, à se regrouper sous le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)¹².

Fort de notre expérience, nous défendons l'idée qu'il est essentiel de considérer les obstacles systémiques à l'accès à l'emploi mais également de chercher à les surmonter. Dans le mémoire qu'elle a produit pour la consultation publique relative à la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion¹³, la TCRI détaille ces différents obstacles systémiques mais surtout propose des pistes de solution ou des mesures permettant d'y pallier. Certains de ces obstacles ne sont pas vraiment adressés dans la Stratégie d'action¹⁴ et très peu de mesures sont proposées pour les contrer. Comme Boudarbat et Grenier, il nous semble pourtant prioritaire et urgent de « *Favoriser une plus grande ouverture des employeurs face à l'immigration.* »¹⁵ particulièrement ceux des PME et comme l'OCDE-LEED le suggère d' « *...apporter aux employeurs des solutions permettant de surmonter les barrières à l'embauche de candidats immigrants, notamment par une aide à l'homologation des diplômes, à la validation des expériences professionnelles effectuées à l'étranger, à l'acquisition d'un niveau de langue suffisant ou encore à la réalisation de stages professionnels.* »¹⁶

¹¹ Cette approche comporte sept indicateurs : 1) Tenir compte du projet et du parcours migratoires 2) Lier intégration sociale et intégration au marché du travail 3) Approche basée sur la communication interculturelle 4) Intervenant(e) comme pivot-central 5) Prospection, sensibilisation et support des employeurs 6) Accompagnement des nouveaux immigrants et des employeurs pour le maintien en emploi 7) Intervention à double rythme combinant urgence et projet vocationnel.

¹² Le ROSINI est responsable des dossiers liés à l'emploi et au marché du travail à l'intérieur de la TCRI. Il est actuellement composé de 16 organismes dont 2 en région.

¹³ TCRI (2015). Vers un Québec plus inclusif riche de sa diversité. 47 p. Voir particulièrement les pages 11 à 20.

¹⁴ MIDI (2016). Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*. 78 p.

¹⁵ Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. P. 84.

¹⁶ OCDE-LEED. (2016). Montréal Métropole de talent. Pistes d'action pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences. P. 102.

Pas d'immigration économique sans parler des travailleurs étrangers temporaires

Même si cette consultation porte sur l'immigration permanente, il nous semble plus que jamais indispensable d'aborder la question de l'immigration temporaire qui est majoritairement constituée de travailleurs étrangers¹⁷ et donc d'immigrants économiques.

Alors que d'une manière plus globale, l'immigration temporaire a dépassé annuellement l'immigration permanente depuis 2011¹⁸ et qu'avec cette montée en force de l'immigration temporaire, on assiste à un changement radical tant sur le plan quantitatif que qualitatif de l'immigration au Québec, il est étonnant de constater l'absence total de débat public (ou même de consultation publique) sur cette question.

Nous profitons donc de cette consultation pour revenir sur la situation des travailleurs étrangers temporaires non spécialisés qui paraît toujours très préoccupante. À ce propos, nous questionnons le fait que le Québec propose un statut temporaire à des immigrants qui occupent des emplois qui, pour certains, sont manifestement plus permanents qu'autre chose. N'y-aurait-il pas plutôt lieu de répondre par une immigration permanente à une économie québécoise qui a aussi des besoins importants en main d'œuvre moins scolarisée, moins qualifiée ou peu spécialisée, particulièrement dans certaines régions?

Par ailleurs, de nombreux auteurs aussi diversifiés que Marie Le Ray¹⁹, la FTQ²⁰, le Centre international de solidarité ouvrière²¹, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse²² démontrent à quel point « ...le système de travail temporaire (...), parce qu'il suppose et nourrit une double précarisation, celle du migrant et celle du travail, est générateur d'inégalités et d'injustice sociale. »²³. Dans deux publications très récentes, le Conseil canadien pour les réfugiés²⁴ et ²⁵ confirme la vulnérabilité de cette

¹⁷ MIDI (Septembre 2014). Portraits statistiques L'immigration temporaire au Québec 2008-2013. P. 5.

¹⁸ Voir référence ci-dessus. P. 6.

¹⁹ Le Ray, M. (Décembre 2011). Migration temporaire, injustices durables. Le cas des travailleuses et travailleurs étrangers « temporaires » au Canada. Vivre ensemble. 13 p.

²⁰ Le recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. 9 p. <http://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/ftqimport/5273.pdf>

²¹ Centre international de solidarité ouvrière. (Décembre 2011). Les enjeux du travail migrant temporaire au Québec et au Canada. 9 p.

²² CDPDJ. (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. 90 p.

²³ Voir référence de Le Ray ci-dessus. P. 1.

²⁴ CCR. (Mai 2016). Programme des travailleurs étrangers temporaires. Mémoire du CCR au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. 8 p.

population de travailleurs temporaires peu spécialisés en mettant notamment l'accent sur leurs problèmes d'accès aux droits et aux services d'établissement et de soutien : une partie d'un de ces documents (voir celui de Mars 2016) traite spécifiquement de la situation de ces travailleurs au Québec.

Mise en place du nouveau système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt : questions et préoccupations

Avec l'adoption de la loi 77 et son application prévue pour 2017, le Québec compte mieux arrimer les profils des personnes immigrantes aux besoins du Québec. Même si cette intention est louable, cette nouvelle approche de sélection des immigrants suscite plusieurs questions et commentaires.

Le Québec est loin d'être le premier pays à adopter un tel modèle, cette approche ayant été mise de l'avant en Nouvelle-Zélande en 2003, en Australie en 2008 et dans le reste du Canada en 2015. D'après Boudarbat et Grenier (2014), « ...ce modèle semble avoir bien fonctionné, mais l'expérience est encore trop récente pour en évaluer les conséquences à long terme. »²⁶. Le Québec semble faire le pari de l'efficacité d'une telle approche mais où en sont les preuves?

Par ailleurs, cette approche prend aussi pour acquis que les employeurs seraient mieux placés que les fonctionnaires pour choisir les immigrants qui pourront bien s'intégrer. Ce choix ne découle-t-il pas d'une vision utilitariste extrême de l'immigration et ne risque-t-il pas d'aboutir à une privatisation de la gestion de l'immigration alors que cette dernière devrait rester un choix de la société civile et de « son » gouvernement? Dans ce nouveau contexte, quelle importance va-t-on accorder aux consultations triennales sur l'immigration?

Un tel modèle ne va-t-il pas réduire l'intégration à sa dimension économique en prétendant que « *si l'intégration professionnelle va, tout va* » et en oubliant ainsi la complexité et le caractère multidimensionnel du processus d'intégration? Le Gouvernement du Québec semble penser que l'approche par le capital humain n'ayant

²⁵ CCR. And Co. (Mars 2016).Travailleurs migrants : sans soutien et à statut précaire. Une étude pancanadienne sur l'accès aux services des travailleurs migrants. 43 p.

²⁶ Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. P.76.

pas fait ses preuves par le passé, il faut la remplacer par cette approche de déclaration d'intérêt. En considérant que la question de l'intégration économique se résume à un meilleur arrimage entre les caractéristiques socio-professionnelles des immigrants et les besoins du marché du travail, le Gouvernement ne « jette-t-il pas plutôt l'éponge » par rapport aux obstacles systémiques (déjà évoqués ci-dessus) dans l'accès à l'emploi des immigrants? Ne fait-il pas la preuve de son incapacité (et/ou de son absence de volonté politique) à les adresser? En d'autres termes, le choix de cette approche est-elle une remise en cause « officielle » de la vision bidirectionnelle de l'intégration et ne responsabilise-t-il pas de manière indue, les immigrants mais d'une certaine manière aussi, les employeurs?

Enfin, tel qu'évoqué ci-dessous pour les immigrants temporaires qualifiés et étant donné le manque d'ouverture de certains employeurs face à l'immigration, ce nouveau modèle ne va-t-il pas conduire à choisir des immigrants européens et blancs, allant ainsi à l'encontre de décennies de diversification régionale et culturelle de l'immigration?

Recommandations 2

La TCRI estime qu'on ne peut pas parler d'immigration économique sans parler aussitôt d'intégration économique pleine et entière et que les conditions de cette dernière doivent être réunies d'urgence par le Gouvernement : cela demande notamment qu'il s'attaque rapidement et sérieusement aux obstacles systémiques dans l'accès à l'emploi des immigrants.

Étant donné la tendance lourde que constitue l'immigration temporaire et la part importante qu'y occupent les travailleurs peu spécialisés, le Québec ne peut plus faire l'économie d'un débat public sur ces questions, ni rester insensible à la situation de ces travailleurs qui apparaissent actuellement et dans bien des cas, comme des « citoyens » de deuxième classe, n'ayant accès ni aux droits ni aux services. Leur accès à la résidence permanente, au même titre que les travailleurs temporaires spécialisés, devrait notamment permettre de réduire leur vulnérabilité et leur précarité.

Enfin, bien des questions restent en suspens concernant le nouveau système d'immigration qui va bientôt entrer en vigueur. Le Gouvernement devra rester vigilant quant aux impacts de ce système et aux conséquences qui pourraient être négatives tant pour les immigrants que pour la société d'accueil, s'ils ne s'intègrent pas aussi bien que prévu.

Orientation 3 - Augmenter au moins 40 % en 2019 la proportion de personnes immigrantes de 18 ans et plus, de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, sélectionnées et ayant un statut de travailleur temporaire au Québec au moment de leur sélection ou d'étudiant étranger

Par cette orientation, le Gouvernement du Québec entend augmenter la part de l'approche « two-step migration » pour les travailleurs qualifiés, la sélection comme résident permanent se faisant après un séjour temporaire comme travailleur étranger temporaire qualifié ou comme étudiant étranger. Tel que préconisé dans le rapport commandé à Boudarbat et Grenier²⁷ par le MIDI, il compte ainsi favoriser les immigrants qui ont une expérience au Québec et/ou un diplôme québécois et sans doute prévenir les problèmes de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) que rencontrent de nombreux travailleurs qualifiés : non reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience étrangère par les employeurs, manque d'expérience québécoise.

Même si des séjours préalables au Québec facilitent l'accès à l'emploi des travailleurs qualifiés²⁸, il faudra patienter quelques années pour connaître tous les effets de ces choix. En attendant, il est fort intéressant d'examiner les résultats d'une étude récente conduite par Montréal International et le Conseil Emploi Métropole²⁹ auprès des principaux intéressés (immigrants temporaires des catégories des étudiants internationaux et des travailleurs temporaires spécialisés). L'étude a demandé à ces deux populations quels seraient les facteurs qui empêcheraient la rétention au Québec à l'expiration du permis de travail ou d'études. Ces obstacles à la rétention sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Il est intéressant de constater pour ces deux populations et particulièrement pour les travailleurs, à quel point on retrouve, comme pour les travailleurs qualifiés permanents, le caractère multidimensionnel de l'intégration et le fait que c'est un processus complexe

²⁷ Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. 179 p.

