



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
des relations avec les citoyens**

Le mardi 2 février 2016 — Vol. 44 N° 41

Consultations particulières sur le projet de loi n° 77 — Loi
sur l'immigration au Québec (2)

**Président de l'Assemblée nationale :
M. Jacques Chagnon**

QUÉBEC

Abonnement annuel (TPS et TVQ en sus):

Débats de l'Assemblée	145,00 \$
Débats de toutes les commissions parlementaires	500,00 \$
Pour une commission parlementaire en particulier	100,00 \$
Index (une session, Assemblée et commissions)	30,00 \$

Achat à l'unité: prix variable selon le nombre de pages.

Règlement par chèque à l'ordre du ministre des Finances et adressé comme suit:

Assemblée nationale du Québec
Direction de la gestion immobilière et des ressources matérielles
1020, rue des Parlementaires, bureau RC.85
Québec (Québec)
G1A 1A3

Téléphone: 418 643-2754
Télécopieur: 418 643-8826

Consultation des travaux parlementaires de l'Assemblée ou des commissions parlementaires dans Internet à l'adresse suivante:
www.assnat.qc.ca

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0823-0102

Commission permanente des relations avec les citoyens

Le mardi 2 février 2016 — Vol. 44 N° 41

Table des matières

Auditions (suite)	1
Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM)	1
Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)	10
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	19
Ville de Montréal	28
Congrès maghrébin au Québec (CMQ)	36
Organisme de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel (COR)	43
Service Intégration Travail Outaouais (SITO)	50

Intervenants

M. Marc Picard, président

Mme Kathleen Weil
Mme Monique Sauvé
M. Ghislain Bolduc
M. Maka Kotto
Mme Nathalie Roy
M. Amir Khadir
M. Michel Matte

* M. Michel Leblanc, CCMM
* M. Eric Tetrault, MEQ
* Mme Véronique Proulx, idem
* M. Jacques Frémont, CDPDJ
* Mme Renée Dupuis, idem
* Mme Marie Carpentier, idem
* M. Lionel J. Perez, ville de Montréal
* M. Dimitrios Jim Beis, idem
* M. Lamine Foura, CMQ
* Mme Samira Laouni, COR
* Mme Marie-Andrée Provencher, idem
* M. Robert Mayrand, SITO

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 2 février 2016 — Vol. 44 N° 41

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 77 — Loi
sur l'immigration au Québec (2)**

(Dix heures quinze minutes)

Le Président (M. Picard) : À l'ordre, s'il vous plaît! Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission des relations avec les citoyens ouverte. Je vous souhaite la bienvenue et je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires. Petit commentaire : j'ai de la difficulté à m'entendre, donc on a un petit problème.

Donc, la commission est réunie afin de poursuivre les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

La Secrétaire : Oui, M. le Président. M. Bernier (Montmorency) est remplacé par Mme Sauvé (Fabre); M. Birnbaum (D'Arcy-McGee), par M. Bolduc (Mégantic); et Mme Lavallée (Repentigny), par Mme Roy (Montarville).

Auditions (suite)

Le Président (M. Picard) : Merci. Ce matin, nous recevons la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, l'association des manufacturiers et exportateurs du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Je souhaite la bienvenue à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Je vous invite à vous présenter ainsi que les personnes qui vous accompagnent. Vous disposez d'une période de 10 minutes. Vont s'ensuire des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous, M. Leblanc.

Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM)

M. Leblanc (Michel) : Merci. Alors, d'entrée de jeu, je suis accompagné, à ma gauche, de Céline Huot, qui est la directrice, Stratégie et communications, à la Chambre de commerce, et, à ma droite, de Kim Somers, qui est analyste, Stratégie et politiques, et qui ont travaillé à l'élaboration du mémoire et de la position de la Chambre de commerce.

D'entrée de jeu, je tiens à féliciter le gouvernement de poursuivre la démarche qui a été engagée il y a quelques années... quelques mois déjà au niveau de la politique elle-même, mais quelques années au niveau d'une réflexion sur l'importance de l'immigration et la nécessité de revoir notre approche de l'immigration. On était venus ici présenter il y a quelques mois notre vision et commenter, à ce moment-là, la politique envisagée et aujourd'hui on est heureux de voir qu'on arrive à l'étape suivante.

D'entrée de jeu, mise en contexte globale, la chambre est le principal organisme de représentation d'affaires au Québec, le plus important en termes de membres, d'activités et, je dirais, de toutes les nombreuses prises de position que la chambre est appelée à prendre. En ce qui concerne l'immigration, c'est extrêmement important pour la chambre. Le contexte est évident pour tout le monde, l'immigration au Québec se localise principalement dans la région de Montréal. Les grandes entreprises dont les sièges sociaux sont à Montréal sont préoccupées de l'accès à une main-d'oeuvre, et puis finalement — on le voit même aujourd'hui quand on tente de régionaliser l'immigration et qu'on y réussit — dans un premier temps, souvent, ces gens-là se sont établis dans la région de Montréal dès le départ. Donc, il y a un enjeu du vivre-ensemble sur l'immigration, il y a un enjeu de l'intégration en emploi, et donc il y a un enjeu d'arrimage évident entre l'immigration et la société québécoise.

On est aussi très conscients... et les entreprises sont très conscientes du resserrement démographique qui est en cours. Et ce que ça amène, et je le dis sur toutes les tribunes, ça amène les entreprises qui doivent faire des investissements à se poser systématiquement la question : Est-ce que nous aurons accès aux talents qualifiés dont on aura besoin dans cinq ans, dans 10 ans? Et la réponse n'est pas toujours évidente. Il y a bien des cas où on est dans des dynamiques simplement de remplacement de la population qui va partir à la retraite, alors que ces entreprises-là font des investissements dans un objectif de croissance et de croissance de main-d'oeuvre. C'est clair aussi que les grandes métropoles avec lesquelles on est en concurrence, elles mettent de l'avant, lorsque c'est le cas, qu'elles auront les ressources disponibles, et donc peuvent jouer, lorsqu'il y a une question de localisation de l'investissement, sur un avantage de main-d'oeuvre si on ne fait pas attention. Et donc l'immigration, dans la possibilité qu'elle a de venir rajouter des talents, rajouter un arrivage régulier d'individus prêts à travailler, prêts à s'intégrer dans la force de travail, c'est un argument très puissant en faveur de l'économie de la région de Montréal et du Québec.

Dans ce qui a été proposé comme projet de loi, d'abord on y voit des signaux très positifs. On appuie, de façon globale et spécifique, le projet de loi tel qu'il a été présenté. J'aurai quelques commentaires visant à l'améliorer, mais en aucun cas il ne faudrait perdre de vue que c'est un appui très évident à ce qui est proposé.

• (10 h 20) •

La première chose qui plaît dans ce qui est proposé comme projet de loi, c'est de reconnaître la nécessité de se doter de mécanismes de sélection, donc de tri, au départ, parmi tous ceux qui voudraient venir, qui sont efficaces,

transparentes et souples et de le dire d'entrée de jeu, qu'on veut privilégier une immigration qui correspond davantage aux besoins du marché du travail, et ça, dans l'esprit du projet de loi, c'est fondamental. On veut accueillir des gens ici qui ont le maximum de chances de réussir leur vie, qui ont le maximum de chances de s'intégrer professionnellement et de le faire rapidement. Et, à partir du moment où on réussirait ce tri-là, cette sélection en amont, ce qu'on pense, c'est qu'on a un deuxième défi à relever, qui est ce qu'on fait une fois qu'ils sont arrivés, pour s'assurer qu'on livre la promesse d'intégration rapide, mais, dans les faits, on aura fait au moins la moitié du travail.

La nécessité, donc, d'accueillir des immigrants bien sélectionnés passe par une évaluation de leur potentiel, une évaluation de l'adéquation entre ce qu'ils veulent venir faire au Québec et les possibilités, les besoins du Québec, et on pense que le modèle de déclaration d'intérêt qui est proposé, et on l'avait dit lors des représentations sur la politique, c'est la bonne approche. On pense que le modèle de déclaration d'intérêt fait en sorte que l'individu doit faire un travail, l'individu qui veut immigrer doit faire un travail et expliquer ce qu'il veut faire, son projet de vie, pourquoi c'est le Québec, qu'est-ce qu'il y a, au Québec, qui l'intéresse, qu'est-ce que lui peut offrir, et on pense que c'est la meilleure façon d'avoir ce dialogue constructif dès le départ pour déterminer qui devrait venir. On pense que, dans cette élaboration du modèle de déclaration d'intérêt et des critères qui doivent s'appliquer, il faut consulter le milieu des affaires, d'abord, pour avoir un signal clair sur quels sont les besoins mais éventuellement pour avoir un signal clair sur comment ces besoins-là évoluent et une perspective d'avenir. On pense que la pire chose, ça serait d'embaucher ou... pas d'embaucher, pardon, d'accueillir des immigrants basé seulement les besoins de l'année en cours ou les besoins de l'année prochaine. Il faut avoir une vision à long terme, et, de ce point de vue là, donc un processus qui viserait à ajuster ou à réviser de façon régulière les critères en incluant des représentants du secteur privé, pour nous, c'est la meilleure façon d'appliquer ce modèle-là.

On pense qu'il faut, comme le projet de loi le dit, via des projets pilotes, tester tous les modèles visant des travailleurs temporaires. Il y a beaucoup de réalités d'entreprises qui ont des besoins ponctuels où ils pourraient engager des travailleurs temporaires, et plus on aura de souplesse, mieux ce sera. Et l'exemple le plus facile à donner, c'est toujours, par exemple, dans une entreprise de jeux vidéo qui arrive dans des phases très intenses de développement de jeux vidéo, qui a besoin d'un type de spécialistes pour mener à bien son projet — c'est vraiment une approche par projets — et qui pourrait, à ce moment-là, bénéficier d'un arrivage de travailleurs spécialisés temporaires parfois déjà à l'emploi de l'entreprise ailleurs, mais... pas toujours le cas. Et, si on pouvait avoir des mécanismes souples, faciles, faciles d'accès pour les entreprises, ce serait l'idéal. Évidemment, il y a deux choses là-dedans. La première, c'est que, dans la mesure où s'apercevrait que ces travailleurs temporaires y prennent goût, dans la mesure où on s'apercevrait qu'ils sont bien intégrés, on devrait avoir des mécanismes le plus fluides possible pour les faire passer à des travailleurs immigrants permanents. Et la deuxième chose qu'on questionne, et ça, c'est une petite question, c'est : Pourquoi on se limite, dans le texte de loi, à un nombre de 400, tout simplement en disant : On ne sait pas ce qui s'en viendra. Alors, ça pourrait être un texte de loi qui soit plus souple sur l'utilisation de ces programmes pour les travailleurs immigrants temporaires, donc ces projets pilotes là.

J'ai parlé de la transition des travailleurs temporaires vers le statut de permanent. Il va sans dire qu'on pense qu'en ce qui concerne les étudiants étrangers on devrait avoir la même souplesse la plus fluide possible. Un étudiant étranger qui a étudié ici, d'abord, il a découvert l'environnement québécois. S'il veut y rester, c'est tant mieux. Deuxièmement, d'un point de vue de ses compétences acquises, c'est beaucoup plus facile pour le milieu, le marché du travail de bien lire les compétences de cet individu-là. Ça ne veut pas dire qu'on n'est pas capable de détecter la valeur des immigrants qui ont eu leur formation à l'étranger, mais c'est clair que, s'ils ont eu leur formation ici, c'est beaucoup plus facile.

Une fois qu'on a bien sélectionné nos immigrants à l'étranger, une fois qu'on s'est assuré qu'on a accueilli les travailleurs temporaires, au besoin, et une fois qu'on a mis de la fluidité dans la transition vers un statut permanent, il reste le deuxième défi, qui est le défi de l'intégration, et nous, on pense que, le défi de l'intégration, on peut le relever en même temps qu'on augmente les niveaux d'immigration et qu'on améliore le système de tri ou de sélection des immigrants.

Maintenant, dans l'intégration, pour nous, il y a des défis. D'abord, il y a un défi d'offre d'accompagnement. L'accompagnement de l'intégration professionnelle des immigrants est assez éparpillé. On pense qu'il y a encore besoin d'évaluer les divers programmes. Il y a des programmes qui fonctionnent bien, il y a des programmes qui fonctionnent moins bien, et on pense que présentement il y a un effort qui doit être fait au niveau de la promotion, de la communication sur les façons d'intégrer professionnellement les immigrants en emploi.

Dans le cas des immigrants qualifiés, la chambre offre depuis plusieurs années un programme soutenu par le gouvernement du Québec qui s'appelle Interconnexion. Interconnexion, c'est un programme maintenant qui touche un bon nombre d'individus, c'est plus de 1 000 personnes par année, 5 000 personnes qui sont passées par le programme Interconnexion, un taux de placement ou de réintégration, dans leur domaine de compétence, de 70 % et évidemment, dans bien des cas, c'est aussi des entreprises qui ont appris à accueillir des immigrants, à intégrer des immigrants. Et une bonne partie de l'objectif d'Interconnexion, c'est de faire en sorte que les entreprises, surtout les petites, démystifient ce que c'est d'accueillir un immigrant dans son équipe et de s'ajuster comme milieu professionnel.

Dans le défi de l'intégration des immigrants, il y a la question de la langue. Des gens nous ont posé des questions, on est dans les médias ce matin. C'est clair que, dans les critères qui doivent être mis de l'avant, un des critères fondamentaux, importants, c'est la connaissance du français, et le milieu des affaires montréalais pense qu'une entreprise de Montréal qui veut avoir du succès est une entreprise de Montréal qui maîtrise bien le français et où les employés maîtrisent bien le français.

Le Président (M. Picard) : En conclusion, s'il vous plaît.

M. Leblanc (Michel) : Conclusion. Alors, je vais vous donner deux choses en conclusion. La première, c'est : il faut être attentifs, néanmoins, au fait que, pour réussir en emploi, une connaissance minimale et fonctionnelle de l'anglais est souvent requise, et un immigrant qui connaîtrait l'anglais, ça devrait être jugé positif dans les critères de sélection. Et puis le deuxième point que je voudrais amener, c'est la nécessité de poursuivre les efforts d'accompagnement des entreprises surtout si on va vers un accueil de réfugiés en plus des immigrants qualifiés qu'on va accueillir ici. Il faut, à ce moment-là, s'assurer que nous entreprises soient ouvertes à intégrer les immigrants rapidement, et ne pas juste travailler sur l'immigrant et son employabilité, mais sur l'entreprise, la petite entreprise et son ouverture à intégrer les immigrants. Merci.