²⁸ Voir les recherches et auteurs cités par Boudarbat et Grenier (2014). P. 171-172

²⁹ Montréal International et Conseil Emploi Métropole. (2015). Étude des facteurs associés à la rétention des immigrants temporaires dans le Grand Montréal. 92 p.

encadré par le familial³⁰. Il n'est pas sûr qu'à l'heure actuelle, le Gouvernement du Québec partage cette vision de l'intégration pour cette immigration temporaire; il semble plutôt considérer que son intégration se limite à une intégration économique. Les deux catégories d'immigrants expriment également un besoin d'accompagnement pour leurs démarches d'immigration pour obtenir leur résidence permanente.

Étude des facteurs associés à la rétention des immigrants temporaires dans le Grand Montréal - Adobe Reader

Fichier Edition Affichage Fenêtre Aide

14 / 92 100%

Outils Commentaire

LES OBSTACLES SONT SENSIBLEMENT LES MÊMES POUR LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX ET LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES SPÉCIALISÉS

		ÉTUDIANTS	TRAVAILLEURS
OBSTACLES MAJEURS	Accès à l'emploi	Ressources d'aide à l'emploi disponibles, mais peu connues	
		Incertitude liée au statut temporaire postdiplôme	Difficulté pour les conjoints de trouver un emploi
	Processus d'immigration	• Processus méconnu et considéré complexe • Processus complexifié par les réformes récentes • Longueur des délais au fédéral	
	Niveau requis de français	POUR NON FRANCOPHONES : • Limite l'obtention de la résidence permanente • Difficile et coûteux d'apprendre la langue en peu de temps	
AUTRES OBSTACLES	Maîtrise de l'anglais	POUR FRANCOPHONES : Connaissance insuffisante de l'anglais qui freine l'accès à l'emploi	
	Qualité de vie		Accès difficile au système de santé et de garderies, infrastructures, etc.

Il faut aussi noter un autre résultat qui ressort de cette étude : en 2013 et dans la région métropolitaine, les Français constituaient la majorité tant des étudiants internationaux que des travailleurs temporaires spécialisés. On peut dès lors se demander si ce parti pris gouvernemental en faveur de la « two step migration » ne va pas conduire à terme à une « ré-homogénéisation » de l'immigration, contrairement à ce qui est annoncé dans l'orientation 8 de la planification triennale : « ...favoriser la diversité du mouvement migratoire en provenance des différentes régions du monde... ».

Recommandations 3

Concernant cette population d'étudiants étrangers et de travailleurs temporaires spécialisés dont certains souhaitent demeurer au Québec, la TCRI estime que le Gouvernement ne peut pas faire l'économie d'un soutien à leur intégration (et à celle de leur famille, le cas échéant) dans toutes ses dimensions s'il veut véritablement les

³⁰ TCRI. (2004). Cap sur l'intégration. 5 p.

retenir au Québec. Cela signifie de permettre l'accès de cette population aux services d'accueil, d'installation/d'établissement et d'intégration offerts par les organismes communautaires spécialisés pour les nouveaux arrivants ainsi qu'aux cours de langues et aux services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec et ce, dès que la (les) personnes a (ont) fait part de leur volonté de demeurer au Québec et veut (veulent) entamer une démarche dans ce sens donc bien avant leur obtention d'un CSQ ou de la résidence permanente.

Pour assurer une cohérence dans l'ensemble de ses orientations, le Gouvernement doit aussi veiller à favoriser la diversité régionale et culturelle de cette source d'immigration.

Orientation 4 - Fixer à un minimum de 85 % la proportion des adultes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés qui déclarent connaître le français à l'admission

Selon l'un des derniers bulletins statistiques sur l'immigration permanente au Québec publiés par le MIDI³¹, la connaissance du français déjà élevée parmi les immigrants de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés augmente : elle se chiffre en effet à 78,2 % pour l'année 2015 comparativement à 75,4 % pour 2014 et à 72,3 % pour 2013. Ces chiffres sont les résultats d'un processus de sélection de l'immigration qui donne un poids plus grand à la connaissance du français et qui table sur les immigrants, particulièrement économiques, pour maintenir et consolider le caractère français du Québec.

Ce choix présuppose aussi que l'immigrant francophone va s'intégrer « vite et bien », notamment sur le marché de l'emploi. Or, plusieurs données tendent à démontrer que le français n'est pas LA clé pour la réussite de la participation économique et sociale des nouveaux arrivants. Par exemple, Boudarbat et Grenier, dans un rapport récent³² remis au MIDI, expliquent que « ...même si le français joue un rôle prépondérant, l'anglais est aussi utilisé, et les immigrants doivent composer avec cette situation. ». Et les mêmes auteurs d'indiquer par la suite que les « ...qualités recherchées chez les nouveaux

³¹ MIDI. (Avril 2016). Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec 4e trimestre et année 2015. 9 p.

³² Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. P. 36.

immigrants - comme la maîtrise du français – sont présentes chez des immigrants qui sont fortement exposés au chômage (les Maghrébins, par exemple). »³³.

Dans le même sens, des articles parus dans les médias récemment³⁴ notent :

- une exigence généralisée de bilinguisme, surtout dans la région de Montréal, constituant une des raisons qui explique les difficultés dans le marché du travail des nouveaux arrivants francophones;
- un taux de chômage des immigrants unilingues francophones de 40 % supérieur à celui des nouveaux arrivants unilingues anglophones;
- et au bout du compte, un Québec qui peine à retenir ses immigrants francophones.

Si la maîtrise parfois insuffisante du français et la méconnaissance de l'anglais ou l'absence de bilinguisme constituent en effet une faiblesse en regard des exigences de certains postes, des auteurs évoquent d'autres dimensions aux obstacles d'ordre linguistique. Ainsi « ...pour Tadlaoui (2002)³⁵, le niveau de maîtrise du français ou de l'anglais exigé est parfois excessif par rapport au type d'emploi et les différences entre le français international et le français utilisé au Québec peuvent être source de difficultés dans certains domaines professionnels ou milieux de travail. Chicha et Charest (2008)³⁶ indiquent que derrière une connaissance jugée insatisfaisante d'une ou des deux langues par les employeurs, il peut y avoir plutôt un accent qui déplaît, par exemple en entrevue. Ainsi pour ces trois auteurs, les exigences linguistiques servent parfois de prétexte pour refuser des candidatures. ».³⁷

Recommandations 4

La TCRI souhaite que le Gouvernement adopte une attitude plus pragmatique et prenne acte que le français ne constitue pas LA clé pour l'intégration, espérée. En effet, la

³³ Voir référence ci-dessus. P. 47.

³⁴ Dutrizac, R. (7 avril 2016). Marché du travail : L'anglais mieux que le français pour les immigrants ». Journal Le Devoir.

Braün, D. (30 juin 2016). Le Québec peine à retenir ses immigrants francophones. ICI Radio-Canada.

³⁵ Tadlaoui, J-E. (2002). Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années. TCRI.

³⁶ Chicha, M-T. et E. Charest. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux, Choix IRPP, 14(2).

³⁷ Chanoux, P. Sous la supervision de T. Gulian. (2012). Analyse des processus de recrutement, d'intégration et de rétention en emploi d'entreprises de la RMR de Montréal ayant à leur emploi des immigrants d'origine maghrébine. Une recherche de l'IRIPI pour le compte du CEM. P. 11-12.

maitrise du français, bien qu'étant une condition nécessaire³⁸, ne semble pas suffisante en elle-même. D'une part, du fait d'une exigence de bilinguisme dans certains cas et d'autre part, du fait que les obstacles d'ordre linguistique peuvent cacher d'autres types d'obstacles ou qu'il peut y avoir d'autres types d'obstacles plus importants pour des immigrants francophones (sur lesquels nous reviendrons en traitant des autres orientations).

Il faut donc relativiser l'effet de la maitrise de la langue française sur la réussite professionnelle des immigrants au Québec et offrir par exemple, via Emploi-Québec, des cours d'anglais aux immigrants francophones leur permettant de répondre aux exigences linguistiques de base du métier qu'ils veulent exercer ou du secteur dans lequel ils veulent travailler. Une telle mesure devrait contribuer à une meilleure rétention des immigrants francophones au Québec, dans un contexte plus concurrentiel où le gouvernement fédéral vient de remettre en place un programme pour favoriser cette immigration dans le reste du Canada³⁹.

Orientation 5 - S'assurer que la proportion des candidates et candidats sélectionnés dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation en demande soit d'au moins 70%

Au sein de l'approche de sélection de l'immigration basée sur le capital humain qui est encore en vigueur à l'heure actuelle, la formation (niveau de scolarité ainsi que domaine de formation) a toujours occupé une place prépondérante parmi les critères de choix⁴⁰ des travailleurs qualifiés. Et c'est ainsi qu'en 2015, le poids relatif des immigrants permanents admis et âgés d'au moins 15 ans détenant une scolarité de 14 ans et plus se situait à 61,6 %⁴¹. On comprend que le Gouvernement veut par cette orientation

³⁸ Dans un document du MRCI datant de 2004, il est intéressant de noter que les immigrants qui parlent le français sont surreprésentés parmi ceux qui résident à l'extérieur de Montréal, où le français est très souvent l'unique langue économique et des contacts sociaux.

³⁹ Martin, L. (1^{er} juin 2016). Un programme fédéral pour favoriser l'immigration francophone de retour. ICI Radio-Canada.

⁴⁰ MIDI/DPPI. (5 août 2015). Grille synthèse des facteurs et critères applicables à la sélection des travailleurs qualifiés. 1 p.

⁴¹ MIDI. (Avril 2016). Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec 4e trimestre et année 2015. P. 4.

accorder encore plus d'importance à ce critère, même si « formation en demande » n'est pas forcément synonyme de « haut niveau de scolarité ».

L'État québécois table (avec raison⁴²) sur une relation positive entre le niveau de scolarité et le taux d'emploi. Or, les perspectives d'emploi des immigrants sont loin d'être déterminées par leur niveau de scolarité. Ainsi « ... *pour un même niveau de scolarité, le taux d'emploi chez les immigrants et les immigrantes est inférieur à celui qu'affichent les non-immigrants et les non-immigrantes. Cette différence est surtout manifeste pour les femmes et frôle les 10 points de pourcentage pour celles qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires.* »⁴³. Chicha et Charest⁴⁴ notent par ailleurs que l'importance du déclassement (niveau d'adéquation entre l'emploi occupé et le niveau de formation) varie selon le pays ou la région d'origine et/ou selon le fait d'appartenir à une minorité racisée ou pas.

Sur le marché du travail, les travailleurs qualifiés se heurtent ainsi à des problèmes de reconnaissance des diplômes étrangers par les ordres professionnels ou par les employeurs. Dans les deux cas, il peut y avoir des stéréotypes et des préjugés exercés à l'égard des diplômes du Sud (telle la moindre valeur accordée à une éducation obtenue dans un pays en développement). Nous ne détaillerons pas cette problématique qui est très bien documentée⁴⁵. Nous nous pencherons plutôt sur une question qui fait moins l'actualité : celle de l'accès à la formation manquante, d'appoint ou d'actualisation.

Dans le parcours d'insertion d'une personne immigrante, il est impossible de dissocier la question de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) de l'accès à la formation manquante, d'appoint ou d'actualisation.

En effet, les immigrants obtiennent très rarement une reconnaissance totale de leurs acquis et compétences. En outre, pour faciliter le transfert de leurs compétences au Québec et éviter de se retrouver dans des situations de surqualification, ils ont pour la plupart seulement besoin d'actualiser leurs compétences. Or, l'offre actuelle tant au

⁴² Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. P.44.

⁴³ Voir référence immédiatement ci-dessus.

⁴⁴ Chicha, Marie-Thérèse, et Éric, Charest, 2008, « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et Enjeux. ». *Choix IRPP*, vol.14, no 2. P. 8.

⁴⁵ Voir référence immédiatement ci-dessus. P 10-12.

niveau de la reconnaissance des acquis et des compétences que de la formation continue dans le réseau de l'éducation ne permet de répondre que très partiellement à ces besoins d'actualisation. En effet, sur le plan quantitatif, l'offre dans ces deux domaines est insuffisamment développée au niveau universitaire. Sur le plan qualitatif, plus que nécessaire, les personnes doivent refaire un programme entier et retourner à temps plein aux études pour réapprendre en partie ce qu'elles savent déjà. Même quand elles bénéficient de reconnaissance des acquis et des compétences, le programme de formation peut prendre 18 mois.

Dans le cadre d'une consultation menée en 2015 par la TCRI en collaboration étroite avec Qualification Montréal⁴⁶ auprès de personnes immigrantes, de regroupements de personnes immigrantes et d'intervenants communautaires, il apparaît que l'offre actuelle de formation est perçue comme « *une business* » pour les établissements d'enseignement. Ce qui fait dire à ces acteurs que le Québec recrute non pas des travailleurs qualifiés mais des « étudiants » pour « remplir » ses classes dans ses établissements d'enseignement. D'autres problématiques importantes sont ressorties de cette consultation :

- l'absence de soutien financier quand on prend la formation manquante;
- le délai pour accéder à la formation, puis la longueur du parcours en formation manquante. Cette situation décourage même de nombreux immigrants à commencer un parcours de RAC;
- des employeurs absents du parcours en formation manquante. Ne serait-il pas préférable pour les immigrants n'ayant pas à exercer un métier réglementé (qui constituent la majorité des candidats), d'actualiser leurs acquis et compétences directement dans les milieux de travail⁴⁷?
- une RAC suivie d'une formation manquante orientée vers l'obtention d'un diplôme. Selon nous, cette orientation actuelle du Réseau de l'éducation constitue une sérieuse entorse aux principes de la reconnaissance des acquis qui sont centrés sur la personne⁴⁸, donc ses besoins et ses projets. En effet, les

⁴⁶ Qualification Montréal-Éducation Montréal. (Novembre 2015). Reconnaître pour valoriser les acquis et compétences : Vers l'intégration des personnes immigrantes en emploi. Travaillons ensemble aux solutions. Rapport préliminaire de consultation-Présentation et synthèse des points de vue. 43 p.

⁴⁷ Actuellement, cette actualisation des acquis et des compétences directement dans les milieux de travail fait partie des objectifs du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Mais bon an, mal an, il n'y a que 1000 places de disponibles annuellement dans ce programme.

⁴⁸ Conseil supérieur de l'éducation. (Juin 2000). La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale. Avis au ministre de l'éducation. P. 16-17.

nouveaux immigrants qui sont généralement des personnes scolarisées et expérimentées ont-ils vraiment besoin d'un nouveau diplôme?

- et enfin un processus qui ne se traduit pas particulièrement à son issue par l'obtention d'un emploi de qualité. Cet élément pose un grave problème car la formation manquante, d'appoint ou d'actualisation est censée faciliter l'intégration professionnelle de la personne dans son domaine et à son niveau. Les immigrants ne se trouvent-ils pas pris là dans des enjeux plus larges d'adéquation entre l'offre de formation du Réseau de l'éducation et les besoins du marché du travail?

Dans ses fonctions, le Commissaire aux plaintes de l'Office des professions du Québec⁴⁹ (OPQ) se penche également sur cette question de formation d'appoint. Il doit en effet suivre l'évolution des mesures prises par l'Office pour favoriser la collaboration entre les ordres professionnels et les établissements d'enseignement concernant l'offre de formation et de stages exigés par les ordres pour la reconnaissance des compétences professionnelles. Dans ce cadre, le Commissaire a émis un premier rapport concernant le niveau collégial en novembre 2015 (mis à jour en mai 2016)⁵⁰ tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue. Un second rapport concernant le niveau universitaire sera produit au courant de l'année 2016. Le premier rapport fait ressortir de nombreuses problématiques⁵¹ relatives aux modalités d'organisation et de financement de la formation d'appoint qui limitent sérieusement son accès aux personnes immigrantes. À l'issue de ce rapport, le Commissaire interpelle plusieurs acteurs (ceux du système d'éducation, du système professionnel, du domaine de l'immigration, de la santé et du marché du travail) avec plus d'une vingtaine de recommandations⁵². Il enjoint ces différents acteurs de se responsabiliser davantage autour de la formation et de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et à s'engager dans une véritable coordination.

⁴⁹ OPQ. (?). Reconnaissance des compétences professionnelles : Ce que le Commissaire aux plaintes peut faire pour vous. 4. p.

⁵⁰ Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles-OPQ. (Novembre 2105. Mis à jour Mai 2016). Mission d'information. L'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'enseignement collégial en réponse à la prescription d'un ordre professionnel. 34 p.

⁵¹ Voici les principales problématiques observées : maîtrise insuffisante du français, nombre de places de stage limité, démarches administratives, facteurs culturels tant du côté des professionnels immigrants que des milieux de stage. Pour plus de détails, voir référence immédiatement précédente, P. 21-27.

⁵² Voir référence immédiatement précédente. P. 29-33.

Dans un document très récent, l'OCDE-LEED⁵³ revient aussi sur la nécessité de « Fournir une formation mieux adaptée aux besoins des immigrants ». Elle indique ainsi que « Compte tenu de l'évolution rapide du marché du travail, les formations proposées aux immigrants doivent être plus réactives aux besoins des individus et des firmes locales. Il faut améliorer la communication entre les organismes intervenant au niveau de l'offre de formation et de la demande des entreprises. Dans cette optique, les employeurs peuvent être encouragés à s'engager dans l'élaboration des programmes de formation... Il serait judicieux dans ce contexte... que les programmes relevant des pouvoirs publics puissent être assouplis de manière à être en capacité de mieux s'adapter à la situation des immigrants. Les programmes doivent être réactifs, modulables, et programmables en différents moments de l'année et pour de petits groupes. »⁵⁴.

Recommandations 5

Avec la venue d'immigrants détenant une formation en demande, il est plus que nécessaire pour le Québec d'offrir à ces personnes compétentes formées à l'étranger une intégration efficace et rapide sur le marché du travail, dans des emplois à la hauteur de leurs qualifications. Dans ce contexte, la fluidité dans le parcours évaluation-formation-reconnaissance est essentielle et la question de l'accès à la formation d'appoint est devenue un enjeu très important. Dans ce domaine, nous constatons notamment que le Réseau de l'éducation et ses ministères continuent singulièrement de manquer de « ...sensibilité à l'égard de la situation particulière des personnes immigrantes »⁵⁵ et ce, en dépit de l'argent qu'ils reçoivent du fait de l'entente Canada-Québec en matière d'immigration et d'intégration⁵⁶.

Deux pistes nous semblent particulièrement porteuses pour faire plus et faire mieux à l'avenir dans ce domaine :

⁵³ OCDE-LEED. (2016). Montréal Métropole de talent. Pistes d'action pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences. P. 102.

⁵⁴ Voir référence immédiatement précédente.

⁵⁵ Voir lien suivant : <http://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/formationdappoint/recommandations/organisation-financement/>

⁵⁶ Gouvernement du Québec. (Février 1991). Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains. (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall). 32 p.

Piste 1. L'adoption du projet de loi 98⁵⁷ et particulièrement des articles 10 à 21 qui traitent de l'admission aux professions. Les mesures qui y sont proposées entendent en effet améliorer l'accès à la formation et aux stages, notamment grâce à l'instauration souhaitée d'un Pôle de coordination sous la responsabilité de l'OPQ. Autre élément pertinent du projet de loi : il propose aussi de bonifier le rôle et le titre du Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles, en vue d'accroître l'équité, la transparence, l'objectivité et l'efficacité du processus d'admission à une profession, objectifs que la TCRI partage totalement.

Piste 2. Et comme une grande majorité de nouveaux immigrants ne souhaitent pas intégrer une profession réglementée⁵⁸, responsabiliser Emploi-Québec sur ce dossier. En effet, en tant qu'acheteur de nombreux cours et places dans le Réseau de l'éducation, Emploi-Québec devrait veiller davantage à une utilisation optimale des montants alloués aux établissements d'enseignement. Ainsi pour permettre une meilleure adéquation des réponses de ces derniers aux besoins des personnes immigrantes et des employeurs, Emploi-Québec devrait exiger du Réseau de l'éducation :

- que toute entrée en formation soit précédée d'une RAC;*
- que l'offre de RAC soit utilisée et adaptée pour accélérer l'insertion professionnelle des personnes immigrantes et non forcément leur diplomation (voir l'exemple du projet-pilote dans le domaine des TI conduit par le Collège de Maisonneuve en 2011-2013⁵⁹);*
- que suite au processus de RAC, l'offre de formation manquante ou de formation d'appoint soit accessible aux personnes immigrantes dans un délai et à des coûts raisonnables;*

Emploi-Québec devrait évaluer l'impact des programmes et mesures qu'il finance en accordant toute son importance à la qualité des emplois occupés et à l'adéquation entre ces emplois et les profils des personnes immigrantes concernées.

⁵⁷ Assemblée nationale. (2016). Projet de loi no 98. Loi modifiant diverses lois concernant principalement l'admission aux professions et la gouvernance du système professionnel. 29 p.

⁵⁸ MIDI (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cahier de consultation.* P. 29.

⁵⁹ IRIPI-CREDIM (2013). *Accélérer l'intégration professionnelle des immigrants sur l'Île de Montréal : Un projet novateur en adaptation et en reconnaissance des compétences. Bilan du projet-pilote.* 45p.

Orientation 6 - Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions

La TCRI n'a pas de commentaire sur cette question.

Orientation 7 Contribuer, de concert avec les acteurs économiques et territoriaux, à l'essor des régions du Québec par l'immigration permanente et temporaire

La répartition géographique des immigrants est un enjeu de la politique d'immigration québécoise depuis au moins une trentaine d'années. En 2016, cette question demeure d'actualité. En effet, pour l'immigration permanente admise en 2015, les principales régions projetées de destination sont la région administrative de Montréal qui occupe le premier rang avec 76,0 % des admissions, suivie de la Capitale-Nationale (6,0 %), de la Montérégie (4,6 %) et de Laval (4,5 %) ⁶⁰. Par ailleurs, si l'on examine le lieu de résidence de la population immigrée en 1991, 2001 et 2011 ⁶¹, on constate que la part de cette population a décru très légèrement dans la RMR de Montréal (de 88 % en 1991 et 2001 à 86,8 % en 2011) pour augmenter très légèrement dans des RMR telles que celles de Gatineau, Québec, Saguenay, Sherbrooke et Trois-Rivières ⁶². Ces quelques chiffres permettent confirmer le constat fait par Michèle Vatz-Laaroussi ⁶³ comme quoi on assiste davantage à une banlieurisation qu'à une régionalisation de l'immigration.