Le Président (M. Picard) : Merci, M. Leblanc. Nous allons entreprendre les échanges avec la partie ministérielle pour une période maximale de 16 minutes. Mme la ministre.

Mme Weil : Oui. Bienvenue. Bonjour, M. Leblanc, Mme Huot et Mme Kim Somers. Bienvenue. C'est un plaisir de vous recevoir, évidemment, pour nous donner des perspectives des besoins des entreprises à Montréal mais, peut-être plus largement, aussi les grands mouvements et courants que vous voyez, parce qu'on sait que l'immigration est devenue vraiment... La sélection, c'est un enjeu de compétitivité, hein, beaucoup.

La main-d'oeuvre, je pense, est au coeur de la compétitivité. Je pense que vos membres seraient les premiers à pouvoir témoigner de cette compétition féroce pour attirer les talents stratégiques dont on veut. Et on vous entend souvent, M. Leblanc, parler de cet enjeu. Alors, c'est un privilège pour nous de pouvoir bien, comment dire, dépeindre ce portrait pour qu'on puisse ajuster le système à ces besoins. Et les régions aussi, évidemment, c'est une préoccupation pour nous. On parle maintenant d'immigration en région, parce que, honnêtement, l'expression «régionalisation de l'immigration»... j'ai toujours trouvé l'expression insatisfaisante. Donc, on voudrait aussi voir l'immigration en région.

Je voudrais savoir, dans ce système — je l'avais expliqué lorsqu'on a fait la consultation sur la politique, qui s'en vient très, très prochainement — comment faire en sorte que les acteurs principaux, notamment le milieu des affaires, puissent jouer un rôle en amont. J'ai toujours eu cette vision, basée sur une étude que j'ai lue, que plus les acteurs sont en amont, notamment les entreprises, les employeurs, plus ils ont confiance dans le système d'immigration, et ça améliore l'intégration, ils se sentent partenaires du système. Donc là, la clé, c'est opérationnaliser cette collaboration.

Dans l'intégration, oui, vous avez mentionné Interconnexion, d'autres programmes, on y reviendra, mais, en amont, je veux vraiment savoir qu'est-ce que vous imaginez dans ce système où vous, vous pourriez avoir voix au chapitre pour déterminer notamment les besoins du marché du travail.

• (10 h 30) •

M. Leblanc (Michel) : J'ai l'impression qu'il y a plusieurs façons de le faire. Il y en a une qui est déjà opérationnelle qui est livrée par Montréal International, qui va à l'étranger, et ce n'est pas partout sur la planète, mais, par exemple, qui va aller à Paris avec littéralement des postes à combler d'entreprise et qui va rencontrer des candidats potentiels. Là, c'est des talents hyperspécialisés, et donc on ne parle pas de masse nécessairement, mais c'est quand même un effort ciblé, et ça amène les entreprises directement sur les marchés de l'emploi à l'étranger. Ça, c'est une première avenue.

La deuxième avenue, c'est à travers ce que vous avez proposé dans le projet de loi, c'est-à-dire le système de déclaration d'intérêt avec des critères. Moi, je pense que, là, d'intégrer des représentants du milieu des affaires et de faire en sorte que, dans les discussions sur les besoins, les types de besoin, on va avoir rapidement le milieu des affaires qui avoir l'impression que, dans l'immigration, on va retrouver ce dont on a besoin. Il faut se rappeler, là, que rapidement on s'en va vers des pénuries de main-d'oeuvre et déjà, au moment où on se parle, il y a des pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs. Dans Interconnexion, au moment où on se parle, on a 50 postes non comblés. Ça, c'est des entreprises qui n'arrivent pas à trouver localement et qui se retournent vers les immigrants qualifiés, et on cherche dans les immigrants qualifiés ceux qui pourraient trouver ces emplois-là.

Donc, assurément que plus on aura les entreprises d'intégrées dans la définition des critères, plus on aura un mécanisme fluide pour rétablir le dialogue à chaque année ou à chaque deux ans avec ces entreprises-là, plus les entreprises vont avoir l'impression que l'immigration est une source réelle de compétences et qui correspond à leurs besoins. Et donc c'est pour ça que je pense que votre avenue, elle est très favorable. On peut aller à l'étranger les sélectionner, mais ça ne peut pas se faire si régulièrement, et on peut accueillir ici des immigrants basé sur des critères établis avec les entreprises.

Le dernier point, c'est une ouverture aux travailleurs temporaires. Les entreprises ont des besoins de travailleurs temporaires, et plus le mécanisme va être facile, plus elles vont l'utiliser.

Mme Weil : Vous suivez le projet de loi n° 70, donc le rôle accru de la Commission des partenaires du marché du travail. Donc, ce que vous proposez va au-delà même de ce que la Commission des partenaires du marché du travail va faire en termes d'identification des besoins régionalisés, parce que ce sera une première. Honnêtement, c'est le moment que j'attends depuis plusieurs années, c'est d'avoir vraiment un portrait des besoins de chaque région pour amener les candidats, les immigrants, à nous directement dans les régions, et évidemment Montréal en fait partie. Donc, c'est au-delà de ça, vous, vous voyez comme un dialogue en continu.

M. Leblanc (Michel) : Moi, je le vois en continu et je pense que ça devrait être fait de cette façon-là. Le milieu du travail évolue. Et pourquoi ça doit être fait en continu aussi? C'est parce qu'on tient dans quelques semaines un forum stratégique sur ce qu'on appelle les compétences du futur, et ça vise à répondre à une problématique. C'est qu'on est souvent en train de se préoccuper du nombre d'employés ayant les compétences pour les emplois qu'on connaît aujourd'hui. Or, ce qu'on sait, c'est qu'il y a beaucoup, beaucoup d'emplois qui vont être à combler dans l'avenir qu'on ne connaît pas,

et là les entreprises sont probablement les plus à même de commencer à voir, à détecter le type d'employés, le type de formation dont on aura besoin dans plusieurs années pour des emplois qui n'existent pas aujourd'hui.

Mme Weil : Je vous pose la question. Vous êtes, par la Fédération des chambres de commerce, membres de la Commission des partenaires. Est-ce qu'ils en discutent, de cette question-là? Parce qu'ils sont venus ici, en commission, mais on n'a pas abordé cette question. C'est la prévoyance, hein?

M. Leblanc (Michel) : Oui. C'est pour ça qu'on tient le forum dans quelques semaines, c'est parce qu'on est avant-gardistes. On pense qu'au Québec, même dans les institutions patronales, on ne se pose pas assez cette question-là, et, je vais le dire humblement, ça vient de mes homologues aux États-Unis, où j'ai vu, dans des villes américaines, des présidents de chambre de commerce initier ces exercices pour qu'on réfléchisse aux emplois qu'on ne connaît pas aujourd'hui et qui utilisent les phénomènes comme Uber, comme toute l'automatisation avec les drones et l'automatisation des véhicules pour se dire : On doit repenser les types de besoins qu'on va avoir dans quelques années. Ça touche la réalité des chauffeurs de taxi ces jours-ci, mais c'est clair que pour les besoins de l'immigration ça va être la même réalité.

Mme Weil : Je voulais vous rassurer que la vision que j'ai, c'est que chez nous, au Québec, le PEQ va demeurer un programme en tant que tel. Donc, contrairement à ce qui s'est fait au gouvernement fédéral, il ne serait pas intégré. Donc, je pense, ça répond à votre préoccupation. J'utilise toujours la Nouvelle-Zélande comme modèle. C'est bien 95 %...

Une voix : 85 %.

Mme Weil : ...85 % — des fois je dis «95 %», j'ai tellement d'ambition — mais 85 % de leur immigration permanente issus de l'immigration temporaire. Donc, oui, c'est un programme qu'on va continuer à privilégier, c'est des gens qui sont déjà en emploi.

Et — dites-moi si j'ai raison — pour répondre justement à des entreprises qui voient l'avenir un peu avant nous, quand ils peuvent sélectionner des travailleurs temporaires, puis qu'ils trouvent justement la perle, et qu'ils amènent la perle ici, à Montréal, c'est par la voie de l'immigration temporaire souvent qu'on le voit, nous, en tout cas. Vous aussi, j'imagine. C'est sûr qu'il y a eu des réformes au Canada, on est en train de regarder ça, les discussions sont ouvertes actuellement sur cette question parce que... très, très important que cette voie demeure. Moi, je le vois comme une voie très dynamique pour être capables rapidement de répondre à ces besoins très particuliers. Des fois, c'est des besoins plus fondamentaux qu'on voit dans les régions, de certains... de main-d'oeuvre et qui n'en trouvent pas dans la région en particulier. On parle souvent de soudeurs, ou autres. Mais, pour Montréal, je pense que c'est plus peut-être des fonctions ou des professions hyperspécialisées que vous avez.

Je vais vous amener sur les projets pilotes. L'idée des projets pilotes, c'est justement de tester des idées. C'est sûr que, notre système d'immigration, notre vision, c'est que justement le système d'immigration soit très rapide en soi, le système de déclaration d'intérêt avec tout ce qu'on rajoute à ce système. Donc, c'est ce système-là qui doit répondre rapidement aux besoins du marché du travail et en temps continu. Donc, on n'aurait pas des délais d'arrivée de trois, quatre ans. Au contraire, l'expérience canadienne est que ça peut prendre à peu près six mois. Des fois, c'est très, très rapide. Je sais qu'ils sont en train de regarder d'autres enjeux au niveau fédéral, mais, fondamentalement, le système fonctionne pour l'arrivée rapide.

Donc, les projets pilotes, ce n'était pas pour se substituer à ce système d'immigration, ce nouveau système, mais de tester certaines idées à Montréal. Si on pense peut-être même... question de «start-up», de ce milieu très dynamique entrepreneurial, on a vu l'article, en fin de semaine — vous avez vu ça — dans *La Presse*, sur des gens qui choisissent Montréal parce que le milieu est très propice. Sur cette question-là d'aller chercher... nous, on le voit souvent, des «start-ups» ou des groupes, des entrepreneurs qui cherchent un talent, ils ont besoin d'une personne, cette personne se trouve quelque part dans le monde, ils ont besoin d'amener cette personne pour aider le démarrage de l'entreprise. Et, je sais, il y a beaucoup, beaucoup de procédures, de mécaniques qui ralentissent à cause de la double responsabilité fédérale et provinciale.

Mais, au-delà de ces questions plus administratives, peut-être voir un peu ce que vous voyez pour Montréal. Pour les régions, on a eu des idées sur les projets pilotes, mais, vous, pour Montréal, qu'est-ce que vous verriez?

M. Leblanc (Michel) : Bien, il existe, à Montréal, des lieux où vont se révéler des entrepreneurs et des entrepreneurs dans des domaines de pointe.

Il y a un festival «start-up» à Montréal qu'on soutient, d'ailleurs, la Chambre de commerce, et qui accueille, à chaque année, des «start-ups» de partout dans le monde. Et, dans bien des cas, ça met en valeur l'écosystème entrepreneurial de «start-ups» à Montréal, et il y a des fonds de capitaux de risque présents. Et un test qui pourrait être fait, c'est de voir dans quelle mesure, avec les fonds de capitaux de risque qui sont actifs au Québec, on pourrait détecter rapidement des petites sociétés entrepreneuriales technologiques étrangères intéressées à s'établir à Montréal — et j'en ai rencontré l'été dernier — parce qu'ils y voient un dynamisme, parce qu'ils y voient un accès au capital et parce que nos crédits d'impôt sont intéressants. Et donc moi, je dis : Vous avez raison, il y a des lieux où des entreprises étrangères, des individus... et ils sont jeunes, en général, ils ont des anneaux et des tatouages, mais ils sont surtout des grands créatifs d'affaires, où ces individus-là viennent à Montréal. Et, si on arrivait à avoir des mécanismes où c'est simple de les inviter à rester, à s'établir, à tester leurs modèles d'affaires à partir de Montréal, peut-être qu'on aurait un futur Google qui naîtrait, à Montréal, de ces entreprises-là.

Et donc, vous avez raison, sur Montréal, ça passe beaucoup par l'innovation technologique, par la «start-up» technologique, et il existe déjà des lieux où ils viennent à Montréal.

Mme Weil : Juste avant de céder la parole à mes collègues qui ont des questions... Et on va essayer de faire ça rapidement, il reste quatre minutes. Qu'est-ce que les entreprises peuvent faire pour faire en sorte qu'on puisse donner accès à des cours adaptés aux besoins des employés en francisation? Est-ce que vous voyez ça comme un grand besoin pour permettre aux personnes...

M. Leblanc (Michel) : Alors, on a présentement un programme en place, et qui est un programme qui est soutenu par le gouvernement du Québec, qui est en collaboration avec plusieurs organismes — je pense qu'il a six organismes sur le territoire de Montréal — et qui vise à envoyer des agents de francisation dans des PME. Et ces agents de francisation font trois choses : la première, c'est : ils sensibilisent l'entreprise au contexte légal, réglementaire au Québec sur la langue française; deuxièmement, ils amènent l'entreprise à reconnaître qu'il y a des besoins de francisation, s'il y en a, et à offrir tous les programmes, les ressources subventionnées, parfois gratuites, que le gouvernement met à la disposition pour la francisation; et, troisièmement, ils vont accompagner l'entreprise dans sa démarche auprès de l'office pour obtenir une accréditation, le cas échéant.

On a déjà ce programme en place. Nous, d'après nous, le défi en est un de persévérance. C'est un défi probablement qui va être à relever pendant très, très, très longtemps, donc ce n'est pas d'arrêter dans trois mois, c'est de continuer pendant des années. Et la deuxième chose, c'est d'y consacrer aussi plus de ressources, parce qu'au fur et à mesure qu'on a plus d'immigrants on a aussi des défis de s'assurer que l'intégration en français se fait partout. Donc, ça va de pair, beaucoup d'immigrants très qualifiés et aussi de l'accompagnement pour s'assurer que ça se passe bien et que la francisation est au rendez-vous.

• (10 h 40) •

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Fabre, il reste trois minutes.

Mme Sauvé : Bonjour. Merci d'être là. Merci pour votre mémoire, la présentation fort intéressante. Vous avez parlé tantôt du défi d'accompagnement des entreprises, et c'est effectivement un enjeu majeur. En même temps, vous avez parlé de l'importance d'évaluer les programmes existants, de voir la fluidité aussi des parcours.

Je sais que vous souhaitez développer un service pour aider davantage les employeurs au niveau de la validation des expériences de travail acquises à l'étranger, alors je voulais vous entendre un petit peu plus là-dessus puis voir comment vous travaillerez ce rôle élargi avec les partenaires terrain déjà existants.