Des médias se sont faits l'écho en 2015 de cette « difficile régionalisation de l'immigration » en l'expliquant par les difficultés d'insertion socio-professionnelle que rencontrent de nombreux immigrants installés en région ⁶⁴. Plusieurs études et

⁶⁰ MIDI. (Avril 2016). Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec 4e trimestre et année 2015. P. 3.

⁶¹ MIDI. (Juin 2016). Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec. P. 7.

⁶² Gatineau (2,1 % en 1991 à 2,4 % en 2001 à 3,2 % en 2011); Québec (2,4 % à 2,8 % à 3,4 %); Saguenay (stable à 0,2 %); Sherbrooke (0,9 % à 1 % à 1,2 %); Trois-Rivières 0,3 % en 1991 et 2001 à 0,4 % en 2011).

⁶³ Vatz-Laaroussi, M. (Été 2011). Les réfugiés et immigrants dans les régions du Québec : pour un questionnement politique et éthique. *Vivre ensemble*, Volume 18, No 62, P. 1-4.

⁶⁴ Deglise, F. (22 août 2015). L'« échec » de la régionalisation de l'immigration. *Le Devoir*.

recherches se sont également penchées sur les facteurs d'attraction et de rétention en région; nous en citerons deux.

Dans un article consacré à l'intégration des immigrants hors Montréal, Myriam Simard⁶⁵ constate entre autres que l'immigration en région est surtout familiale et confirme que les politiques favorisant « ...l'établissement des nouveaux arrivants à l'extérieur des métropoles doivent se pencher sur des améliorations dans deux secteurs clés : l'emploi et la qualité de vie. »⁶⁶. Elle évoque également un arrimage obligatoire de la politique de régionalisation de l'immigration à une politique de développement régional et rural. Il nous semble important de nous arrêter sur ce dernier élément. La question qui se pose est la suivante : est-ce que ce sont les immigrants qui vont contribuer à l'essor des régions du Québec ou est-ce que ce sont les régions qui par leur dynamisme vont attirer et retenir des immigrants?

De leur côté, Martine St-Amour et Jacques Ledent⁶⁷ font une analyse longitudinale de l'attraction et de la rétention d'immigrants en région de quatre cohortes d'arrivée au Québec. La distinction qu'ils font entre les trois régions-types d'établissement (métropoles régionales, agglomérations secondaires et Québec hors agglomération) est intéressante à relever. Leurs résultats démontrent que la présence d'immigrants hors Montréal est davantage tributaire du choix du premier lieu de résidence que de la migration secondaire interne (choix qui semble aller en faveur d'une immigration permanente « directe » ou d'une immigration temporaire) mais que le Québec hors-Montréal reçoit malgré tout une part accrue des nouveaux immigrants et est devenu plus attractif auprès des immigrants de Montréal. Il ressort également que même si ce sont les principaux centres urbains qui exercent la plus forte attraction, c'est la force d'attraction et de rétention des agglomérations de taille plus réduite qui s'est considérablement améliorée.

Au regard de ces quelques éléments, nous retiendrons que la régionalisation de l'immigration n'a pas encore donné son plein potentiel et qu'il est possible de faire plus

Bégin, J-F. (9 décembre 2015). Difficile régionalisation de l'immigration. La Presse.

⁶⁵ Simard, M. (2007). « L'intégration des immigrants hors de Montréal ». Dans Nos diverses cités, numéro spécial sur les Collectivités rurales, sous la dir. de B. Reimer, no 3, P. 119-124. Montréal : Université Concordia.

⁶⁶ Voir référence ci-dessus. P. 119.

⁶⁷ St-Amour, M. et J. Ledent (2010). Attraction et rétention des immigrants récents hors Montréal : une analyse longitudinale par cohorte d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004). Cahiers québécois de démographie, vol. 39, no 1, P. 59-90.

et mieux en termes d'attraction mais surtout de rétention. Pour l'avenir, le Gouvernement du Québec semble particulièrement compter sur les municipalités ou sur les municipalités régionales de comté (MRC) et dans une certaine mesure, sur les employeurs en région (pour ce qui est de l'immigration temporaire) pour créer ou développer des « collectivités accueillantes et inclusives »⁶⁸ offrant les conditions d'une meilleure attraction et rétention. Sans minimiser le rôle ni les responsabilités de ces acteurs territoriaux et économiques, il nous semble indispensable, dans ce contexte, de capitaliser aussi sur l'expérience et l'expertise développées par les organismes communautaires à Montréal et en région⁶⁹, spécialisés dans la régionalisation de l'immigration.

Ces organismes ont identifié depuis longtemps les trois grands types de conditions⁷⁰ permettant d'atteindre une régionalisation responsable et durable parmi lesquelles la mise en place d'une approche globale, complète mais flexible. Cette approche comporte cinq volets distincts et complémentaires et nous détaillerons deux d'entre eux qui nous apparaissent particulièrement stratégiques pour la rétention.

Emploi et rétention en emploi

L'emploi étant effectivement au cœur de la régionalisation primaire ou secondaire, les interventions des organismes communautaires auprès des entreprises sont nombreuses, importantes et variées, allant de la prospection, du réseautage, du démarchage au soutien auprès des employeurs. Une recherche conduite par Michèle Vatz Laaroussi, Caroline Duteau et Romain Amla en 2015⁷¹ a permis de mieux identifier et analyser les pratiques d'organismes de régionalisation (membres du RORIQ) auprès des milieux d'emplois dans différentes régions du Québec. Il ressort en tout premier lieu que les pratiques de ces organismes varient effectivement selon le contexte régional. On retrouve un modèle différent pour chacune des trois régions-types d'établissement

⁶⁸ Esses, V.M. and Co. (Mars 2010). Caractéristiques d'une collectivité accueillante. CIC. 131 p.

⁶⁹ Au sein de la TCRI, ces organismes sont regroupés dans le Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ). Ce réseau est composé de vingt-cinq organismes représentant onze régions du Québec et de quatre organismes qui constituent les portes d'entrée montréalaises pour la régionalisation de l'immigration.

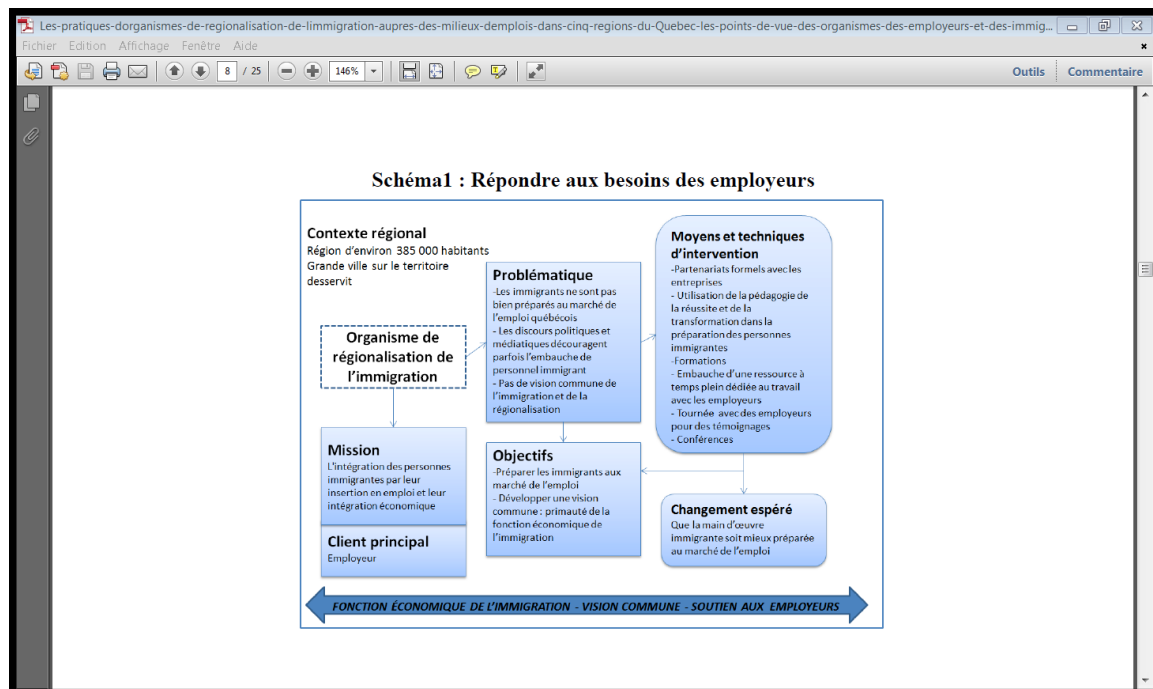
⁷⁰ TCRI (2015). Vers un Québec plus inclusif riche de sa diversité. Voir particulièrement les pages 36 à 41.

⁷¹ Vatz Laaroussi, M., Duteau, C. et R. Amla. (Octobre 2015). Les pratiques d'organismes de régionalisation de l'immigration auprès des milieux d'emplois dans cinq régions du Québec : les points de vue des organismes, des employeurs et des immigrants. Voies vers la prospérité. 24 p.

telles que définies plus haut par St-Amour et Ledent. Les modèles issus de la recherche de Vatz Laaroussi and Co sont présentés dans les schémas ci-dessous.

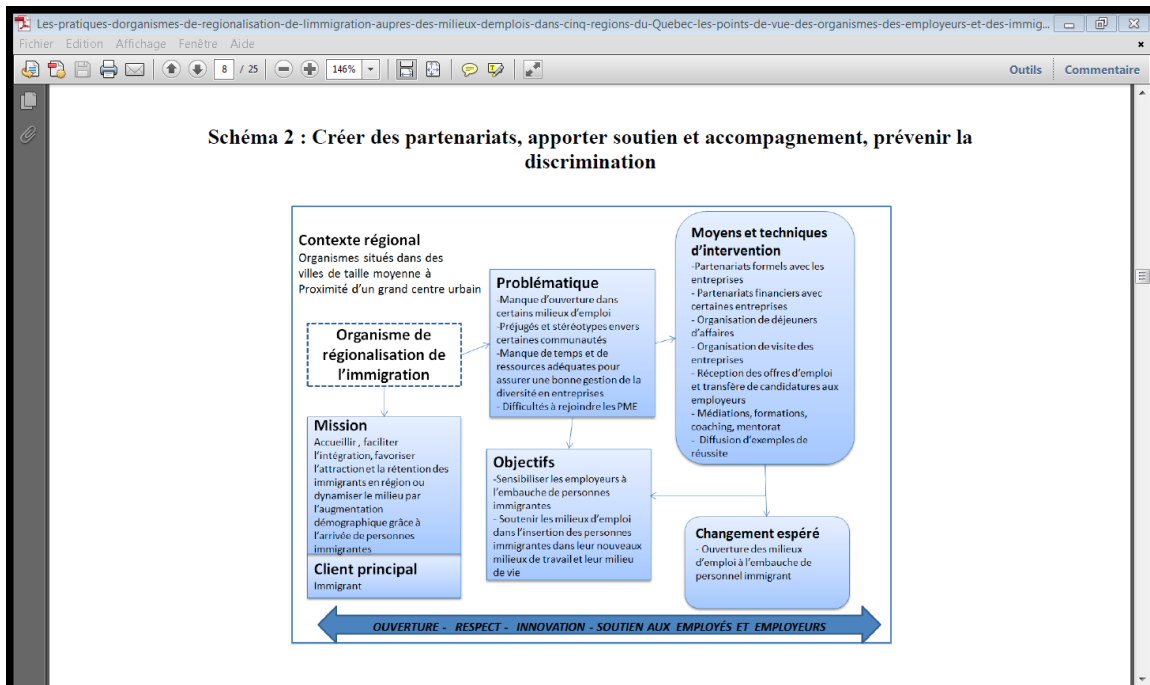
Cas des métropoles régionales

« Les organismes intervenant dans des grandes villes sont plutôt dans une logique de soutien aux employeurs et entreprises pour intégrer des immigrants dans leurs milieux. Ils se donnent un rôle de coordonnateur des partenariats et de porte d'entrée des immigrants vers les milieux professionnels. »⁷².