M. Leblanc (Michel) : Pour l'instant, une bonne partie du travail qu'on fait, c'est d'aller chercher, auprès d'organismes terrain, des immigrants qualifiés, et nous, notre fonction première, c'est d'entrer en relation avec les entreprises pour trouver des besoins non comblés et de mettre ça en relation. Et, si on fait bien notre job, bien l'immigrant qualifié, il obtient un stage, il obtient un emploi ou il obtient du feedback sur la formation complémentaire qu'il a besoin. Mais le mythe, là, de l'ingénieur qui est chauffeur de taxi, c'est ça qu'on détruit. C'est que l'ingénieur, il revient vers le génie puis il retrouve un emploi, il va chercher un complément de formation, il réintègre son secteur d'expertise.

Tout le programme présentement est établi en fonction du placement de l'individu, mais non pas en fonction de la transformation des processus dans les entreprises pour l'intégration des immigrants en emploi. Et, nous, ce qu'on dit, c'est que ce morceau-là manque dans l'offre de services. C'est comme si on disait aux entreprises : Organisez-vous. Ça va pour les grandes entreprises, mais il y a un certain niveau de petite entreprise qui est déjà prise dans toute sa dynamique de survie, de croissance de son modèle d'affaires, qui est exigeant, et qui a peu de temps pour s'adapter ou adapter ses processus. Alors, ce qu'on pense, c'est qu'on pourrait développer des trousseaux puis qu'on ferait autre chose que juste parler au téléphone aux entreprises, on aiderait les entreprises à bien se préparer à intégrer... puis, dans le fond, ce serait une façon peut-être de certifier qu'une entreprise maintenant a tous les outils pour réussir l'intégration d'un travailleur qualifié immigrant qui a peut-être...

Une voix : ...

M. Leblanc (Michel) : Voilà. Ça répond. Mon temps est fini?

Le Président (M. Picard) : C'est correct, allez-y. Non, c'est parce qu'on me demandait le temps. Est-ce que vous avez terminé, M. Leblanc?

M. Leblanc (Michel) : Oui, j'ai terminé.

Le Président (M. Picard) : M. le député de Mégantic, 45 secondes.

M. Bolduc : Merci, M. le Président. Bonjour, monsieur, bonjour, mesdames. Écoutez, je vais essayer d'être rapide parce qu'il ne reste presque plus de temps. Vous nous avez parlé de l'accessibilité par des étudiants, par de la formation et des permis temporaires qu'on pourrait facilement traduire en emplois permanents.

Ma question : Est-ce qu'on attire les bons métiers, ou les bons potentiels qui viennent dans nos universités québécoises, qu'on peut traduire en emplois permanents? Puis est-ce que vous avez regardé si cette adéquation-là fonctionne relativement bien pour permettre justement d'atteindre ce point-là?

M. Leblanc (Michel) : C'est un grand défi. Nos universités attirent des étudiants étrangers de très grande qualité et nos universités donnent des formations de très grande qualité. Le défi n'est pas : Est-ce que, donc, les étudiants étrangers

qui obtiendraient leur formation ici correspondent à ce qu'on a besoin? La réponse, c'est : En général, oui. La difficulté, c'est de lancer un signal à ces étudiants-là qu'on va les accueillir et que ça va être très facile, que ça va être très fluide, qu'on leur dise : Trouvez-vous une job, puis, même si votre job, ce n'est pas une job pour toujours, puis même si, dans six mois, vous la perdez, là, ça ne sera pas compliqué, on va vous faciliter la vie pour que vous restiez ici. Présentement, il y a une nervosité, c'est : Est-ce qu'ils se trouvent tout de suite une job? Est-ce que c'est une bonne job? Est-ce que ça va être durable? C'est parce que, si ce n'est pas durable, est-ce que ça devient compliqué de rester ici, là? Moi, je me suis pris un bail, j'ai peut-être développé une relation amoureuse, j'ai des activités, j'ai pris des engagements.

Et donc ce qu'on voudrait, c'est qu'un étudiant qui arrive ici et qui réussit reçoive un signal très clair que c'est un candidat privilégié pour intégrer la société québécoise et qu'on va lui rendre ça très facile.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède la parole à M. le député de Bourget pour une période maximale de 9 min 30 s.

M. Kotto : Merci, M. le Président. M. Leblanc, Mme Huot, Mme Somers, soyez les bienvenus. Merci pour votre contribution.

Dans le mémoire, vous souhaitez ardemment être consultés pour établir les critères d'accession au bassin de candidatures et aussi, les critères de sélection, vous les voyez revus de façon périodique et être consultés à cet effet-là également. Est-ce que vous pouvez élaborer là-dessus? Quel est votre intérêt particulier relativement à cette doléance-là? Est-ce que, par le passé, vous n'avez pas été consultés relativement aux enjeux entourant les questions d'immigration au Québec?

M. Leblanc (Michel) : Alors, on a été consultés sur les enjeux généraux. De mémoire — ça fait sept ans que je suis à la chambre — je n'ai jamais été consulté sur les critères et la pondération des critères, je n'ai jamais donné une opinion sur ça. Et le mot «consulté» est important. Je ne dis pas que ces critères-là doivent être établis par la Chambre de commerce. Ce que je dis, c'est : Dans l'exercice, il devrait y avoir des signaux, des sources d'information qui proviennent du secteur privé qui soient récurrentes, fluides et qui aident le gouvernement à établir la base de critères.

M. Kotto : Vous avez, sans doute, pris connaissance de l'étude de l'IREC sortie la semaine dernière relativement au recul du français à Montréal en particulier, au Québec en général. C'est une autre étude qui vient confirmer les études précédentes indiquant un réel recul et probablement une déliquescence annoncée si, d'aventure, le gouvernement, quel qu'il soit, du Québec n'encadrerait pas mieux la francisation des immigrants. Certains sont portés à... comment dire, à mettre le blâme sur les immigrants eux-mêmes, mais force est de constater, en analysant en profondeur, que ce sont des structures d'accueil et d'accompagnement qui, la plupart du temps, font des immigrants des boudeurs de ces cours de francisation notamment, parce que les débuts des cours de francisation sont souvent très longs et que ces personnes qui arrivent ont une préoccupation fondamentale : celle de la subsistance. Et, quand une des deux parties dans le couple trouve un emploi, quand le choix s'impose entre attendre le début des cours de francisation et accepter un boulot, quand bien même celui-ci exige la maîtrise de l'anglais, on choisit le boulot. C'est ce qui arrive souvent. Donc, dans le cumul, au bout du compte — c'est un exemple — on arrive à, disons, empirer une situation que nous dénonçons de ce côté-ci depuis des années déjà.

Je suis bien conscient du fait que vous êtes, et vous l'avez exprimé, sensibles à la place du français au Québec. Mais, face à cette réalité, qui met en relief le recul du français, sans vous octroyer quelque choix idéologique que ce soit, quelle est, selon vous, la façon la plus structurante au regard de vos besoins en tant que milieu d'affaires et du souci que nous avons collectivement de préserver le visage français du Québec?

M. Leblanc (Michel) : Pour moi, la réponse, elle est assez simple. D'abord, dans les conclusions de l'étude dont vous parlez, là — je ne vais pas me prononcer parce que, certaines, j'en suis en désaccord — mais il y en a une où on est tout à fait d'accord, c'est... Moi, je ne pense pas que l'immigrant refuse d'apprendre le français puis je ne pense pas que l'immigrant refuse d'aller à des cours de français.

Je pense que l'immigrant tente de vivre, et, si les cours de français sont au mauvais moment, si c'est compliqué, tout ça, bien, il va, comme n'importe qui ferait... il essaie de gagner sa vie. Ça fait que ça, c'est la première chose : je ne mets jamais le blâme sur l'immigrant. Donc, on partage cette même vision. Je pense que, si on a augmenté, là — et les chiffres que j'ai, c'est... — la proportion d'immigrants, dans la société, de 8,7 % à 12,6 % en 20 ans, c'est normal qu'on ait l'impression qu'il y a plein de gens ici qui maîtrisent peut-être plus ou moins bien le français. Ils sont arrivés puis ils ne sont pas tous arrivés de pays francophones et ils ne sont pas tous arrivés avec une pleine maîtrise du français. Donc, il y a un défi, puis le défi, bien, on l'a dit, nous, c'est de s'assurer qu'au fur et à mesure qu'ils s'intègrent dans la société québécoise il y a des efforts d'accompagnement pour s'assurer qu'ils s'intègrent en apprenant le français. On pense que ça passe par les lieux de travail. Dans un monde idéal, dans notre esprit, un immigrant ne commence pas à apprendre le français puis éventuellement finit par travailler, il commence par travailler, et on l'accompagne pour qu'il apprenne le français.

Et donc on pense que la stratégie d'accompagnement et l'expression, sur le terrain, de cette stratégie d'accompagnement à Montréal passent par un exercice coordonné par la chambre, on pense que ça doit absolument continuer, et moi, je dirais, on doit y consacrer plus de ressources. C'est rare que je dise que la chambre devrait obtenir plus de ressources, mais sur ce programme-là je pense qu'il y a un défi. On doit avoir plus de ressources pour accompagner la francisation des immigrants dans les milieux de travail. On a une étude qui est presque complétée ces temps-ci qui regarde la progression des immigrants dans les entreprises, donc l'accès à des postes de cadre, et quelles sont les conditions qui favorisent ou

défavorisent la montée des immigrants vers les postes de cadre, et ce qu'on s'aperçoit, c'est que la connaissance fine du français devient un obstacle. Donc, je rajouterai une couche aux besoins de francisation, c'est qu'on a un besoin de francisation de base, et il faudra se pencher rapidement sur le besoin de francisation plus approfondi, des cours de français plus approfondis pour des immigrants pour qui cette connaissance du français serait insuffisante pour accéder, je dirais, aux postes les plus critiques dans les entreprises.

Il y a là un défi. Donc, peut-être une étape en continu mais assurément une étape fondamentale. C'est clair qu'on ne dit pas : Augmentons les niveaux d'immigration et préoccupons-nous pas du français. Non. On doit faire les deux en même temps, et, si on réussit les deux en même temps, la société québécoise va être forte économiquement, forte sociologiquement et forte linguistiquement.

• (10 h 50) •

M. Kotto : Ça, c'est un objectif louable, souhaitable, évidemment, mais, à l'épreuve de la réalité, au fil des ans, on a constaté une faiblesse relativement à cet accompagnement. La FTQ va dans le même sens que vous, franciser dans le milieu de travail, c'est l'idéal, c'est une des pistes.

Mais est-ce que, selon vous, avec les constats qui sont faits à l'effet qu'on coupe notamment dans le financement de cet accompagnement... parce que, ils l'ont dit ici, quand ils sont passés, ils étaient un peu... en fait, ils déploreraient le fait d'avoir subi des coupes, d'une part, et, d'autre part, ceux qui en dehors même des organismes qui s'occupent de la francisation des nouveaux arrivants se plaignaient également de ces coupes... Et l'avenir à court terme, voire à moyen terme n'est pas très positif, ne nous indique pas que le gouvernement est prêt à investir suffisamment de ressources financières réclamées ici et là pour atteindre cet objectif.

Est-ce que vous seriez d'avis que ce serait fondamental — j'aimerais vous entendre là-dessus — fondamental comme l'expriment la FTQ et d'autres?

Le Président (M. Picard) : En une minute, s'il vous plaît.

M. Leblanc (Michel) : Je vous entends. J'ai l'impression qu'on est comme dans deux discussions en parallèle également importantes. La discussion d'aujourd'hui, c'est : Est-ce qu'on a besoin d'immigrants qualifiés bien arrimés avec les besoins du marché du travail? Puis la réponse, sans aucune équivoque, c'est : oui, on en a besoin. Et, si on a des immigrants très qualifiés qui ne possèdent pas si bien le français, on ne devrait pas se priver de leurs talents. Ils ne devraient pas aller ailleurs, ils devraient venir au Québec. Et là arrive, à mon avis, la deuxième discussion, c'est : Comment on s'assure d'avoir une stratégie d'accompagnement et de francisation de nos immigrants selon leurs divers niveaux de connaissance du français pour que ce soit une réussite? Et là c'est une question de calibrage de ressources. Et je pourrais probablement vous rejoindre sur le fait que le gouvernement devrait peut-être consacrer un peu plus de ressources sur l'accompagnement en francisation, mais ça serait à un autre débat.

Le premier débat d'aujourd'hui est sur l'accueil des immigrants et la sélection des immigrants. C'est clair dans notre esprit que c'est fondamental. La pire chose qui pourrait arriver, c'est qu'on se limite à des immigrants qui connaissent parfaitement le français et qu'on n'ait pas les immigrants dont on a besoin pour réussir économiquement. Et là on aurait des gens qui n'arrivent pas à s'intégrer au marché du travail tout simplement parce qu'ils n'ont pas les compétences. Donc, ce n'est pas le français qui doit déterminer, à notre avis... c'est les compétences avec un niveau de français et un accompagnement sur l'apprentissage du français.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède maintenant la parole à Mme la députée de Montarville pour un temps maximum de 6 min 30 s.

Mme Roy (Montarville) : Merci beaucoup, M. le Président. Mesdames, monsieur, merci de votre présence, pour votre mémoire. J'ai pris beaucoup de notes, je vous écoutais.

Je suis tout à fait d'accord avec vous sur les compétences, là. On va chercher des travailleurs, encore faut-il qu'ils soient compétents. Vous avez eu plusieurs remarques aussi au niveau des équivalences, la reconnaissance des professions, etc., mais je vais revenir sur le français. Vous avez dit quelque chose d'intéressant dans votre mémoire à la page 11, et j'aimerais le citer pour les gens qui nous écoutent. On n'en a pas parlé, puis j'aimerais vous entendre là-dessus — à la page 11, avant-dernier paragraphe : «Au cours des dernières années, l'offre de cours de français à distance a été bonifiée pour les candidats qui préparent leur arrivée au Québec à titre d'immigrants permanents. Cette bonification s'est faite au détriment des cours de français dispensés au Québec, bien que la demande soit toujours aussi présente.»

Alors, on en déshabille un pour habiller l'autre, c'est ce que je comprends. Pourriez-vous élaborer? Puis quels sont les impacts auprès de votre clientèle, chez vos membres?

M. Leblanc (Michel) : D'abord, il y a un constat positif, c'est-à-dire l'offre de formation à distance avant leur arrivée. Et on pense qu'à la fois c'est intéressant parce qu'ils peuvent l'apprendre puis, deuxièmement, ils démontrent de facto à ce moment-là leur intérêt à venir au Québec. Donc, ça, c'est positif. «Au détriment», c'est parce qu'on s'apercevait qu'ici il y a une offre qui a été contrainte à certains moments, et ce que j'ai dit tantôt, c'est : Le défi de l'accompagnement, il est permanent.

On est heureux, nous, du programme qu'on met en oeuvre, qui est un programme où on a des agents de francisation qui vont vers les entreprises, qui... Une chose qui est très appréciée, c'est qu'ils vont démontrer à des PME qu'il peut y avoir des cours de formation aux heures qui font l'affaire de l'entreprise. Une PME a probablement rarement du «backup» pour dire à ces gens : Allez prendre des cours de francisation, pendant ce temps-là on va travailler sans vous. C'est souvent

cet horaire-là qui est le défi. Donc, ce qu'on s'aperçoit maintenant, c'est qu'il y a des contraintes au niveau des cours de français, et c'est probablement quelque chose qui pourrait être corrigé. Mais les mots «au détriment», ça illustre qu'on a fait quelque chose de bien à l'étranger, localement on devrait être plus attentif sur la disponibilité de cours de français aux immigrants en emploi dans les plages horaires qui sont utiles, qui sont les bonnes plages horaires.

Mme Roy (Montarville) : Et ça rejoint ce que d'autres intervenants sont venus nous dire également pour ce qui est du fait de prendre ces fameux cours. Encore faut-il qu'ils soient accessibles et qu'ils permettent cette conciliation de l'intégration du marché du travail et de la francisation. On ne peut pas faire les deux en même temps, donc il faut aménager un horaire en conséquence. Je pense que ça va de soi, puis on sera tous d'accord à cet égard-là.

Je veux vous amener maintenant à la page 10 juste avant, «améliorer l'intégration», et l'intégration, ce n'est pas que la francisation, c'est plus large que ça. Vous nous parlez d'un programme que vous avez mis sur pied, qui s'appelle Interconnexion, et vous nous dites qu'il y a un dédoublement de programmes et c'est comme s'il manquait un peu d'informations et que les employeurs ne savent pas tout ce qui existe, et vous, à la chambre, vous en avez mis un sur pied. Et je vais citer ici pour les gens qui nous écoutent : «...les deux principaux programmes d'intégration à l'emploi dédiés aux immigrants et minorités visibles offerts par Emploi-Québec ne dépasseraient pas la barre des 5 % — on parle de taux de participation, donc, c'est un immigrant sur 20, c'est vraiment peu. Le taux de participation au programme Interconnexion — donc le vôtre — de la chambre est supérieur, mais n'atteindrait pas plus de 20 % de la clientèle cible.»

Donc, ici, on est à un sur cinq, le ratio est meilleur. Cependant, c'est encore trop peu. Pourriez-vous élaborer? Qu'est-ce qu'on entend par «Interconnexion»? Quels sont les besoins puis qu'est-ce que vous enseignez, apprenez ou faites en sorte qu'on puisse faciliter l'intégration?

M. Leblanc (Michel) : Sur le territoire de Montréal, il y a une multitude d'organismes présents dans les communautés culturelles, présents dans les communautés d'immigrants qui travaillent de façon très rapprochée avec ces immigrants. Dans bien des cas, ils détectent des immigrants qualifiés qui n'ont jamais réussi à avoir un emploi dans leurs domaines de qualification. Historiquement, avant Interconnexion, ces organismes-là avaient, dans leur mandat, d'aller appeler des entreprises et dire : J'ai un immigrant qualifié, là, qui est un ingénieur, il n'a jamais travaillé au Québec dans son domaine de qualification, accepteriez-vous de le voir en entrevue, peut-être que vous en auriez besoin? Ça ne fonctionnait pas bien. C'était là le taux de 5 %.

Nous, Interconnexion, on l'a mis en place parce que la chambre a des relations plus faciles avec les entreprises. Et donc ce qu'on fait, c'est qu'on est en relation avec les organismes du milieu qui détectent des immigrants qualifiés qui ne trouvent pas d'emploi et on communique, nous, avec des entreprises et on fait un peu le même travail, sauf que la réalité, c'est que les entreprises ont une plus grande ouverture au discours de la chambre. Je le dis, il y a des entreprises où il y a des comportements racistes sur certains types d'immigrants, qui vont dire : Ne m'envoie pas tel type d'immigrant, je ne veux pas voir ça. Et là on va défaire ces comportements-là. On va expliquer comment se comportent les immigrants dans ces situations-là puis on va amener les immigrants à pénétrer ces entreprises-là, où il y avait de la résistance. Et c'est là où on a un taux de placement de 70 % des immigrants qualifiés qui viennent dans la chambre.

70 % des immigrants qualifiés qu'on reçoit, on les reconnecte dans leurs domaines de qualification. C'est là où on a, je pense, un impact extrêmement positif, c'est cette capacité de travailler en suivi avec les organismes terrain, qui sont les mieux placés pour détecter les immigrants qualifiés qui ne se trouvent pas d'emploi dans leurs domaines de qualification, et nous qui sommes les plus habilités à trouver des emplois, ou des stages, ou des mentors dans le milieu des affaires correspondant aux aptitudes de ces immigrants-là. C'est là qu'Interconnexion intervient.

• (11 heures) •

Mme Roy (Montarville) : ...entre ces deux mondes. Vous venez de...

Le Président (M. Picard) : 30 secondes, s'il vous plaît.

Mme Roy (Montarville) : Aïe aïe! Puis j'ai plein de questions. Vous venez de dire : Il y a les entreprises où on dit : On ne veut pas tel ou tel type d'immigrant. Vous êtes là depuis sept ans, à la chambre. Est-ce que c'est un phénomène qui va en s'accroissant, qui a toujours été comme ça, qui est...

M. Leblanc (Michel) : Je pense que ça s'améliore. Je pense que le bassin d'entreprises est tellement vaste qu'on n'en a pas vu la fin, de ces situations-là. Mais, moi, la promesse que j'ai faite au gouvernement quand on a établi Interconnexion, là, c'est que j'y vois une fin. Je ne pense pas qu'on a besoin, pendant 50 ans, de sensibiliser les entreprises à la valeur des travailleurs qualifiés issus de l'immigration. Je pense que plus on va aller, plus on va avoir convaincu des entreprises d'être ouvertes aux travailleurs issus de l'immigration. Et éventuellement il est possible qu'on n'ait plus besoin d'Interconnexion, que les travailleurs qualifiés issus de l'immigration vont aller dans les entreprises directement, puis il n'y aura plus de résistance de la part des entreprises, et, dans les milieux des travailleurs immigrants, on sait aussi que les entreprises sont ouvertes. Mais on n'en est pas là.

On a un historique récent, je ne sais pas pourquoi, mais de résistance. Le chauffeur de taxi ingénieur, il n'y a pas de raison qu'il soit venu au Québec... avait un diplôme de génie, on l'a sélectionné pour ça, et il n'a jamais réussi à trouver sa job dans une entreprise. Et, dans bien des cas, ce qu'on s'aperçoit : il n'a jamais eu de retour, il ne s'est jamais fait expliquer pourquoi il n'a pas eu de job. Donc, il s'est tanné, il a gagné sa vie, il est devenu chauffeur de taxi.

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît.

M. Leblanc (Michel) : Voilà.

Le Président (M. Picard) : Merci. M. le député de Mercier, pour une période de trois minutes.

M. Khadir : Merci, M. le Président. J'en profite pour saluer tous mes collègues et également mesdames et monsieur. Mes questions ou commentaires s'adressent autant à Mme Huot, Mme Somers qu'à vous, M. Leblanc. Sentez-vous à l'aise également, donc, mesdames, de me répondre.

Il y a des cas de plus en plus documentés d'abus par certains employeurs, d'abus des droits des travailleurs peu qualifiés, hein? On en connaît plusieurs. Des médias en ont fait référence. J'aimerais vous entendre là-dessus : Quelles mesures suggérez-vous que le gouvernement prenne pour s'assurer que le droit des travailleurs peu qualifiés ou faiblement qualifiés soit mieux protégé, hein? Là, la Chambre de commerce a des responsabilités.

Deuxièmement, vous faites deux séries de propositions, dont un groupe de six propositions pour améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail, toutes des propositions qui méritent d'être considérées à leur juste valeur. Mais tout ça occasionne des coûts pour l'État, il faut que le gouvernement ait les moyens. Là, je regarde la fiscalité des entreprises québécoises. Les grandes entreprises, au cours des dernières années, ont payé, sur des bénéfices dépassant... déclarés — je ne parle pas des bénéfices qu'ils vont déclarer dans les paradis fiscaux, là — pour les bénéfices déclarés au Québec, un taux moyen d'imposition, quand on inclut même leurs paiements au fonds SSS, au total, de 6 % en moyenne. Là, comment voulez-vous que l'État fasse tout cela? En plus, vous demandez d'autres aides, d'autres supports, interventions de l'État pour améliorer la francisation. Mais, si les grandes entreprises ne font rien, là, pour faire leur juste part, comment est-ce que l'État doit faire tout ça? Et qu'est-ce que fait la Chambre de commerce?

Vous savez que l'évasion fiscale ou l'évitement légal de payer ses impôts fait partie des pratiques des entreprises, malheureusement, des grandes surtout, et ça inquiète nos concitoyens, ça inquiète les parlementaires. Qu'est-ce que fait la Chambre de commerce pour contrer tout ça, pour se dissocier, pour encourager les entreprises d'être de bons citoyens?

M. Leblanc (Michel) : C'est bon, M. Khadir?

M. Khadir : Oui.

M. Leblanc (Michel) : Bon. Alors, moi, je travaille dans le milieu corporatif et je vois continuellement des dirigeants très préoccupés par le Québec qui s'investissent au Québec, qui paient leurs impôts au Québec. Je vois des entreprises aussi qui visent à faire des profits, qui visent à réinvestir, qui visent à créer des emplois et qui paient des impôts au Québec. Et moi, je pense que les Québécois sont très, très fiers de leurs entreprises québécoises. Et moi, je suis très fier de mes entreprises dans la région de Montréal. Je pense que ce sont des très bons citoyens corporatifs et je pense que, lorsqu'on les compare à d'autres entreprises à travers le monde, elles se comportent de façon exemplaire.

Sur votre question concernant des entreprises qui auraient des pratiques douteuses en matière de travail, moi, je pense que le gouvernement doit appliquer avec la plus forte rigueur toutes les règles, toutes les lois. Je pense que toute entreprise qui est fautive dans...

M. Khadir : La Chambre de commerce a-t-elle des interventions, faites-vous des campagnes pour les sensibiliser à la fois sur le droit des travailleurs et sur l'évasion fiscale? Qu'est-ce que vous faites, vous?

Le Président (M. Picard) : 30 secondes, M. Leblanc.

M. Leblanc (Michel) : Nous, on travaille de près avec les entreprises du Québec pour améliorer l'intégration des travailleurs immigrants dans le marché du travail, on amène les entreprises à être très conscientes de la valeur des travailleurs issus de l'immigration et on pense qu'en faisant ça on amène une ouverture, une tolérance générales dans la société québécoise face à tous ces travailleurs immigrants qui ont, par ailleurs, peut-être des différences avec le travailleur issu du Québec qui n'a jamais eu d'autres horizons que le Québec. Ce qu'on pense, c'est qu'on favorise l'ouverture des Québécois et des entreprises.

Le Président (M. Picard) : En conclusion, s'il vous plaît.

M. Leblanc (Michel) : Moi, j'ai l'impression qu'on est dans un défi majeur. Le chiffre qui est fondamental, là : l'immigration deviendra l'unique facteur de croissance démographique au Québec en 2034. Ça, c'est le fruit des choix qu'on a faits d'avoir ou ne pas avoir des bébés. Donc, on a le défi d'accueillir des immigrants et de les intégrer, et, moi, ce que je peux vous dire, c'est que la communauté d'affaires de la région de Montréal est complètement engagée dans le défi d'intégrer avec succès tous les travailleurs immigrants qu'on aura accueillis au Québec.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission. Je suspends quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 11 h 6)

(Reprise à 11 h 9)

Le Président (M. Picard) : Je souhaite la bienvenue à l'association des manufacturiers et exportateurs du Québec. Je vous invite à vous présenter, ainsi que la personne qui vous accompagne, M. Tetrault. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes. Vont s'ensuivre des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous.

Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ)

M. Tetrault (Eric) : Merci bien, M. le Président. Alors, mon nom est Eric Tetrault. Je suis président des Manufacturiers et exportateurs du Québec. À ma droite, Mme Véronique Proulx, vice-présidente de l'organisation.

• (11 h 10) •

Peut-être 30 secondes pour présenter un peu l'organisation. Manufacturiers et exportateurs du Québec représente 800 entreprises québécoises qui, pour la très grande majorité, comme le nom le dit, sont des manufacturiers et dont à peu près 80 % sont également des exportateurs.

Nous sommes très heureux de notre présence ici aujourd'hui. Merci beaucoup d'avoir demandé à Manufacturiers et exportateurs du Québec de s'exprimer sur la question. C'est d'autant plus important que, pour nous, il y a trois priorités majeures pour le monde manufacturier mais pour l'industrie en général au Québec, et ce sont les trois priorités qui guident notre action. La première de celles-là, c'est le besoin urgent de compter sur un plus grand bassin de travailleurs qualifiés au Québec, le besoin urgent d'innover au Québec pour rattraper notre retard en productivité, et donc, par conséquent, le besoin d'exporter davantage et de devenir, dans le contexte de libre-échange qu'on connaît, un des exportateurs les plus importants sur la planète. Nous avons les connaissances, nous avons la capacité de le faire au Québec, il s'agit de mettre en branle les moyens. Alors donc, pour nous, l'équation est simple : main-d'oeuvre qualifiée plus innovation égalent exportation. Nous sommes très heureux de voir que le gouvernement poursuit cet agenda très ambitieux d'aller chercher davantage de main-d'oeuvre qualifiée et de se lancer davantage dans l'innovation.