Cas des agglomérations secondaires

⁷² Voies vers la prospérité. (Février 2016). Nouveau rapport. Un projet financé par Voies vers la prospérité. Le bulletin électronique. P. 8.



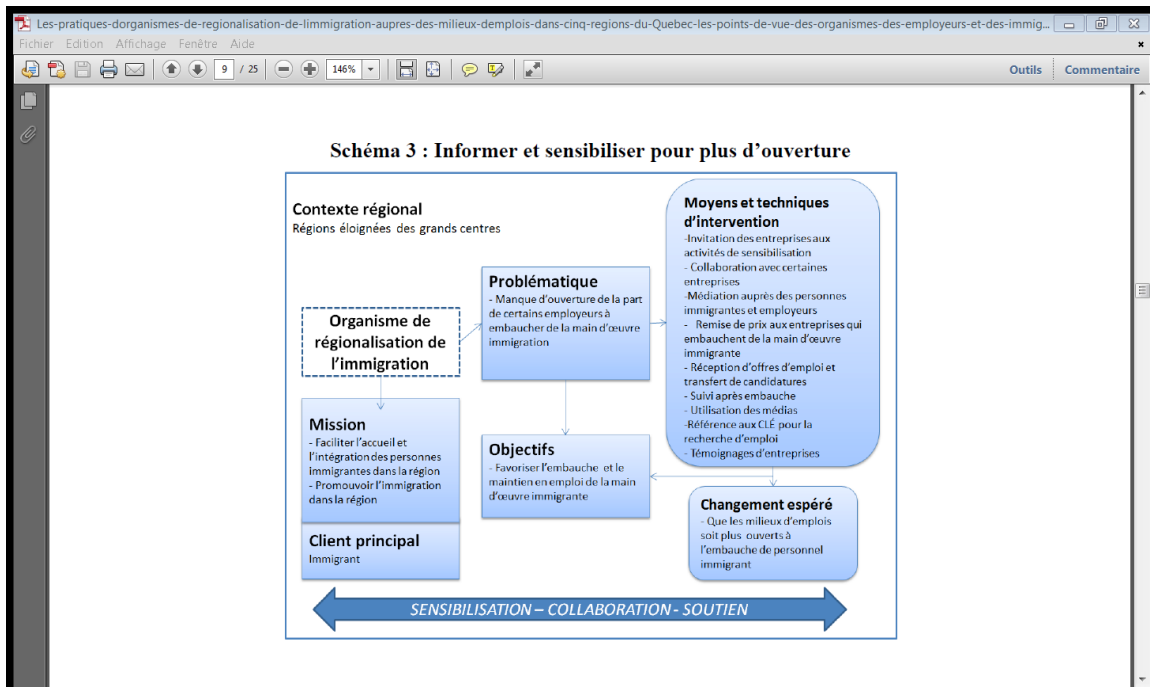
Les organismes « ...qui se déploient dans des villes moyennes à proximité de grands centres (Montréal ou Québec) se situent comme des médiateurs entre les employeurs et les immigrants... »⁷³.

Cas du Québec hors agglomération

« ...ceux qui sont en régions éloignées visent une intégration globale sociale et professionnelle des immigrants en tentant de sensibiliser à la diversité, la localité et la région. Ils se situent comme des accompagnateurs des immigrants vers ce monde local et vers les entreprises qu'ils côtoient. »⁷⁴.

⁷³ Voies vers la prospérité. (Février 2016). Nouveau rapport. Un projet financé par Voies vers la prospérité. Le bulletin électronique. P. 8.

⁷⁴ Voir référence ci-dessus.



« Les employeurs rencontrés se reconnaissent dans cette stratégie régionale et insistent pour les uns sur la nécessité de mieux les équiper pour accéder à cette nouvelle main d'œuvre, pour les autres sur l'importance de médiations et pour les troisièmes sur la nécessité d'une intégration globale et d'une sensibilisation de l'ensemble de la population régionale. Dans tous les cas, ceux qui bénéficient des services des organismes les voient comme valeur ajoutée et en sont satisfaits. En ce qui concerne les immigrants, la satisfaction est majoritaire quant au fonctionnement et aux pratiques des organismes et une majorité aussi a développé un sentiment d'appartenance à la localité. »⁷⁵.

Pour ces derniers cependant, « l'influence du type de région et du type de pratique de l'organisme est beaucoup moins marquée. Le pays d'origine, la trajectoire migratoire, le niveau d'études, les aspirations professionnelles, l'identité religieuse et la visibilité ethnique et religieuse sont les principales variables à considérer pour comprendre les processus d'intégration en jeu, la perception de l'emploi et des employeurs ainsi que celle de la localité. En effet plusieurs participants manifestent leurs difficultés à faire reconnaître leurs qualifications sur le plan professionnel et quelques-uns vivent un

⁷⁵ Voir référence ci-dessus.

sentiment de rejet de la part de la population locale mais aussi des employeurs potentiels. »⁷⁶.

Au-delà de l'intervention auprès des employeurs favorisant la rétention en emploi, un travail de préparation des milieux est aussi nécessaire pour permettre la rétention sur le territoire.

Qualité de vie, préparation des milieux d'accueil et rétention sur le territoire

Une recherche plus modeste conduite par Caroline Duteau, Laura Anson Pérez et Michèle Vatz Laaroussi en 2014⁷⁷ a porté sur les pratiques de préparation et d'accompagnement des milieux d'accueil chez les organismes RORIQ. Trois logiques de pratiques se dégagent à nouveau selon que l'on soit en milieu urbain (répondre aux besoins des employeurs), dans une ville de taille moyenne (préparer les immigrants au marché de l'emploi) ou en région éloignée (vers une transformation du milieu).

Les techniques et moyens d'intervention des organismes varient en fonction des milieux :

- En milieu urbain, on retrouve par exemple de la formation, des entrevues avec les employeurs dans les bureaux de l'organisme, l'embauche d'une ressource à temps plein pour le travail avec les employeurs, des conférences, des allocutions, l'utilisation des médias.
- En milieu de région éloignée : l'utilisation des médias locaux, des activités de sensibilisation et de rapprochement interculturel, des rencontres biannuelles avec les MRC, des conférences, du transfert de connaissances et des formations en gestion de la diversité culturelle.
- En milieu « moyen », il est plutôt question de sensibilisation (sous forme de conférences), de rapprochement interculturel (5@7), de journées de réflexion, d'utilisation des médias sociaux.

⁷⁶ Voies vers la prospérité. (Février 2016). Nouveau rapport. Un projet financé par Voies vers la prospérité. Le bulletin électronique. P. 8.

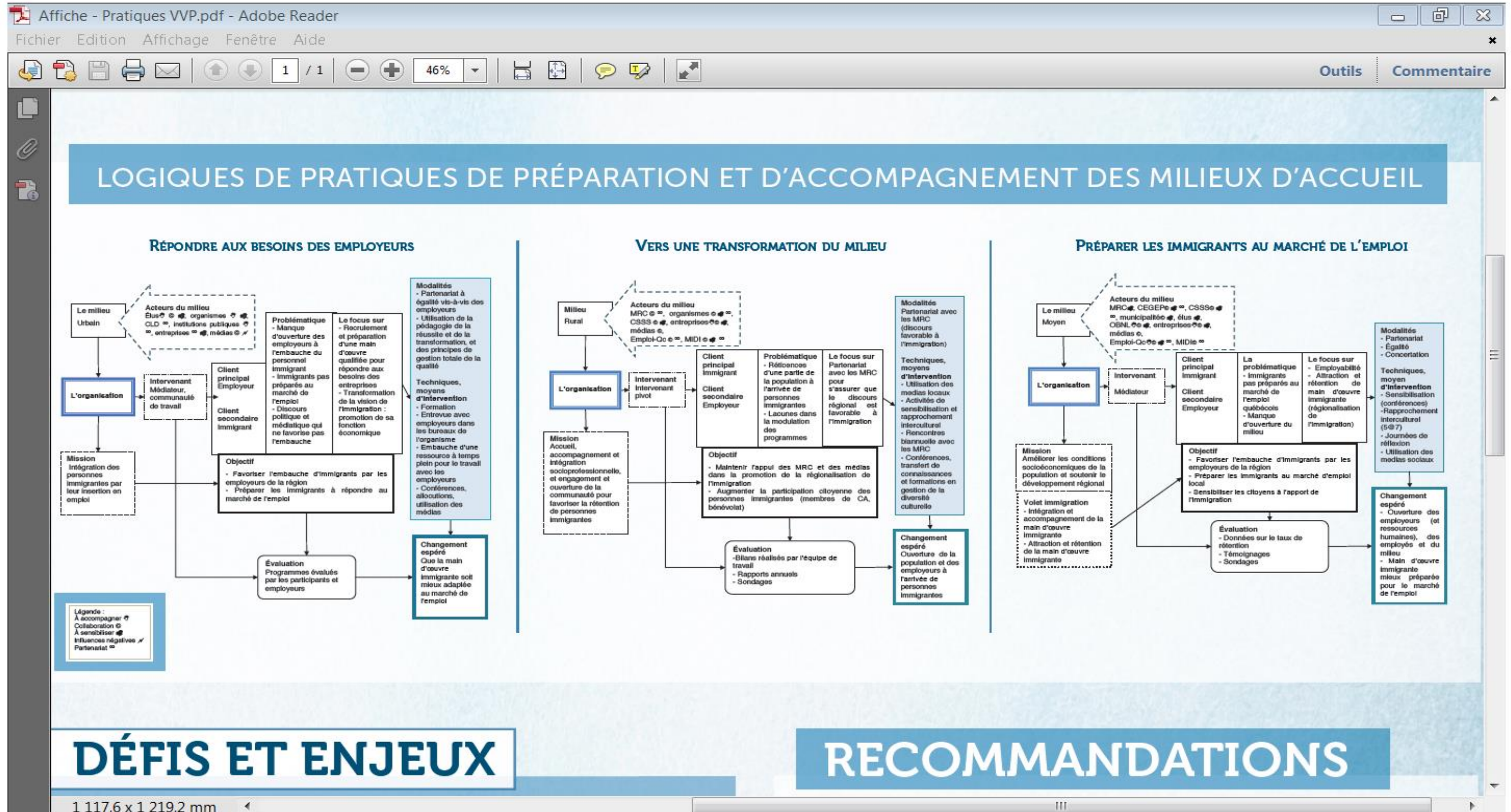
⁷⁷ Duteau, C., Pérez L.A. et M. Vatz Laaroussi (2014). Pratiques de préparation et d'accompagnement des milieux d'accueil dans les organismes de régionalisation de l'immigration. 6 p.
Mêmes auteurs. Affiche sur la recherche. Pratiques VVP. 1 p.