Nous allons donc parler, ce matin, de main-d'oeuvre qualifiée pour vous dire que nous accueillons avec beaucoup d'intérêt le projet de loi n° 77 de la ministre. À partir du moment où le gouvernement a choisi de faire de la rareté de la main-d'oeuvre qualifiée et le développement des nouvelles compétences une priorité, il va de soi pour nous que les politiques convergent vers cet objectif. Nous étions ici, dans cette enceinte, la semaine dernière à peine pour parler de main-d'oeuvre qualifiée. L'accès à cette main-d'oeuvre est crucial pour notre économie et notre croissance, puisque 70 % des entreprises manufacturières au Québec ont identifié le manque de main-d'oeuvre qualifiée comme étant non seulement un obstacle à leur développement, mais bien au maintien de leurs opérations quotidiennes, c'est-à-dire que sans main-d'oeuvre qualifiée il y a des entreprises qui sont menacées de disparaître ou, à tout le moins, d'être beaucoup moins concurrentielles.

La semaine dernière, j'utilisais une image. On a vu commencer à apparaître, dans le paysage au Québec, un peu partout en région, des pancartes «On embauche» depuis quatre ou cinq ans. Je peux vous dire que, dans au moins la moitié des cas — parce que je me promène beaucoup — ce sont des pancartes permanentes maintenant. En fait, on a enlevé la pancarte puis on l'a mise sur le mur de l'édifice. On embauche au Québec, parce qu'on doit embaucher et on n'en a pas assez. Il s'agit donc, pour nous, d'un impératif de nature économique. Permettre aux entreprises québécoises de compter sur une main-d'oeuvre qualifiée, c'est leur permettre de se développer et c'est permettre, donc, des exportations et la croissance de l'économie québécoise.

Nous appuyons donc, sans grande surprise, dans son ensemble, le projet de loi n° 77. Cet appui se manifeste par des chiffres. La presque totalité des entreprises manufacturières disent employer au moins un immigrant. La raison première de son embauche — ce sont de bonnes nouvelles — est qu'il ou elle montre le profil le plus compétent pour l'emploi, et non pas parce que les Québécois d'origine n'étaient pas disponibles. Leur ardeur au travail est également saluée par les entreprises. C'est donc une main-d'oeuvre fiable, disponible que les entreprises sont prêtes à engager rapidement.

Le seul chiffre qui nous préoccupe un peu plus, M. le Président, ce sont les 35 % d'entreprises manufacturières qui nous disent qu'il y a un problème d'intégration au travail, et cela, dû à de nombreux facteurs, et j'en citerai quatre.

D'abord, la communication peut rapidement devenir difficile si l'employé éprouve des difficultés en français. C'est d'autant plus vrai selon la taille de l'entreprise. Moins il y a de ressources à l'intérieur de l'entreprise, d'encadrement, plus ça peut poser un problème. Deuxième facteur : la capacité de l'entreprise à intégrer cet employé. Je n'ai pas de mesure scientifique à l'appui, mais il faut savoir que plus l'entreprise est petite, bien, moins elle a, effectivement, pour la même raison, de capacité d'intégrer cet employé, qui souvent est laissé à lui-même et va finir par quitter l'entreprise. Troisièmement, il se peut qu'il y ait un choc entre certaines valeurs partagées par un groupe majoritaire d'employés et les valeurs du travailleur immigrant. C'est ce qu'on appelle le savoir-être en entreprise. On ne saurait déposer le projet de loi visant à faire entrer davantage de main-d'oeuvre qualifiée immigrante dans les entreprises au Québec sans travailler également sur cet aspect-là des choses très important, puisqu'il s'agit, en bout de ligne, pour les entreprises, d'un problème de rétention de main-d'oeuvre. L'employé mécontent ou malheureux finira par quitter l'entreprise. Ce n'est pas à l'avantage de personne.

Finalement, il se peut que l'employé éprouve une certaine frustration en constatant à son arrivée que son diplôme n'est pas reconnu ici. Combien de fois lors de mes visites j'ai constaté qu'il y avait des travailleurs... pas nécessairement des travailleurs manuels, mais des travailleurs sur la chaîne de fabrication, la chaîne de production qui sont des gens qui possèdent des maîtrises et des doctorats à l'étranger? Ils vont le faire parce qu'ils ont besoin d'un emploi. Après un an ou deux, les choses se compliquent : il n'y a pas d'avancement pour lui, son diplôme n'est toujours pas reconnu, l'employé finit par quitter l'entreprise. Ce n'est pas à l'avantage ni de l'employé, ni de l'entreprise, ni du gouvernement.

De plus, au sujet de l'article 58 du chapitre VI du projet de loi n° 77, nous croyons que le gouvernement aurait avantage à développer plus précisément ce que signifie un programme visant l'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise. Le taux de chômage de ces personnes étant près de trois fois plus élevé que la moyenne canadienne, québécoise, il s'avère qu'une problématique d'intégration au marché du travail ne résulte pas nécessairement de la sélection, mais bien des mécanismes visant leur l'intégration. Nous venons d'en parler un peu en utilisant des exemples que je veux les plus proches du terrain possible pour bien comprendre la réalité des entreprises. Nous pensons qu'il serait pertinent de fournir à l'ensemble des nouveaux arrivants un bilan de compétences qui permettrait de les orienter vers les ressources disponibles tout en adaptant leurs outils de recherche d'emploi à la réalité québécoise. Le gouvernement pourrait aussi, de cette façon, recueillir des informations sur le bassin de main-d'oeuvre que forment les nouveaux arrivants.

Nous saluons l'inclusion de projets pilotes dans la nouvelle législation proposée, ne serait-ce que pour améliorer les conditions pour une meilleure intégration. Il y a un autre grand avantage aux projets pilotes : ils permettront de mieux voir comment on adapte la législation aux procédés de fabrication qui seront appelés à changer de façon perpétuelle dans les prochaines années. C'est une réalité du monde manufacturier. On n'est plus dans la production de masse d'un produit en particulier qu'on produit à la chaîne pendant des années. Aujourd'hui, il n'est pas rare de voir nos PME être obligées de changer, si vous me permettez l'expression, de design de fabrication et de chaîne de montage aux deux mois ou aux trois mois pour s'adapter aux demandes des clients, qui viennent de partout dans le monde, et les faire de manière plus concurrentielle, puisque nos concurrents sont sur le reste de la planète. Ça change beaucoup, beaucoup le portrait de la main-d'oeuvre, ça. En fait, nous allons, dans les prochaines années, vers des spécialistes du changement, je dirais, de la gestion du changement pour ce qui est des travailleurs qualifiés.

Cela nous amène à notre recommandation principale. Il faut absolument mettre les entreprises à contribution dans la sélection des travailleurs qualifiés et non qualifiés étrangers. Ce sont elles qui connaissent le mieux les besoins actuels et futurs de l'industrie. Nous insistons particulièrement sur l'apport des PME manufacturières. Plusieurs d'entre elles sont des fournisseurs de plus grandes entreprises et elles ressentent plus que toute autre entreprise l'absence de travailleurs qualifiés compétents dans la chaîne de fabrication.

Je prends un exemple, prenons les soudeurs. C'est le métier qui est le plus en demande actuellement en termes de main-d'oeuvre qualifiée au Québec. Si on regarde dans un horizon de trois ans, les cohortes actuelles, donc les gens qui sont à l'étude dans les programmes de soudure — je dis bien «les gens», parce qu'il y a des hommes et des femmes également — ceux qui sont à l'étude, ils sont au nombre de 2 300 qui pourront être qualifiés pour travailler en entreprise d'ici trois ans... ils sont au nombre de 1 200, je m'excuse, pour être qualifiés d'ici trois ans. Or, d'ici trois ans, on aura besoin, au bas mot, de 2 300 soudeurs. Donc, si toutes nos cohortes graduent et si tous ces gens-là décident de devenir soudeurs et ne pas se réorienter ailleurs, il va encore nous en manquer la moitié.

Nous avons besoin de travailleurs qualifiés, nous avons aussi besoin — je fais encore écho au projet de loi n° 70 — de mettre au travail le plus rapidement possible des gens qui sont en aide de dernier recours pour occuper du travail manuel de base, ce qui va permettre aux gens qui sont dans le travail de base d'être formés dans les nouvelles compétences en entreprise. Ce que je veux dire par là, c'est que non seulement on en a un grand besoin, mais les entreprises doivent être amenées à mieux définir leurs besoins actuels et futurs en fonction des changements technologiques et de la nouvelle réalité de l'économie pour qu'on soit capables de prévoir le nombre de soudeurs, d'ici deux ans, trois ans, dont on aura besoin.

Je vais maintenant passer la parole à Mme Proulx pour le reste de...

Le Président (M. Picard) : Une minute.

Mme Proulx (Véronique) : Une minute?

Le Président (M. Picard) : Oui.

Mme Proulx (Véronique) : Alors, on a parlé de main-d'oeuvre qualifiée. On pense aussi que le projet de loi devrait inclure une disposition permettant de faciliter le renouvellement des permis de travail pour les gens qui ne sont pas de la main-d'oeuvre qualifiée. Je donne un exemple très concret : Moderco, sur la Rive-Sud de Montréal. C'est un manufacturier de cloisons; 100 employés; exporte aux États-Unis; 25 % de sa main-d'oeuvre est immigrante. Il a fait venir des gens pour des postes non spécialisés. Après deux ans qu'ils sont en poste, ils n'ont pas été en mesure de renouveler les permis de travail. Mais il n'y a personne au Québec qui veut occuper les postes que ces gens-là occupent. Alors, il investit du temps, il investit de l'argent. Malheureusement, les gens ont dû retourner dans leurs pays, et lui se retrouve avec des postes vacants. Donc, je pense que c'est un élément important. Il faut en tenir compte, de ces efforts-là que les entreprises font, et de leur réalité terrain et des besoins qu'elles ont.

M. Tetrault (Eric) : Si je peux prendre 10 secondes...

Le Président (M. Picard) : En conclusion.

M. Tetrault (Eric) : On est très heureux de la première mouture du projet de loi. Ça répond à un besoin, c'est évident. Nous sommes heureux aussi du fait qu'on veut travailler sur les délais pour les amener en entreprise. Mais j'aurai l'occasion de revenir, j'espère, dans mes réponses, sur deux choses qui nous préoccupent que je n'ai pas pu aborder dans le mémoire actuellement.

• (11 h 20) •

Le Président (M. Picard) : Assurément. Je cède maintenant la parole à Mme la ministre pour une période maximale de 17 min 30 s.

Mme Weil : Bonjour. Bienvenue à vous deux, donc, M. Tetrault, Mme Proulx. Merci beaucoup de votre participation. Peut-être avant d'aller sur le rôle que vous pouvez jouer, j'aimerais quand même aller sur la question de la francisation. Vous êtes membres de la Commission des partenaires du marché du travail. Il y a le fonds de développement de la main-d'oeuvre, et je comprends qu'une partie de ce fonds-là est dédiée à la francisation?

M. Tetrault (Eric) : Oui.

Mme Weil : Donc, est-ce que vous seriez d'accord à ce qu'une proportion plus importante soit dédiée à la francisation? On en parle beaucoup, on parle de gens... tantôt, il y avait la Chambre de commerce de Montréal, pour que les gens puissent gravir les échelons, notamment pour devenir directeurs d'une section, d'une division, etc., qu'à moins que la maîtrise de la langue française soit vraiment à point c'est difficile. Alors, on voudrait que les gens puissent se... des gens qui sont, comment dire, capables mais qui sont freinés par la méconnaissance ou un manque de connaissances plus pointues. Seriez-vous d'accord à ce que plus d'argent dans ce fonds-là soit dédié à la francisation?

M. Tetrault (Eric) : Vous allez aimer ma réponse à moitié : oui, mais pas au détriment des autres missions de la CPMT. Je ne voudrais pas que ça prenne plus de place dans la tarte, si vous voulez. Mais, si on pouvait ajouter des fonds aux missions déjà que la CPMT conduit pour ce qui est des besoins en main-d'oeuvre, bien sûr, puisqu'il s'agit d'une question d'intégration en entreprise.

J'ajouterais ceci, si vous permettez, Mme la ministre : de très nombreuses entreprises, lorsqu'on les consulte sur la question des travailleurs qualifiés, nous disent qu'elles aimeraient peut-être bénéficier de projets pilotes pour qu'on puisse franciser les immigrants directement sur les lieux de travail, s'il le faut, plutôt que d'attendre et de se le partager, si vous voulez, entre l'apprentissage du français puis l'apprentissage du métier. De plus en plus d'entreprises seraient probablement capables de le faire. Et, à tout prendre, honnêtement, puisqu'on représente des gens d'affaires, nous préférierions de loin avoir des gens en usine rapidement, quitte à ce qu'ils puissent parfaire leur français, plutôt que d'attendre que le français soit parfait pour les amener...

Mme Weil : Je veux bien comprendre, puis on va essayer de regarder vraiment les mouvements les plus récents, parce que, l'étude de 2012, je l'ai déjà dit, c'est des gens qui ont... il y a une étude qui est sortie l'autre jour dans les journaux, c'est des gens qui ont fait peut-être leurs demandes en 2009.

Bon. Depuis, les critères de connaissance de la langue, la bonne évaluation de leurs compétences linguistiques ont changé ces dernières années. Donc, les bassins d'origine sont très francophones : la France en deuxième position ces dernières années et en première position pour les trois premiers mois de 2015. Donc, j'essaie de voir le profil des personnes que vous voyez dans votre milieu, parce qu'il y a évidemment le regroupement familial, il y a des réfugiés, mais la plupart des gens, les requérants principaux, c'est au-delà de 80 % — on est dans les 85 %, puis c'est en croissance — qui parlent français et à un niveau élevé de français. Maintenant, ce n'est pas éliminatoire, donc il y a toujours une composition des compétences, etc., il y a la grille. Est-ce que vous, vous voyez des tendances en milieu de travail? Parce que, nous, l'importance pour le gouvernement, c'est d'adapter l'offre de francisation. Donc, on travaille en amont sur la sélection, mais ensuite on sait qu'il y a d'autres personnes dans le lot d'immigrants qui rentrent. Le regroupement familial, c'est de tout âge, bon, mais souvent c'est des parents, grands-parents qui ne sont pas nécessairement destinés au marché du travail, mais il y en a qui pourraient l'être.

Est-ce que vous, vous êtes capables de voir ces tendances-là? Parce que c'est très important pour le gouvernement de bien planifier. J'ai une politique qui s'en vient, et mon espoir et ma volonté, c'est de faire la promotion de la francisation et aussi d'avoir des cours de français adaptés, vraiment adaptés aux besoins. Puis Michel Leblanc nous a bien expliqué aussi si on pouvait le faire en milieu de travail. Qu'est-ce que vous voyez dans les tendances dans votre milieu?

M. Tetrault (Eric) : Alors, je vois deux tendances lourdes, Mme la ministre. La première, c'est d'y aller avec les métiers qu'il faut prioriser au Québec.