Voir le schéma page suivante.

Il est intéressant de constater que dans tous les milieux et dans le cadre de ce volet d'intervention, les organismes communautaires collaborent déjà avec les municipalités, MRC et/ou élus ainsi qu'avec une multiplicité d'autres acteurs territoriaux et économiques, jouant donc sur leur territoire un rôle d'organisme-pivot ou de référence en matière d'intégration des immigrants en région.

La recherche fait cependant ressortir plusieurs défis et enjeux concernant la préparation et l'accompagnement des milieux d'accueil, principalement, le manque de ressources (humaines et financières) dans les organismes communautaires destinées à cette préparation et à cet accompagnement et le manque d'espaces de rencontres avec la population locale.

Pour compléter cette partie sur les facteurs de rétention, il faut rappeler que la dynamique de régionalisation de l'immigration est surtout familiale et que si toute la famille « ne se sent pas bien », l'individu, même s'il travaille, risque de quitter la région. Cela implique donc tout un système d'établissement facilitant l'intégration à la communauté d'accueil, la création d'un réseau social et le développement d'un sentiment d'appartenance.



Pas de rétention sans attraction préalable

Comme l'indique la recherche de St-Amour et Ledent (2010) citée plus haut et en dépit de la montée de l'immigration temporaire en région, il ne faut pas sous-estimer la part de la migration secondaire interne (essentiellement en provenance de Montréal) comme source d'immigrants pour le reste du Québec. Ce travail de promotion et d'information sur la vie en région auprès des immigrants « établis » à Montréal puis d'arrimage des profils socio-professionnels de ces derniers avec des besoins de main d'œuvre en région constituent ainsi un volet d'intervention très important pour les organismes du RORIQ particulièrement pour les quatre organismes montréalais⁷⁸, en étroite collaboration avec les autres membres du réseau en région. De nombreux employeurs des régions apprécient ce type d'intervention et la considèrent comme une plus-value. Ainsi dans la recherche conduite par Michèle Vatz Laaroussi and Co en 2015 (qui est présentée ci-dessus), un employeur indique : « *Ce qu'on a développé avec le temps avec l'organisme c'est l'accessibilité à un bassin d'embauche qu'on ne croyait pas disponible. L'organisme avec lequel on travaille est connecté avec les autres organismes de régionalisation à travers le Québec, nous on est dans huit régions administratives déjà là on trouvait un élément super intéressant.* ». « *En terminant, je dirais que des organismes comme celui-ci, viennent vraiment bonifier notre offre d'emploi générale face aux communautés qui sont dans les grands centres.* » (Employeur, Montérégie).»⁷⁹.

Recommandations 7

La TCRI estime qu'il n'est pas nécessaire de « réinventer la roue » en matière de régionalisation de l'immigration ou d'intégration des immigrants en région. Alors que le Québec s'apprête à responsabiliser davantage les acteurs territoriaux et économiques sur ce dossier, il ne doit pas oublier de capitaliser et de consolider le réseau national des organismes communautaires en régionalisation de l'immigration dont il s'est doté au fil des décennies. Face aux importants et complexes défis d'attraction mais surtout de rétention, le Gouvernement du Québec et les acteurs locaux ont-ils vraiment les moyens

⁷⁸ Il s'agit d'ALPA, de Carrefour BLE (rattaché au CACI), du Collectif des femmes immigrantes et de PROMIS.

⁷⁹ Vatz Laaroussi, M., Duteau, C. et R. Amla. (Octobre 2015). Les pratiques d'organismes de régionalisation de l'immigration auprès des milieux d'emplois dans cinq régions du Québec : les points de vue des organismes, des employeurs et des immigrants. Voies vers la prospérité. P. 9. et P. 10.

de se passer de l'expérience et de l'expertise pointue développées dans ce domaine par ces organismes, particulièrement en matière d'accompagnement des employeurs et de préparation des milieux d'accueil? Le Gouvernement et les acteurs locaux doivent donc considérer et traiter (ou continuer de le faire) les organismes communautaires comme des alliés incontournables dans la création, la construction et le développement de communautés accueillantes et inclusives. Notamment en reconnaissant mieux l'intervention qu'ils font auprès des milieux (mobilisation, sensibilisation, formation, collaboration, accompagnement, etc.), en privilégiant la signature d'ententes triennales ou quinquennales avec ces organismes et en harmonisant les cibles de régionalisation entre les organismes montréalais et ceux des régions⁸⁰.

Orientation 8 - Continuer à favoriser la diversité du mouvement migratoire en provenance des différentes régions du monde pour soutenir le dynamisme économique du Québec ainsi que la vitalité du français

Au début des années 60, le Gouvernement fédéral a apporté des changements importants dans les lieux d'origine des immigrants en abolissant le critère du pays d'origine. Dès lors, la composition de l'immigration au Canada comme au Québec, s'est modifiée graduellement en faveur des pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. Ainsi pour l'année 2015 au Québec⁸¹, l'Asie vient en tête des continents de naissance avec 35,5 % de l'immigration permanente suivie de près par l'Afrique avec 31,6 % puis viennent l'Europe avec 16,9 % et l'Amérique 15,8 %. En termes de pays d'origine, pour l'année 2015 toujours⁸², la France se retrouve au premier rang avec 9,2 % des admissions, suivie de la Chine (7,4 %), de l'Iran (7,3 %), de la Syrie (5,9 %) et de l'Algérie (5,5 %).

⁸⁰ Des recommandations plus détaillées sont présentées dans le mémoire de la TCRI produit à l'occasion de la consultation sur la nouvelle politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : TCRI. (2015). Vers un Québec plus inclusif riche de sa diversité. 47 p. Voir particulièrement les pages 40 et 41.

⁸¹ MIDI. (Avril 2016). Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec 4e trimestre et année 2015. P. 4.

⁸² Voir référence ci-dessus. P. 4.

Cette non-discrimination dans l'immigration doit être accompagnée d'une non-discrimination dans l'intégration⁸³

Alors que les minorités racisées⁸⁴ constituent la majorité des nouveaux immigrants (en 2006, 64 % des immigrants du Québec arrivés entre 2001 et 2006 déclaraient appartenir à une minorité visible⁸⁵), tout nous indique qu'au Québec les membres de ces minorités subissent de la discrimination notamment dans leur accès à l'emploi.

Plusieurs recherches et études ont mesuré des écarts (à l'aide de tests statistiques) entre les populations racisées et celles qui ne le sont pas, en ce qui a trait à l'accès à l'emploi⁸⁶:

- ethnicisation du taux de chômage (même dans les périodes où l'économie se porte bien) et de la pauvreté (emplois précaires, faibles revenus, présence sur l'aide sociale, etc.);
- sous-représentation ou surreprésentation (ségrégation des lieux) dans certains milieux de travail des personnes racisées.

Expérimentalement, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a conduit de nombreux travaux sur cette question et publié plusieurs avis et études dont une en 2012⁸⁷ qui a permis de mesurer la discrimination lors du tri de CV à l'aide de tests de situation ou testing.

Dans le même sens, les intervenants communautaires qui travaillent avec les personnes racisées et qui les accompagnent dans leurs parcours d'adaptation et d'intégration peuvent écouter leurs témoignages, leurs vécus, leurs perceptions de discrimination, leurs expériences et interprétations individuelles et leurs attitudes. Travaillant également

⁸³ Pour plus de détails sur les obstacles systémiques à l'emploi des minorités racisées et sur les moyens de les surmonter, voir Chanoux P. (Mai 2016). Conférence pour le panel « Le monde du travail : un regard sur les minorités racisées » dans le cadre du Colloque national sur les droits de la personne « Mille combats pour l'égalité » organisé par l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) les 16 et 17 mai 2016 à Montréal.

⁸⁴ Selon le glossaire produit par le MIDI (Novembre 2015). Minorités racisées : « Regroupement de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles. ». P. 8.

⁸⁵ Selon le glossaire produit par le MIDI (Novembre 2015). Minorités visibles : « Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C., 1995, ch. 44), « font partie des minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des Chinois, des Sud-Asiatiques, des Noirs, des Philippins, des Latino-Américains, des Asiatiques du Sud-Est, des Arabes, des Asiatiques occidentaux, des Coréens et des Japonais. » P. 8.

⁸⁶ Voir notamment Boudarbat, B. et G. Grenier. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. MIDI. p. 20-27, p. 40, p. 42, p. 45-47, p. 85, p. 161-164 et p. 169-170.

⁸⁷ Eid, P. (Mai 2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal. CDPDJ. 58 p.

pour plusieurs, avec des employeurs (y compris des agences de placement), ils entendent les stéréotypes et préjugés qu'ils ont à l'égard de la main d'œuvre immigrante et plus particulièrement de certaines personnes racisées. Et qui peuvent aller jusqu'à se traduire par des demandes telles que : « Je ne veux pas que vous me référeriez de noir, d'arabe, de musulman, de femme voilée, etc. ».

En 2016, il est aussi fondamental de considérer que :

- le racisme a évolué et prend désormais la forme de néo-racisme, de racisme différentialiste, de racisme symbolique;
- on a affaire à un racisme plus sournois, plus structurel, à une discrimination plus indirecte et systémique que directe⁸⁸;
- on doit prendre en compte le caractère intersectionnel de la discrimination;
- les personnes victimes de racisme n'en parlent pas forcément (n'en sont pas conscientes, ne veulent pas adopter la « posture de victime », etc.) et ne le signalent /ne le rapportent pas forcément. On est sans doute dans un « effet iceberg » où l'on ne voit qu'une pointe visible très minime par rapport à l'ampleur du phénomène.

Face à ces constats pourtant alarmants, le Gouvernement du Québec adopte un « profil bas », même dans sa toute récente Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Ainsi, en matière de programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE), l'État québécois reste un mauvais élève et est loin d'être proactif⁸⁹. Or, l'État n'étant « pas un employeur comme les autres », il se devrait d'être exemplaire en matière d'inclusion et de représentation de la diversité culturelle de sa population. Quels messages envoie-t-il actuellement aux autres employeurs? Par ailleurs, au-delà du

⁸⁸ Pour exemple, dans le domaine de l'accès à l'emploi, voici les principaux obstacles discriminatoires directs, indirects et systémiques:

- Le non-affichage des postes/le marché caché/le recrutement par bouche à oreille;
- Lorsque les postes sont affichés, des offres d'emplois comportant des exigences « indues » (compétences linguistiques (français et anglais), formation, expérience, etc.);
- Un tri des CV sur la base du nom (discrimination patronymique). Une dévalorisation/méfiance des/à l'égard des diplômes et expériences du Sud, qu'on va retrouver tout au long du recrutement;
- Un accent linguistique « qui ne passe pas » au moment de l'entrevue téléphonique ou de l'entretien direct;
- En entrevue,
 - l'existence de stéréotypes et préjugés qui cachent les compétences de l'individu;
 - des recruteurs n'ayant pas de compétences particulières en communication interculturelle verbale et non verbale;
 - l'exigence d'une expérience québécoise.
- des tests psychométriques ou autres comportant des biais culturels;
- des décisions d'entrevue basées sur du subjectif et non transparentes.

⁸⁹ TCRI (2015). Vers un Québec plus inclusif riche de sa diversité. 47 p. Voir particulièrement les pages 21 à 23.

juridique, l'État québécois devrait considérer la discrimination et le racisme comme des problèmes d'insalubrité publique et les traiter en tant que tels mais il ne le fait pas ou le fait de façon « cosmétique » (ex. Semaine d'actions contre le racisme; éventuellement Mois de l'histoire des Noirs).

Recommandations 8

La TCRI estime que le Gouvernement du Québec doit arrêter d'avoir une lecture « culturalisante » des défis d'intégration des minorités racisées et plutôt démontrer sa volonté politique de s'attaquer sérieusement à ces questions (la mise en place d'une commission d'enquête sur le racisme systémique⁹⁰, telle que demandée par plusieurs acteurs de la société civile, enverrait sans doute un tel message) et ne pas « cacher » la discrimination et le racisme sous couvert de promotion de la diversité. Il devrait plutôt adopter et se donner les moyens d'une politique globale qui comporterait, outre un volet juridique (application pleine et entière des PAE, leadership fort envers les objectifs de ces programmes, nouveaux développements, etc.) trois autres volets :

1) Volet préventif

Lutter contre les stéréotypes et préjugés qui peuvent être à l'origine de la discrimination et du racisme (campagne nationale de lutte contre la discrimination et le racisme de grande envergure, association et responsabilisation des grands médias sur ces questions, etc.).

Offrir des modèles valorisants pour les jeunes racisés.

Pousser à l'adoption par les employeurs (particulièrement par les PME et les agences de placement) de pratiques de recrutement et de gestion du personnel inclusives.

2) Volet curatif

Soutenir davantage les victimes de discrimination, potentielles ou avérées;

Volets préventif et curatif.

Instaurer un partenariat entre la CDPDJ et les organismes communautaires pour faire des intervenants communautaires en emploi des agents multiplicateurs

⁹⁰ Idir, M. (Printemps 2016). Écho à l'appel pour une commission d'enquête sur le racisme systémique. Webzine « Vivre ensemble ». P. 1-2.

facilitant l'accès aux droits économiques et leur permettant de mieux jouer leur rôle de médiateur interculturel tant auprès des personnes racisées que des employeurs ainsi que leur rôle de défenseur des droits des personnes racisées.

3) Volet répressif

Fonction publique québécoise imputable vis-à-vis de la CDPDJ quant aux résultats de son PAE;

Pouvoir légal (et moyens) pour la CDPDJ de coercition et de sanction des organismes publics qui ne font pas de progrès significatif dans leur PAE;

Même proposition que ci-dessus pour les entreprises soumises à un PAE en vertu d'une obligation contractuelle. Sanction pouvant aller jusqu'à leur exclusion des marchés publics pour une certaine durée;

Exigence pour l'État d'assurer un suivi dans un délai raisonnable aux Avis et recommandations produits par la CDPDJ;

Émission d'un avis par la CDPDJ sur l'exigence d'expérience québécoise⁹¹ et mise en œuvre des recommandations de cet avis.

⁹¹ Voir l'exemple du travail fait par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) sur ce sujet et deux des documents qu'elle a produits à ce propos.

CODP. (Février 2013). Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne ». 12 p.
CODP (2013). La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne ». 2 p.

Orientation 9 - Réaffirmer annuellement l'engagement humanitaire du Québec par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale

La TCRI se réjouit de la volonté du gouvernement en ce qui a trait aux efforts prévus en matière d'engagement humanitaire. C'est avec satisfaction que nous constatons que le Québec renoue avec une hausse des cibles d'accueil des personnes réfugiées après quelques années de déclin au bénéfice de l'immigration économique. Nous pensons que le Québec a un rôle à jouer en matière d'immigration humanitaire et surtout de réinstallation de personnes et familles réfugiées en quête de protection. De concert avec les Nations Unies et les autorités canadiennes, le Québec a démontré depuis des décennies, à maintes reprises, sa capacité et son savoir-faire dans ce domaine. Doté d'un solide réseau d'organismes d'accueil des réfugiés, le Québec est reconnu internationalement pour son intervention en matière de réinstallation de personnes réfugiées. Cette expertise et cette contribution doivent être affirmées et documentées.

L'expérience récente à l'égard de l'accueil des personnes réfugiées syriennes a démontré qu'une importante partie de la société québécoise est ouverte à une telle politique d'accueil de réfugiés lorsqu'elle est interpellée et appelée à participer. L'engagement sans précédent de la société civile, notamment en matière de parrainage lors de l'opération syrienne doit être encouragé et faire l'objet de reconnaissance.

On sait qu'actuellement les inventaires de demandes de parrainage privé de réfugiés sont nettement supérieurs aux cibles proposés pour les 3 prochaines années. Étant donné le contexte international et la multiplication des zones de conflits, entre autres la crise syrienne, il faut s'attendre à une croissance à l'échelle internationale des besoins de rétablissement. Nous sommes d'avis que le Québec devrait prévoir des cibles supérieures en termes de sélection de personnes réfugiées et maintenir son niveau d'accueil de réfugiés de 2016 pour les prochaines années. Les demandes de parrainage privé ne devraient pas faire l'objet d'un plafond annuel déterminé afin de ne pas décourager les groupes de parrainage à s'engager.

Par ailleurs le Conseil canadien pour les réfugiés, la TCRI et les organismes d'accueil des réfugiés des autres provinces pressent actuellement le gouvernement canadien d'augmenter le nombre de réfugiés pris en charge par l'état à 20 000 personnes par année sur une base récurrente pour répondre aux appels des Nations Unies⁹². Si le gouvernement canadien s'engage dans cette voie, le Québec aura la responsabilité d'assumer sa part en vertu de l'entente Canada Québec sur l'immigration.

Recommandation 9

Depuis de nombreuses années, la politique humanitaire du Québec se démarque au niveau international, notamment avec ses programmes de réinstallation et de parrainage privé de réfugiés. Peu connue du grand public, cette contribution en matière d'aide humanitaire devrait faire l'objet de fierté de la part des Québécois et Québécoises. Suite à l'opération de rétablissement de personnes réfugiées syriennes, le Québec doit maintenir ses cibles d'accueil des réfugiés de toutes origines au niveau de 2016 et ne pas comptabiliser les personnes réfugiées parrainés par des groupes privés dans ses cibles globales d'immigration.

⁹² <http://ccrweb.ca/fr/20-000-rpg-infographique> 89-+.

Annexe 1 - Liste des membres de la TCRI

1. Accès Travail Victoriaville ^{Victoriaville}
2. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AIEM)
3. Accueil et intégration Bas Saint-Laurent (AIBSL) ^{Rimouski}
4. Accueil liaison pour arrivants (ALPA)
5. Accueil multiethnique et intégration des nouveaux arrivants à Terrebonne et les environs (AMINATE)
Terrebonne
6. Accueil-Parrainage Outaouais (APO) ^{Gatineau}
7. Accueil pour immigrants et réfugiés du Sud-Ouest de Montréal / Centre PRISME
8. Action Réfugiés Montréal (ARM)
9. Action solidarité Grand Plateau (ASGP)
10. Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE) ^{Sherbrooke}
11. Afrique au Féminin
12. Agence Ometz
13. Aide et intégration jeunesse au travail de la Vallée du Richelieu (AIJT) ^{Mont-St-Hilaire}
14. Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrant(e)s (ALAC)
15. Alternatives
16. Amnistie internationale Canada francophone
17. L'Ancre (L') Droit à l'emploi, Accueil et accompagnement des nouveaux arrivants et Conseils en recherche d'emploi ^{St-Jean-sur-Richelieu}
18. Assistance aux femmes de Montréal (AFM)
19. Association canadienne pour la santé mentale, filière de Montréal (ACSM)
20. Association des femmes immigrantes de l'Outaouais (AFIO) ^{Gatineau}
21. Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec (AMEIPHQ)
22. Au bas de l'échelle (ABE)
23. Bienvenue à Notre-Dame-de-Grâce : Accueil des nouveaux arrivants
24. Bureau de la communauté haïtienne de Montréal
25. Carrefour Bio Local Emploi (CARREFOUR BLE)
26. Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants (CANA)
27. Carrefour de liaison et d'aide multiethniques (CLAM)
28. Carrefour de ressources en interculturel (CRIC)
29. Carrefour d'intercultures de Laval ^{Laval}
30. Carrefour Jeunesse-Emploi Bourassa-Sauvé, Rond-Point jeunesse au travail
31. Carrefour Jeunesse-Emploi Outaouais (CJEO) ^{Gatineau}
32. Carrefour Le Moutier (CLM) ^{Longueuil}
33. Carrefour Solidarité Anjou
34. Cartier Émilie
35. Centre Afrika
36. Centre alpha LIRA ^{Sept-Iles}
37. Centre alpha Sainte-Anne (CASA)
38. Centre communautaire Bon Courage de Place Benoit (CCBC)
39. Centre communautaire des femmes sud-asiatiques (CCFSA)
40. Centre communautaire Petit Espoir ^{Laval}
41. Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants (CARI-ST-LAURENT)
42. Centre d'action bénévole de Montréal-Nord (CAB)