Donc, le métier à prioriser actuellement, c'est soudeur. Tout le monde manque de soudeurs. Au moment où on se parle, il manque 60 soudeurs en Beauce, il en manque 11 dans Kamouraska, il en manque... Je pourrais vous donner les chiffres, là, moi, je les demande à chaque matin. Alors, il manque actuellement au Québec 530 soudeurs pour qu'on puisse être en opération, pas qu'on développe les entreprises. Il en manque 530 actuellement. Donc, il faut y aller selon la liste des métiers à prioriser. Je pourrai vous la donner. On n'aura pas assez de temps pour passer à travers. Il y en a 16, selon moi. Et dans l'ordre : soudeur, électromécanicien — tout le monde manque d'électromécaniciens — etc. Ça, il faut y aller, c'est une urgence. Ça, c'est une urgence.

Il faut aussi penser, sur un horizon d'un an ou deux, à aller chercher les gens qui seront capables d'adapter l'entreprise aux nouvelles technologies dans les deux ou trois prochaines années.

Mme Weil : Mais, juste pour revenir sur la langue... Parce que, oui, on aura la liste des métiers puis on va adapter, on va arrimer la sélection avec les besoins urgents. Puis j'aimerais revenir sur les soudeurs, parce que la FTQ a fait un autre commentaire, mais j'aimerais vraiment revenir là-dessus. Parce que moi, partout, quand je vais en région, en Beauce, c'est toujours les soudeurs qui... il y a un besoin criant. Mais qu'est-ce que vous faites avec le critère de la langue et ensuite l'offre de francisation par rapport à ça?

M. Tetrault (Eric) : Je vais vous le dire comme je le pense, puis je laisserai Mme Proulx poursuivre. Les entrepreneurs que je rencontre préfèrent avoir des gens qui ne parlent pas français mais qui sont des travailleurs spécialisés qu'on met tout de suite en usine, quitte à adapter l'offre de français, plutôt que le contraire. On en est là pour les entreprises manufacturières au Québec. Je ne sais pas si tu veux ajouter quelque chose?

Mme Proulx (Véronique) : Bien, en fait, le besoin est tellement important. Je pense que c'est effectivement le reflet. Les gens préfèrent avoir les gens demain matin en usine prêts à travailler et d'avoir la francisation qui se fait en parallèle s'il y a besoin de le faire. Il ne faut pas que ça soit un frein à l'embauche, il ne faut pas que ça retarde l'arrivée de l'employé dans l'entreprise.

Mme Weil : La FTQ nous a dit, parce que tout le monde parle de cette pénurie des soudeurs... Moi, je l'ai entendu souvent, d'ailleurs, dans nos discussions avec le gouvernement fédéral. Ça a beaucoup fait partie de nos discussions pour modifier le nouveau programme des travailleurs temporaires. Et, la FTQ, le commentaire, c'était : Non, non, non, on a assez de soudeurs qui sont formés ici, au Québec. Alors, c'est quoi, la vérité?

M. Tetrault (Eric) : Bien, en fait, tout le monde a un peu raison. Le problème avec les soudeurs qui sont formés, c'est que, sur une classe de 25, il y en a à peu près cinq qui décident d'être soudeurs puis les 20 autres décident de poursuivre leur curriculum ailleurs. Ils veulent aller en génie à l'université, ils reviennent pour aller chercher autre chose. Pour plusieurs, ce n'est pas une destination que d'être soudeur, c'est un essai, en quelque part.

Je pense que l'adaptation d'un système dual comme on voit en Allemagne, en Suisse, en Hollande, jusqu'à un certain point, pourrait permettre les croisements sans pénalité dans le monde scolaire, pourrait permettre de travailler sur une forme de flexibilité dans ce sens-là, mais ce qui est clair, c'est que nos soudeurs... Si tous ceux qui vont en soudure graduaient, je pense qu'on n'aurait pas de problème, mais tu n'en as pas un sur deux qui gradue. Alors, c'est ce que je disais d'entrée de jeu, si on n'a pas de travailleurs qualifiés qui sont des soudeurs, bien, à un moment donné, on n'en aura pas.

Mme Weil : Très bien. Pour ce qui est du rôle que vous pourriez jouer en amont — vous êtes membres de la CPMT, donc il y a déjà ça — voyez-vous... On a parlé, avec la Chambre de commerce de Montréal, d'un genre de dialogue en continu, parce que, les besoins, il faut être rapide dans l'arrimage. Et c'est notoire que les systèmes d'immigration, ils sont tout, sauf rapides. Je pense qu'il n'y a pas un pays qui a un système d'immigration rapide. Mais c'est sûr que ce système nous permet vraiment d'accélérer le traitement, l'admission. Mais, pour que ce système puisse justement être flexible et qu'il puisse répondre en temps réel, ça prend ce dialogue en continu.

Donc, vous le voyez par l'entremise de la Commission des partenaires du marché du travail ou par ailleurs?

M. Tetrault (Eric) : Écoutez, je le vois par ailleurs de façon... Oui, je le vois surtout par ailleurs, parce que je vois surtout la commission dans la définition des besoins à moyen et à long terme auprès des entreprises, mais, comme ça change beaucoup, il y a toujours du retard par rapport à la... comme on dit, il y a toujours du retard par rapport à la business. Malheureusement, l'école, au Québec, puis les commissions, puis le gouvernement, on ne sera jamais aussi rapides que nos entrepreneurs pour ce qui est de pourvoir aux besoins.

Moi, je vois les associations d'affaires comme la nôtre jouer un rôle fondamental là-dedans. Parce que, je vous ajouterais une chose, puis c'est ce j'avais écrit dans le mémoire, puis je n'ai pas eu le temps, mais je vous dirais qu'il n'y a pas plus que 25 % des entreprises que je rencontre qui connaissent les programmes gouvernementaux ou qui s'en prévalent. Elles n'ont pas le temps. Moi, je connais quelqu'un en Estrie qui fait 200 boîtes de carton par jour. Quand il se lève le matin, il faut qu'il fasse 200 boîtes de carton par jour. Il est vice-président RH, vice-président Finances, vice-président Santé et sécurité du travail puis, quand il a le temps, là il fait des affaires gouvernementales. Il n'a même pas le temps de se lever le matin puis aller sur le site du ministère pour savoir comment on pourrait l'aider. Il y a beaucoup d'entreprises qui ne se prévalent pas même des programmes d'Hydro-Québec, ou des autres sociétés d'État, ou des autres ministères parce qu'elles ne les connaissent pas. Le secret, c'est de mettre ses bottes, d'aller les voir sur le terrain, de les rencontrer puis de travailler en projet pilote. Puis on vous offre toute notre collaboration dans ce sens-là, parce que nous, on est très près des entreprises, on connaît leurs besoins, on a nos entrées et, quand on parle, on parle pour elles.

Ce que je vous dis ce matin, c'est le résultat d'une centaine de visites sur le terrain que j'ai faites depuis un an. Je suis persuadé que je parle au nom des entrepreneurs manufacturiers dans ce que je vous dis, et ils seraient très heureux de voir quel est l'éventail de l'offre du gouvernement en matière d'immigration. Vous verriez une différence énorme demain matin.

• (11 h 30) •

Mme Weil : ...revenir après.

Le Président (M. Picard) : M. le député de Portneuf.

M. Matte : Merci, M. le Président. Bien, bienvenue à vous deux. Je vous ai écouté, M. Tetrault. Dans votre présentation, vous avez dit qu'on a un problème de chômage avec nos immigrants, O.K., puis, même si l'intervention de Mme Proulx a été très courte, vous avez dit qu'en contrepartie il y a des travailleurs qui ne réussissent pas non plus à combler leurs postes. Donc, je trouve qu'il y a un imbroglio, un problème. C'est dû à quoi? Puis ça serait quoi, les solutions pour pouvoir solutionner ce problème-là?

M. Tetrault (Eric) : Je vais amorcer la réponse puis je vais passer le microphone à Mme Proulx après.

En fait, le secret, il est assez simple pour nous, il s'agit de prendre des travailleurs qui sont dans ce qu'on appelle des postes d'entrée, des postes qui ne requièrent pas de qualification particulière, et de les amener à occuper des postes qualifiés au sein de l'entreprise. Ça suggère évidemment d'avoir des programmes à l'intérieur de l'entreprise pour les amener... des programmes de formation qui ne se font pas à l'école. Un des problèmes des métiers à valoriser, c'est que ça a été surscolarisé et dévalorisé depuis 50 ans à la fois. Il s'agit d'arrêter de surscolarisé ces postes-là puis les amener en formation en entreprise de façon à ce qu'on libère des postes d'entrée pour des gens qui n'ont pas de qualification là où se retrouvent nos chômeurs immigrants ou non.

Véronique veut ajouter quelque chose.

Mme Proulx (Véronique) : Je rajouterais peut-être la notion d'intégration. M. Tetrault mentionnait plus tôt que les gens rentrent en poste, vont être là un an, deux ans, vont quitter l'entreprise. Il y a différentes raisons qui expliquent leurs difficultés d'intégration. Mais je pense que, si on arrive à travailler sur cette intégration-là et, par la suite, être capables de les former pour leur donner accès à des postes plus intéressants, plus élevés, là ça va libérer les postes d'entrée pour les nouveaux arrivants.

M. Matte : O.K.

Le Président (M. Picard) : Mme la ministre.

M. Tetrault (Eric) : C'est un jeu de chaises musicales, si vous voulez.

Mme Proulx (Véronique) : Exactement.

Le Président (M. Picard) : M. le député de Mégantic.

M. Bolduc : Merci, M. le Président. Bonjour, monsieur, bonjour, madame.

M. Tetrault (Eric) : M. le député.

M. Bolduc : Je voudrais faire un suivi un peu sur la question de mon collègue. Vous nous avez parlé, tout à l'heure, des employés qui travaillent dans des entreprises dont les permis ne sont pas renouvelés, puis je fais le parallèle avec les demandes de soudeurs où, dans ma région de l'Estrie, et Chaudière-Appalaches... où on a besoin de centaines de soudeurs qu'on est prêts à former si on peut trouver le personnel pour les faire travailler.

Là, je suis un peu inquiet par rapport à comment vous nous suggérez que le ministère de l'Immigration sécurise, une fois qu'on a mis ces employés-là au travail, qu'on les a formés... pour ceux que ça fonctionne ou du moins qu'on ait le potentiel de les garder. Comment vous proposez qu'on y mette des solutions qui vont faciliter ce processus-là pour éviter qu'on fasse de la formation, des dépenses puis toutes sortes de déplacements inutilement?

M. Tetrault (Eric) : Je vais amorcer la réponse, je vais laisser Véronique faire un complément. Mais moi, je vous fais une suggestion que j'ai entendue sur le terrain — puis j'ai eu des discussions avec les entrepreneurs, puis ils ne seraient pas du tout fermés à l'idée : Pourquoi le gouvernement ne songe pas à un programme de certification des entreprises, en matière de savoir-être, contre des incitatifs fiscaux? Vous auriez une très grande participation demain matin, parce que les entrepreneurs veulent cheminer là-dedans et ils n'ont pas toujours les ressources pour le faire. Moi, je pense qu'on est là au Québec. Enfin, de toute façon, je vais vous dire une chose, la question va se poser de plus en plus. Pourquoi ne pas y aller tout de suite?

Mme Proulx (Véronique) : Bien, je reviendrais à l'intégration encore une fois. Si on investit autant, justement, dans des gens, qu'on veut les former, que ça soit les soudeurs ou d'autres métiers, après ça il faut s'assurer qu'ils restent. Ça passe par la rétention, donc l'intégration au sein de l'entreprise.

M. Tetrault (Eric) : Vous savez, en matière de savoir-être, les entreprises cherchent le moyen, actuellement, cherchent la voie à prendre pour être capables d'être efficaces, et c'est un problème... pas un problème, c'est un challenge nouveau pour elles. Elles n'ont pas toujours tous les outils pour y faire face.

Mme Proulx (Véronique) : Non, ce sont des PME, donc, encore une fois, qui n'ont pas les ressources, on l'a mentionné plus tôt, donc il faut les accompagner dans ce processus-là. On ne peut pas juste les laisser à elles-mêmes, elles vont avoir de la difficulté à réussir ce défi-là d'intégration.

Le Président (M. Picard) : Merci. Mme la ministre, il reste trois minutes.

Mme Weil : Oui. Parmi les propositions innovatrices — je pense que les gens trouvent ça intéressant — c'est les projets pilotes. Alors, beaucoup de gens aiment beaucoup cette idée, je pense à des projets pilotes en région ou à Montréal, dans les grandes villes. Vous, comment vous verriez l'usage de projets pilotes? Évidemment, ces projets pilotes

ne se veulent pas une substitution au système d'immigration, et c'est pour ça qu'il y a un chiffre très précis, parce qu'on ne veut pas que ça déborde, c'est de tester des idées. Alors, j'aimerais vous entendre sur cette question.

M. Tetrault (Eric) : Bien, d'abord, de façon générale, je vous dirais qu'il faut savoir tenir compte de la diversité des entreprises au Québec.

Nous représentons le secteur manufacturier, mais la réalité chez Bombardier n'est pas la même que chez un producteur de portes et fenêtres à Saint-Jean-sur-Richelieu. Et je pense qu'il faut que les projets pilotes soient bien distribués de façon à ce que ça représente l'ensemble du secteur manufacturier. Au bas mot, là, je vous dirais, il y a probablement quatre ou cinq grands types d'entreprise au Québec qui nécessiteraient, donc, des approches différentes dans les projets pilotes pour que ça fonctionne. Dans certains cas, on s'apercevrait que... Je reviens à Bombardier, ils ont certainement les ressources à l'interne pour travailler sur le savoir-être, la santé et sécurité au travail, etc. Dans le cas de la PME, ce n'est pas possible. Donc, la première chose, être conscients qu'il y a un éventail d'entreprises et qu'il ne faut pas que les projets pilotes soient du mur-à-mur.

Et la deuxième chose que je vous suggère, c'est de ne pas les suivre simplement à travers le programme puis des appels de Québec. Il faut absolument que les gens de votre ministère, Mme Weil, viennent les voir en entreprise. Ça change absolument tout. C'est là que les entrepreneurs vont vous dire ce qui se passe, c'est là qu'ils vont être capables de vous dire franchement : J'en prendrais 15 demain matin, mais, je vais être honnête avec vous, je ne suis pas capable d'en intégrer aucun. Mais j'en ai besoin de 15, qu'est-ce que je fais? Moi, je suggère qu'à travers les projets pilotes... Vous l'avez mentionné, je siège à la CPMT, mais, si vous permettez, je siège aussi sur le comité PerforME pour les entreprises québécoises qui performement le mieux, et ce que j'aime le plus du programme PerforME, ce n'est pas l'argent qu'il donne, c'est l'accompagnement personnalisé, qui fait en sorte qu'ils ont quelqu'un à qui parler au téléphone, quelqu'un qu'ils peuvent rencontrer. Le secret sera dans le suivi et l'accompagnement au départ, dans la première année. Vous allez voir, ça va faire toute la différence pour les entrepreneurs.

Le Président (M. Picard) : Merci. Il reste une minute.

Mme Weil : Sur la question de la...

Le Président (M. Picard) : Mme la ministre.

Mme Weil : ... — oui, ça va? — la question de la gestion de la diversité, puis vous mentionnez que c'est un des obstacles parfois à l'intégration, il y a la connaissance de la langue ou la maîtrise de la langue mais aussi la gestion de la diversité.

Il y avait un projet pilote, à Montréal, de partage d'une ressource en gestion de la diversité. Je pense qu'il y avait trois PME là-dedans ou quatre, je ne sais pas. Je pense que les résultats ont été probants. Pensez-vous que c'est une avenue intéressante? Parce que, comme vous dites, l'accompagnement, accompagnement pour la langue, accompagnement pour la formation, mais aussi accompagnement en matière d'intégration dans le milieu de travail... Parce qu'autant au niveau... ce que j'entends des employeurs, c'est : Parfois, c'est l'employeur qui a une hésitation — on en a beaucoup parlé lors de la consultation — parfois c'est des collègues, hein, c'est les collègues de travail.

Est-ce que ça serait une avenue que quelques PME puissent partager des ressources, une ressource? Il n'y a pas assez de travail pour un emploi à temps plein pour cette PME.

M. Tetrault (Eric) : Oui, très certainement, en partant, mais je vous suggérerais de sortir de Montréal. Ce n'est pas là que j'ai vu les plus grands challenges en matière d'intégration dans l'entreprise.

Mme Weil : Oui. Écoutez, ça, c'est sûr que ça fait partie de la vision...

Le Président (M. Picard) : Mme la ministre, le temps est écoulé.

Mme Weil : Le temps est... oui, mais...

M. Tetrault (Eric) : Mais c'est parce qu'en plus, en région, Mme la ministre, les entreprises sont habituées à travailler ensemble. En Beauce, vous l'avez mentionné, M. le député, ils se connaissent, les fournisseurs travaillent ensemble.

Mme Weil : Mais c'est en région qu'on m'a dit qu'ils avaient parfois cette crainte. C'était sur cette question-là.

M. Tetrault (Eric) : Non, non, exactement, mais je pense que...

Le Président (M. Picard) : Merci.

M. Tetrault (Eric) : Bien, je pense qu'elles sont rendues ailleurs. Excusez-moi, M. le Président.

Le Président (M. Picard) : Pas de problème.

M. Tetrault (Eric) : J'aime toujours échanger avec la ministre.

Le Président (M. Picard) : Je cède la parole à M. le député de Bourget. Période maximale : 10 min 30 s.

M. Kotto : Merci, M. le Président. M. Proulx... pardon, M. Tetrault, pardon, Mme Proulx, soyez les bienvenus, et merci pour votre contribution.

J'entends des propos — vous me corrigerez si je me trompe — un peu contradictoires relativement notamment à une question que la ministre posait quant aux attentes ou aux prédispositions des employeurs relativement à une immigration ne maîtrisant pas le français au plan de la main-d'oeuvre. Vous dites, je vous cite en résumé : Les employeurs préfèrent avoir les gens qui ne maîtrisent pas le français et qui ont des compétences, quitte à s'ajuster en français par la suite. Ça devient... comment dire, l'enjeu du français devient, disons, accessoire, à vous entendre. Est-ce que je vous saisis bien ou c'est une mauvaise perception de ma part?

• (11 h 40) •

M. Tetrault (Eric) : L'enjeu du français ne sera jamais accessoire, et je pense, comme bien des Québécois, que c'est un des rôles fondamentaux du gouvernement du Québec et des autorités au Québec de protéger et de promouvoir la langue française. Soyons clairs là-dessus.

Je n'encourage d'aucune manière l'emploi de travailleurs qualifiés qui ne maîtrisent pas le français. Ce que je vous dis, c'est qu'il faut mettre ça en perspective devant la réalité sur le terrain, et la réalité sur le terrain, c'est que le Québec fait maintenant face à une urgence de nature économique qui est au moins, à mes yeux, aussi importante que la promotion du français actuellement, que la connaissance du français. Ce n'est pas de gaité de coeur si je vous dis que les entrepreneurs me racontent qu'ils sont prêts à les prendre connaissant plus ou moins le français, quitte à les former sur place, parce qu'à un moment donné il faut que l'entreprise survive aussi.

Comme je le dis souvent, le Québec et le Canada, là, une chance qu'il y a eu des élections fédérales, on signait des traités de libre-échange à la pelle, là, un par semaine. À un moment donné, on va rentrer en situation de libéralisation des échanges avec le reste de la planète, on va être ceux d'ailleurs, parmi les juridictions dans le monde, qui vont être le plus en état de libre-échange. Est-ce qu'on va le subir, le libre-échange, ou on va en profiter? Et il faut absolument relever de manière marquée la concurrence, la capacité de concurrence des entreprises québécoises. Sans main-d'oeuvre qualifiée, on n'y arrive pas. Alors, je n'essaie pas d'opposer l'un à l'autre.

M. Kotto : O.K. La FTQ et aussi la Chambre de commerce de Montréal, successivement, nous ont suggéré ici une francisation à l'intérieur même du lieu du travail. Je pense que vous allez dans le même sens. Mais je vous lis... Dans votre mémoire déposé dans le cadre du projet de loi n° 70, à la page 2, vous dites : «Soyons clairs. Nous souhaitons que les employeurs puissent compter sur le plus grand nombre possible de futurs travailleurs provenant des programmes d'aide de dernier recours. Mais nous ne voulons pas que leur arrivée sur le marché du travail constitue une fin en soi. La fin, ce sont les besoins des entreprises, tout autant que les objectifs du programme. Nous ne sommes pas — et ça, c'est le point important — des spécialistes de l'accompagnement des individus. La distribution des rôles et des responsabilités de chacun, du ministère [ou] organismes d'insertion communautaires, ne nous appartient pas. Nous [jugeons] aux résultats obtenus par l'entreprise.»

Est-ce que cela vaut également pour cette main-d'oeuvre immigrante qui vient s'inscrire dans les entreprises de vos membres?

M. Tetrault (Eric) : En toute logique, oui.

M. Kotto : Oui.

M. Tetrault (Eric) : Et ce que je voulais dire à propos du projet de loi n° 70, c'est que, si on met des gens au travail puis qu'on les force à aller occuper des métiers qu'ils n'ont pas le goût d'occuper, qu'ils quittent l'entreprise six mois après, c'est encore pire que de ne pas les avoir embauchés, parce que, là, tu forces le gars à reprendre sa chaîne de production puis sa chaîne de fabrication.

Donc, dans le cas du projet de loi n° 70, ce que j'exprimais, c'était une... je dirais, pas une inquiétude, mais une... Ce que je voulais dire, c'est : les gens qui sont en aide de dernier recours, si on les met au travail, il faut s'assurer que l'accompagnement soit bien puis que le candidat ou la candidate choisisse réellement un emploi dans lequel il ou elle peut s'épanouir, sinon, si elle quitte l'entreprise, on n'est pas plus avancé. Quand je dis : Les résultats seront jugés par rapport à l'entreprise, c'est que, si je n'ai pas plus de gens, sur le marché du travail, disponibles pour travailler en entreprise après ces programmes-là, on va s'en retourner à la case zéro.

Mais, cela dit, effectivement, on n'est pas des spécialistes de l'accompagnement. Je pense que l'État a des ressources puis je pense qu'il y a beaucoup de groupes au Québec — avec lesquels on travaille, d'ailleurs — qui sont des gens formidables, ont beaucoup de ressources pour les accompagner.

M. Kotto : O.K. Et, dans la même perspective, donc les gens qui viendraient et qui ne maîtriseraient pas le français en entreprise auraient de la difficulté à trouver des personnes ou des ressources pour les accompagner au sein même de cette entreprise, faute de ressources financières et de personnel.

M. Tetrault (Eric) : C'est bien possible, mais un des secrets, pour nous, c'est que les gens se déplacent pour faire la formation du français en entreprise.

M. Kotto : O.K. Et là-dessus la ministre vous interpellait relativement au fonds de développement qui est le vôtre. Vous avez dit : Holà! Holà! Jusqu'à quel taux, ou pourcentage, pourriez-vous aller, puisque vous disiez clairement qu'il y a d'autres missions qui sont concernées par ce fonds-là, jusqu'à quel... D'abord, pour que tout le monde comprenne, ce fonds, quelle est la portion qui est affectée notamment à l'accompagnement en termes de francisation?

M. Tetrault (Eric) : Il faudrait que je consulte mes notes. Honnêtement, je ne peux pas vous répondre ce matin.

M. Kotto : O.K. C'est bon. Et une question : Est-ce que vous êtes au courant des transferts fédéraux en matière d'intégration et notamment en matière de francisation?

M. Tetrault (Eric) : Oui, bien sûr.

M. Kotto : O.K. Est-ce que vous êtes à l'aise à l'effet que, les 340 millions maintenant, aux derniers chiffres, seulement un pourcentage dérisoire soit affecté justement dans le domaine de l'accompagnement en termes d'intégration et de francisation? Il y a à peu près...

M. Tetrault (Eric) : Je ne sais pas si je comprends bien votre question. Il y a une chose que je ne ferai pas ce matin, c'est entrer dans des questions qui concernent l'unité nationale.

M. Kotto : Non, non, non, ça n'a rien à voir. Non, non, les transferts reposent sur l'entente Canada-Québec et sont indexés. Et d'ailleurs c'est un enjeu avec le reste...

M. Tetrault (Eric) : Oui. C'est parce que j'avais cru comprendre, M. le député, de votre question que vous me demandiez si le Québec doit faire plus d'efforts pour aller chercher davantage d'argent.

M. Kotto : Non, non, du tout, du tout. Au contraire, parce que les autres provinces jalouent le Québec et font le procès du Québec relativement à cet avantage privilégié. Ils aimeraient, eux aussi, avoir la même hauteur de transferts et ils demandent à renégocier cette entente à cet effet. Mais il y a une portion, je dirais, 80 %, 90 %, de cet argent qui ne va pas sur la cible, nécessairement. Est-ce qu'il y aurait là lieu d'inviter le gouvernement à investir ces transferts sur la cible dédiée?

M. Tetrault (Eric) : Je pense que oui.

M. Kotto : Totalement.

M. Tetrault (Eric) : Je pense que c'est...

M. Kotto : Je dis : Totalement.

M. Tetrault (Eric) : C'est ce que je comprends, oui. Peut-être pas totalement, là, parce que moi, je pense qu'aller franciser les immigrants sur les lieux de travail, d'après ce que je peux voir avec les entrepreneurs, ça coûte moins cher que le système actuel. Donc, je ne pense pas que ça prend nécessairement plus d'argent, je pense qu'il faut mieux le distribuer puis être plus flexible envers l'entreprise.

M. Kotto : Mais ce qui se dit aussi, notamment les associations ou les organismes en francisation, c'est qu'ils n'ont pas les ressources financières nécessaires pour opérer leur mission de façon adéquate, de façon optimale et il y a un ajustement à faire.

M. Tetrault (Eric) : Oui. Non, mais moi, je parle davantage de ressources de l'État qui seraient sur les lieux de travail, je ne parle pas nécessairement de ressources au sein de l'entreprise. Pourquoi est-ce que le cours de français ne se donne pas sur les lieux de travail? Ça peut très bien se faire. C'est mieux que dans une classe et c'est mieux qu'au sein d'un groupe, puis ça va être plus facile pour l'employé.

M. Kotto : Mais la FTQ, à cet effet, nous rappelle qu'il y a eu des coupures là-dessus et ils le déplorent. C'est la raison qui m'amène... Parce que je ne peux pas vous mettre mes mots dans la bouche. Considérant qu'il y a un transfert et il y a une enveloppe d'argent qui est dédiée à l'accompagnement à l'intégration et à la francisation et que la totalité de cette enveloppe n'est pas investie sur la cible, est-ce que ça ne vous amène pas à questionner le gouvernement, quel qu'il soit, d'ailleurs, à cet effet?

M. Tetrault (Eric) : Bien, c'est-à-dire que mon questionnement n'est pas sur la hauteur des ressources, mon questionnement est sur la meilleure répartition des ressources en place. Je ne pense pas qu'avoir une tonne d'argent de plus va régler le problème, je pense qu'on s'adapte mal aux besoins de l'entreprise. Puis je préférerais qu'on commence par ça puis ensuite pour voir s'il y a des ressources suffisantes ou non. Je ne pense pas qu'on est déjà dans cette logique-là, pour moi.

Souvent, quand je rencontre les entrepreneurs, je m'aperçois que les enveloppes sont suffisantes. Elles ne sont juste pas assez bien distribuées puis ne tiennent pas assez compte de la réalité des entreprises. Je suis plus là-dedans, moi, que dans la hausse des ressources ou des...

M. Kotto : O.K.

M. Tetrault (Eric) : ...que je sais limitées du côté du gouvernement, puis je ne ferai pas de demande en ce sens-là.

M. Kotto : O.K. Mais ce que j'entends aussi de mon côté, c'est que le fait qu'on coupe dans cette enveloppe vient justement déséquilibrer le travail qui devrait se faire, le travail d'accompagnement qui devrait se faire en entreprise notamment en termes d'intégration et de francisation.

Le Président (M. Picard) : 30 secondes.

M. Tetrault (Eric) : Bien, comme je vous dis, d'abord, le but premier des entrepreneurs, c'est de les avoir au travail le plus rapidement possible, quitte à les franciser sur les lieux de travail. Donc, l'urgence est de ce côté-là. Est-ce qu'il y a suffisamment de ressources du côté de l'État pour les accompagner dans une formation qui se ferait en français sur les lieux de travail? Honnêtement — je ne peux pas vous répondre ce matin — je l'espère.

M. Kotto : O.K. Merci.

Le Président (M. Picard) : Merci. Mme la députée de Montarville, sept minutes.