43. Centre d'action socio communautaire de Montréal (CASCM)
44. Centre d'aide à la réussite et au développement (CARD)
45. Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI)
46. Centre d'écoute et de référence Halte Ami
47. Centre de recherche d'emploi du Sud-Ouest- Volet immigration (CRESO) ^{Valleyfield}
48. Centre de référence du Grand Montréal (CRGM)
49. Centre des femmes de Montréal (CFM)
50. Centre des femmes d'ici et d'ailleurs (CFIA)
51. Centre d'intégration multi-services de l'Ouest de l'Île (CIMOI)
52. Centre d'orientation et de formation favorisant les relations ethniques traditionnelles (COFFRET) ^{St-Jérôme}
53. Centre d'orientation paralégale et sociale pour immigrants (COPSI)
54. Centre Émersion ^{Baie-Comeau}
55. Centre génération emploi (CGE)
56. Centre justice et foi, Secteur vivre-ensemble (CJF)
57. Centre multi-écoute
58. Centre multiethnique de Québec (CMQ) ^{Québec}
59. Centre N A Rive de Montréal
60. Centre Saint-Louis de la Commission scolaire de Montréal
61. Centre Scalabrini pour réfugiés et immigrants (CSRI)
62. Centre Sino-Québec de la Rive-Sud (CSQRS) ^{Brossard}
63. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
64. Centre Yves Thériault de la Commission scolaire de Montréal
65. Chantier d'Afrique du Canada (CHAFRIC)
66. Clef pour l'intégration au travail des immigrants (CITIM)
67. Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le SIDA (COCQ-SIDA)
68. Collectif des femmes immigrantes du Québec (CFIQ)
69. Comité d'accueil international des Bois Francs (CAIBF) ^{Victoriaville}
70. Comité d'aide aux réfugiés (CAR)
71. Comité d'éducation aux adultes de la Petite Bourgogne & St-Henri (CÉDA)
72. Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CRÉDIL) ^{Joliette}
73. Comité sur les relations interculturelles de la CSN
74. Conseil central du Montréal Métropolitain de la CSN-comité immigration et relations ethniques (CCMM)
75. Corporation archiépiscopale catholique romaine de Montréal (ARCHEVÊCHÉ)
76. Corporation de développement communautaire de Côte-des-Neiges (CDC-CDN)
77. Corporation de développement communautaire Solidarités Villeray (CDC-SV)
78. Corporation de développement économique communautaire LaSalle-Lachine (CDEC)
79. Entraide Pont-Viau et Laval des Rapides
80. Fédération des femmes du Québec (FFQ)
81. Femmes du monde à Côte-des-Neiges
82. Fondation de la Visite
83. Fondation ressources-jeunesse (FRJ)
84. Halte-femmes de Montréal-Nord
85. Hirondelle, service d'accueil et d'intégration des immigrants
86. Horizon Carrière – Centre de recherche d'Emploi de l'Est (CREE)
87. Intégration communautaire des immigrants (ICI) ^{Thetford Mines}
88. Intégration jeunesse du Québec (IJQ)
89. La Maisonnée, accueil intégration emploi
90. La Mosaïque, Association interculturelle et d'accueil des immigrants en Abitibi-Témiscaminque ^{Rouyn-Noranda}

91. La voix de l'immigrant^{Hull}
92. Le mieux-être des immigrants (MEI)^{Ste-Foy}
93. Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et leurs familles^{Lévis}
94. Les services de Main-d'œuvre l'Appui (SMO L'APPUI)^{Baie-St-Paul}
95. L'escale pour elle
96. Ligue des droits et libertés (LDL)
97. Lis-moi tout Limoilou^{Québec}
98. L'orienthèque, corporation de services d'aide à l'emploi^{Sorel-Tracy}
99. Maison CACI
100. Maison de la famille des Maskoutains (MFM)^{St-Hyacinthe}
101. Maison de l'amitié de Montréal
102. Maison d'Haïti
103. Maison internationale de la Rive-Sud (MIRS)^{Brossard}
104. Maison pour femmes immigrantes (MFI)^{Québec}
105. Maison secours aux femmes de Montréal (MSF)
106. Mission communautaire de Montréal (MCM)
107. Mouvement action chômage de Montréal (MAC)
108. Mouvement contre le viol et l'inceste (MCVI)
109. Perspectives nouvelles^{Joliette}
110. Petites mains
111. Portes ouvertes sur le Lac (POL)^{St-Félicien}
112. Pro-Gestion Estrie (PGE)^{Sherbrooke}
113. Projet Genèse
114. Promotion intégration société nouvelle (PROMIS)
115. Regroupement des organismes du Montréal-ethnique pour le logement (ROMEL)
116. Regroupement interculturel de Drummondville (RID)^{Drummondville}
117. Relais communautaire de Laval^{Laval}
118. Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée (RIVO)
119. Service à la famille chinoise du grand Montréal (SFCGM)
120. Service d'accueil aux réfugiés de Québec (SARQ)^{Québec}
121. Service d'accueil des nouveaux arrivants de Shawinigan (SANA)^{Shawinigan}
122. Service d'accueil des nouveaux arrivants de Trois-Rivières (SANA)^{Trois-Rivières}
123. Service d'aide à l'adaptation des immigrants et immigrantes (SAAI)^{Québec}
124. Service d'aide aux néo-canadiens (SANC)^{Sherbrooke}
125. Service d'éducation et d'intégration interculturelle de Montréal (SÉIIM)
126. Service d'intégration au marché du travail par objectifs (SIMO)
127. Service d'interprète, d'aide et de référence aux immigrants (SIARI)
128. Service externe de main-d'œuvre du Saguenay (SEMO)^{Jonquière}
129. Service intégration travail Outaouais (SITO)^{Gatineau}
130. Services d'orientation et d'intégration des immigrants au travail de Québec (soit)^{Québec}
131. Société d'aide aux immigrants du Moyen-Orient (SAIMOC)
132. Solidarité Ahuntsic
133. Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (SERY)^{Granby}
134. Soutien aux familles réfugiées et immigrantes de l'Estrie (SAFRIE)^{Sherbrooke}
135. Stratégie carrière^{Trois-Rivières}
136. Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)
137. Vision inter-cultures (VIC)^{Longueuil}
138. YMCA de Montréal – Résidence du YMCA

Annexe 2 - Aperçu de l'évolution budgétaire du MIDI depuis 1998 en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation selon les états financiers vérifiés du gouvernement du Québec et autres rapports gouvernementaux (MISE À JOUR 22 AVRIL 2016)

Année financière (1 ^{er} avril – 31 mars)	Immigrants admis au Québec (par année civile)	Revenus nets du transfert ¹ fédéral pour l'intégration des nouveaux arrivants	Revenus autonomes du MIDI (CSQ, CAQ, permis, ventes, biens et services, etc.)	Dépenses ² totales du MIDI pour la mission immigration, intégration, francisation et relations interculturelles	Soutien financier du MIDI à l'action communautaire (inclus dans les dépenses totales du MIDI) (PRInt/PMD/PSM)
1998-1999	1998 : 26 509 pers.	101 452 000 \$		102 000 000 \$	10 138 755 \$ ³
1999-2000	1999 : 29 214 pers.	102 910 000 \$		100 000 000 \$	9 787 012 \$ ³
2000-2001	2000 : 32 502 pers.	104 140 000 \$		102 000 000 \$	9 382 358 \$ ³
2001-2002	2001 : 37 498 pers.	111 723 000 \$		125 000 000 \$	9 972 760 \$ ³
2002-2003	2002 : 37 618 pers.	135 734 000 \$		129 000 000 \$	9 292 187 \$ ³
2003-2004	2003 : 39 500 pers.	164 100 000 \$		127 000 000 \$	10 370 366 \$ ³
2004-2005	2004 : 44 226 pers.	160 786 000 \$	67 713 000 \$	120 000 000 \$	10 948 000 \$ ³
2005-2006	2005 : 43 373 pers.	188 353 000 \$	30 152 000 \$	116 000 000 \$	8 678 612 \$ ³
2006-2007	2006 : 44 686 pers.	199 570 000 \$	33 598 000 \$	125 000 000 \$	11 945 802 \$ ³
2007-2008	2007 : 45 201 pers.	202 364 000 \$	35 961 000 \$	132 000 000 \$	11 495 797 \$ ³
2008-2009	2008 : 45 264 pers.	218 500 000 \$	43 506 000 \$	158 000 000 \$*	14 288 334 \$ ³
2009-2010	2009 : 49 489 pers.	232 190 200 \$	47 212 000 \$	167 200 000 \$	12 955 977 \$ ³
2010-2011	2010 : 53 982 pers.	258 400 000 \$	74 090 000 \$	175 200 000 \$	18 201 402 \$ ³
2011-2012	2011 : 51 737 pers.	283 102 000 \$	63 668 000 \$	168 900 000 \$	17 567 229 \$ ³
2012-2013	2012 : 55 036 pers.	284 501 000 \$	43 252 000 \$	156 800 000 \$	15 871 206 \$ ³
2013-2014	2013 : 51 976 pers.	319 967 000 \$	50 983 000 \$	161 900 000 \$	16 253 047 \$ ³
2014-2015	2014 : 50 275 pers.	340 568 000 \$	51 451 000 \$	155 600 000 \$	14 003 270 \$ ⁷
2015-2016	2015 : 49 024 pers.	345 100 000 \$ ⁵	n.d.	162 200 000 \$ ⁴ (dépense probable)	14 280 982 \$ (prévisions)
2016-2017	2016 : cible entre 48 500 et 51 500 pers.	345 100 000 \$ ⁵ (prévisions minimales)	n.d.	172 100 000 \$ (budget de dépense prévu)	n.d.

* Effets Bouchard –Taylor

NOTES EXPLICATIVES DU TABLEAU:

¹En vertu de l'Accord Canada-Québec (art. 25), le gouvernement du Québec est tenu, avec la compensation financière du fédéral :

1. **d'assurer l'accueil de tous les résidents permanents et de leur assurer un service de référence aux services compétents susceptibles de répondre à leurs besoins;**
2. **de conseiller les résidents permanents afin de faciliter et d'accélérer leur adaptation et leur intégration à la société québécoise;**
3. **d'aider les résidents permanents pour leur première installation sur le territoire québécois;**
4. **d'aider les résidents permanents à intégrer le marché du travail québécois;**
5. **de fournir aux résidents permanents les moyens d'apprendre la langue française et de connaître les principales caractéristiques de la société québécoise;**
6. **de fournir aux résidents permanents dans le besoin une assistance financière temporaire.**

² **Budget de dépenses du MIDI** : Inclues également la mission 'Immigration' (sélection et activités à l'étranger), l'administration centrale du MIDI, les relations interculturelles et la lutte contre le racisme, qui ne sont pas couverts par l'accord Canada-Québec.

Crédits accordés pour 2015-2016 pour la francisation, l'intégration, la diversité et l'inclusion : **100 053, 6 M \$** (dépenses 2014-2015 : 101 216 M \$); Le secteur francisation représente pour 2015-2016 **65,1 M \$** (dépenses 2014-2015 : 64 122 M \$);

Source : Conseil du trésor / Budget de dépenses 2015-2016 et Rapport annuel de gestion 2014-2015 du MIDI

³ Voir : **État de situation du soutien financier gouvernemental en action communautaire, consolidé 2013-2014/2012-2013**

<http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=0104000#liste>. (ce budget couvre les programmes PRInt/PMD/PSM).

⁴ **Conseil du trésor / Budget de dépenses 2015-2016**

⁵ **Prévisions du Fédéral** <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rpp/2016-2017/index.asp#a3.2>

La compensation financière annuelle du fédéral garantie par l'Accord Canada-Québec en matière d'intégration est administrée par le MIDI et redistribuée en partie aux autres ministères pour le financement d'activités et mesures dédiés à l'intégration des nouveaux arrivants moins de 5 ans au Canada. (Voir les *Ententes pour favoriser l'intégration et la francisation des personnes immigrantes* avec le MELS, le MESS et le MSSS).

Transfert du MIDI pour les autres ministères en 2015-2016 réparties entre le **MELS : 75, 8 M \$** (2014-2015 : 103, 767 M \$), le **MESS 127 M \$** (2014-2015 : 85, 675 M \$) et le **MSSS 12,2 M \$** (2014-2015 : 10,796 M \$).

NB. Ces budgets sont généralement reportés d'année en année et peuvent être bonifiés en cours d'année.

⁶ http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Comptespublics/fr/CPTFR_vol2-2013-2014.pdf

⁷ Cahier explicatif des crédits 2015-2016 (29 mai 2015) CRC-26 RP 34 <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/documents-deposes.html>

(Mise à jour : 22 avril 2016)