• (11 h 50) •

Mme Roy (Montarville) : Merci beaucoup, M. le Président. Mme Proulx, M. Tetrault, merci. Merci de votre mémoire, que j'ai lu, et annoté, et pris des notes pendant que vous nous parliez.

D'abord, ce que je constate, c'est que vos constats rejoignent plusieurs de nos préoccupations ici pour ce qui est de mon parti. Entre autres, quand vous nous dites — et là j'ai pris des notes : Au Québec, on a un besoin urgent d'innover, là vous êtes en ligne directe avec ce que nous préconisons. D'ailleurs, on a écrit un livre, 253 pages. Ça nous prend des zones d'innovation, il faut innover, il faut avoir ces emplois à valeur ajoutée, au Québec. C'est comme ça qu'on relance l'économie et qu'on crée de la richesse. On est là. Ça fait trois ans qu'on le dit, mais les gens du milieu, les gens de l'entreprise manufacturière le savent. Donc, on est sur la même longueur d'onde à cet égard.

Par ailleurs, on est sur la même longueur d'onde au niveau d'une autre de vos préoccupations, et une préoccupation, M. le Président, dont on ne peut pas parler parce que souvent on se fait taxer de racistes, alors qu'il s'agit plutôt d'une réalité de nos sociétés modernes. Et, quand vous nous dites qu'il y a une entreprise sur trois... ou vous parlez de 35 % des entreprises manufacturières qui vous disent qu'il y a un problème d'intégration, à cet égard-là, vous allez plus loin en nous disant : «...il se peut qu'il y ait un choc entre certaines valeurs partagées par un groupe majoritaire d'employés et les valeurs du travailleur immigrant.»

Là, on parle du gros mauvais mot «valeurs». On ne peut pas dire ça. Alors, je suis heureuse de voir que vous en parlez ici, parce que c'est une réalité de nos grandes sociétés, de nos grandes villes occidentales et de l'immigration. Alors, j'aimerais que vous élaboriez un petit peu quand vous dites que c'est le troisième facteur qui fait en sorte qu'il y a une problématique au niveau de l'intégration. Qu'entendez-vous par : Il y a un certain choc au niveau des valeurs qui ne sont pas nécessairement partagées par la majorité des employés et les employés immigrants? Pouvez-vous nous donner des exemples puis des choses qu'on pourrait faire pour contrer cette problématique ou pour aider à l'intégration? Parce que nous en sommes, hein? Ce qui est très important pour nous, et, je vous dirais, on a proposé des choses, c'est qu'effectivement un cours de... appelez-le comme vous voulez, là, d'intégration à la société, aux valeurs, donnez-lui le nom que vous voulez, mais, pour que l'immigrant, le nouvel arrivant qui vienne chez nous comprenne comment ça fonctionne au Québec, pour nous, c'est un cours qui devrait être obligatoire et extrêmement important pour faciliter l'intégration.

Maintenant, je veux vous entendre élaborer à cet effet : Qu'entendez-vous par là? Dans le monde manufacturier, ça ressemble à quoi?

M. Tetrault (Eric) : D'abord, j'ai lu vos 253 pages. Je lis tout, surtout en ce qui concerne l'innovation, et je suis très heureux de voir que le gouvernement l'a inscrit dans son horizon également. Le premier ministre en parle abondamment. Je pense qu'il y a un consensus, au Québec, sur la nécessité d'innover et de rattraper notre retard en productivité et je salue le leadership de la CAQ sur cette question-là.

Je pourrais vous dire que je n'ai pas d'histoire de prière en milieu de travail puis de genre de trucs qu'on a vus dans les journaux dans les 10 dernières années, là. Ce n'est pas ça du tout, on n'est pas là du tout. Ce que je veux vous dire là-dedans, c'est que : Comment vous faites, par exemple, pour concilier une demande de congé avec les besoins de votre ligne de production? Ça, là, c'est le genre de problème que vous allez rencontrer quotidiennement sur le plancher pour les entreprises. Et souvent l'entrepreneur va être appelé à dire : Écoute, moi, je l'ai engagé pour qu'il produise, pour qu'il soit sur ma ligne, mais, tu sais, s'il veut prendre 17 congés dans l'année parce que, lui, dans le calendrier, il faut qu'il en prenne 17, à un moment donné ça ne marche pas. J'exagère un peu, je grossis le trait, là, mais pour vous montrer un peu dans quel degré de challenge, de difficulté on peut être.

Il n'y a pas, au Québec, dans le milieu des entreprises — PME, grandes entreprises, Montréal ou la région — de problème fondamental d'adaptation des employés. Il s'agit d'ajustements dont il faut tenir compte, puis des fois c'est guidé

par certaines valeurs : par exemple, quand on veut prendre congé, on n'a pas les mêmes dates dans le calendrier. Je le sais, je ne suis pas un spécialiste de la question évidemment, mais c'est le genre de problématiques qu'on peut vivre. Le but de l'entrepreneur, le but de l'entreprise, c'est de mettre le maximum d'hommes et de femmes sur la chaîne de production à tous les jours. On s'entend? Et, des fois, ça peut venir en... le « choc », c'est un bien grand mot, là, mais ça peut venir en contradiction avec ce à quoi l'employé aspire. Ce n'est rien de grave. On a voulu le noter, parce qu'on pense qu'on est bien plus, au Québec, dans la solution que dans le problème concernant l'intégration des employés actuellement, mais il faut continuer de donner le coup de barre dans ce sens-là. Mais ce n'est rien de majeur, je le dis, ce n'est rien de majeur. J'ai cité les quatre questions, d'ailleurs, les quatre raisons, puis vous voyez que les quatre raisons, ce n'est pas très majeur. Il s'agit de travailler puis de mieux s'entendre ensemble pour pouvoir en arriver à une bonne entente, si vous voulez.

Mme Roy (Montarville) : Oui. Vous remarquerez, M. Tetrault, que j'ai pris le mot « choc » parce que c'est le mot que vous avez pris dans votre mémoire, là. Mais, cela dit, vous nous donnez déjà une piste de problématiques, et, on se comprend, là, ce n'est pas une chasse aux sorcières, mais c'est essayer de comprendre quelles seraient justement les façons de procéder pour faire en sorte qu'on s'entende bien sur les valeurs communes que nous partageons ici.

Par ailleurs, vous parliez — mon collègue de Bourget en a fait état, puis j'avais pris des notes à cet égard-là — pour ce qui est de la francisation... Pour nous également la francisation est majeure, parce que c'est une question de survie du peuple québécois, des francophones. Il ne faut pas se le cacher, hein, on est dans cette mer d'anglophones. Donc, c'est notre particularité, ce qui fait notre beauté, ce qui fait que le Québec est une terre d'accueil particulière. Donc, il faut protéger la langue française, nous en sommes. Cependant, quand vous nous dites : On va commencer, peu importe... c'est-à-dire, si on n'a pas le niveau de français souhaité par le ministère, on va tout de suite engager parce qu'on a besoin de main-d'oeuvre. Je comprends les besoins de l'entreprise. J'aimerais vous entendre cependant en contrepartie.

Comme la francisation n'est pas obligatoire, ce qui est assez impressionnant, moi, je pense — plusieurs personnes qui nous écoutent sont renversées de constater que les cours de francisation ne sont pas obligatoires pour un immigrant au Québec — est-ce qu'il n'y aurait pas une contrepartie? Si on abaissait le niveau de francisation demandé pour l'entreprise, par exemple, est-ce qu'il n'y a pas une contrepartie de francisation qui devrait être obligatoire pour préserver justement le fait français?

M. Tetrault (Eric) : Je comprends votre préoccupation. Dans les visites que j'ai effectuées, dans la centaine de visites que j'ai effectuées, il y a une chose qui ressort très bien en matière d'apprentissage du français, c'est que je suis pas mal convaincu ce matin — je suis assez convaincu pour vous le dire en commission — que, même sans cours de français, si vous le laissez sur le plancher six mois, un an, il va se débrouiller puis il va apprendre son français à l'usage. Ça va très vite quand vous êtes dans un milieu de travail, ça va plus vite que dans tout autre milieu, parce que la collaboration est absolument essentielle sur une chaîne de montage. Et plusieurs entrepreneurs m'ont dit qu'ils ont engagé des gens qualifiés qui parlaient plus ou moins le français qui se sont améliorés de façon exponentielle dans la première année parce que c'est une nécessité de communiquer sur le terrain.

Je ne suis pas en train de dire que l'échange entre travailleurs remplace un cours de français. Ce que je suis en train de vous dire, c'est que, considérant l'urgence qu'ont les entreprises de compter sur une main-d'oeuvre qualifiée, j'aime bien mieux prendre ça que d'attendre après un employé pour qu'il connaisse mieux son français puis de réclamer du gouvernement ou du ministère des cours de français obligatoires. Je ne suis pas du tout, du tout dans cette dynamique-là. Moi, je suis dans la dynamique : mettez-le sur le plancher, laissez-le apprendre puis essayez, dans la mesure du possible, avec les moyens que sont ceux du gouvernement, d'offrir des cours de français dans le milieu de l'entreprise.

Le Président (M. Picard) : Merci. Terminé. Merci, M. Tetrault, Mme Proulx, pour votre contribution aux travaux de la commission.

Je suspends quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 11 h 57)

(Reprise à 12 h 2)

Le Président (M. Picard) : Nous reprenons. Dans un premier temps, j'aurais besoin du consentement pour qu'on puisse excéder l'heure prévue à l'horaire. On parle beaucoup. Donc, consentement? Ça va pour tout le monde? Ça va.

Je souhaite la bienvenue à la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Je vous invite, M. Frémont, à vous présenter et ainsi que les personnes qui vous accompagnent. Vous disposez de 10 minutes. Vont s'ensuivre des échanges. Vous êtes un habitué. Allez-y.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

M. Frémont (Jacques) : Merci, M. le Président. Je suis, donc, Jacques Frémont, président de la commission. Je suis en compagnie de Me Renée Dupuis, qui est la vice-présidente, Charte, de la commission, et de Me Marie Carpentier, qui est conseillère juridique à la commission.

Vous entendez par ma voix qu'elle n'est pas normale, je suis à peu près aphone. Alors, j'ai demandé à Me Dupuis de lire la déclaration liminaire.

Mme Dupuis (Renée) : Bonjour, M. le Président, membres de l'Assemblée nationale. Permettez-moi, tout d'abord, de vous remercier pour l'invitation de participer aux consultations particulières sur le projet de loi n° 77, la Loi sur l'immigration au Québec. Il est utile de rappeler que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui d'ailleurs célèbre ses 40 ans cette année, en 2016, a pour mission d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne. Elle assure aussi la promotion et la protection de l'intérêt de l'enfant qui lui sont reconnues par la Loi sur la protection de la jeunesse. Elle veille par ailleurs à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.

Au terme de son examen du projet de loi, et à la lumière des dispositions de la Charte des droits et libertés, la commission souhaite formuler des recommandations de deux ordres.

Pour ce qui est de la procédure, la commission remarque que le législateur choisit d'avoir recours à la réglementation pour définir plusieurs critères d'application de la loi, ce qui laisse de grands pans du nouveau système inconnus à ce stade-ci. Dans ces circonstances, il est difficile d'évaluer, avant que le pouvoir réglementaire ne soit exercé, la conformité du système normatif mis en place par le projet de loi aux dispositions de la charte. Par ailleurs, la commission est préoccupée de ce que le projet de loi soustrairait la plupart des règlements du processus de prépublication prévu à la Loi sur les règlements. En outre, certaines décisions du ministre ne seraient pas prépubliées étant donné qu'elles ne sont pas considérées comme des règlements. Cette exclusion de la prépublication est susceptible de porter atteinte au droit à l'information garanti par la charte, et la commission l'a d'ailleurs rappelée récemment, l'importance de ce droit, et son lien avec l'objectif de transparence qui est mis de l'avant, par ailleurs, par le gouvernement.

Elle avait aussi constaté que le recours à l'entrée en vigueur des règlements sans publication préalable devrait se justifier par des circonstances particulières et, en tout état de cause, être l'exception en vertu des principes de transparence et de respect des valeurs démocratiques. La commission recommande à cet égard que la soustraction des règlements du processus de prépublication prévu à l'article 99 du projet de loi soit retirée.

Toujours en matière procédurale, la commission est préoccupée par le fait que des ressortissants étrangers pourraient se trouver confrontés à la possibilité de se voir imposer des sanctions en vertu de règlements qui ont été soustraits à l'obligation de prépublication.

Pour ce qui est des éléments substantiels du projet de loi, trois sujets ont retenu plus particulièrement notre attention. Le premier porte sur la décision du ministre relative à la gestion des demandes. En effet, le projet de loi introduit la notion de traitement équitable quant aux décisions du ministre pouvant s'appliquer à un pays, une région ou un groupe de ceux-ci. La commission constate que le concept de traitement équitable des demandes de toute provenance constitue un fondement peu défini de l'exercice d'une discrétion ministérielle, quoiqu'il ne soit pas en contravention de la charte, par ailleurs. Par contre, la commission rappelle que ce concept ne peut servir à justifier des décisions ministérielles qui seraient discriminatoires, et donc en contravention de la charte. En effet, la charte liant l'État, de telles décisions doivent être prises en conformité avec ces exigences, y compris celle de respecter le droit à l'égalité pour tous. Dans tous les cas, le recours au concept de traitement équitable devrait donc être exercé dans le respect des dispositions de la charte et plus particulièrement du droit à l'égalité.

Une des conséquences possibles de la mise en oeuvre de la faculté du ministre de prendre une décision sur la base d'un pays, d'une région ou d'un groupe de ceux-ci est qu'un candidat à l'économie... pardon, à l'immigration économique qui satisferait, par ailleurs, aux autres critères de sélection pourrait être exclu pour le seul motif de son origine ethnique ou nationale. Dans les cas où la charte lui est applicable, cette exclusion pourrait porter atteinte à son droit à l'égalité en contrevenant à l'interdiction de discrimination sur la base de l'origine. Ainsi, l'utilisation des critères tels le pays ou la région pourraient porter atteinte au droit à l'exercice en pleine égalité du droit à la liberté de la personne, du droit à la sauvegarde de leur dignité et du droit à l'égalité dans la conclusion d'un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public — des personnes concernées. La commission recommande donc d'amender l'article 51 du projet de loi afin de rappeler que le pouvoir discrétionnaire du ministre de prendre des décisions relatives à la gestion des demandes doit être exercé dans le respect des dispositions de la charte et, en particulier, du droit à l'égalité.

Un autre élément de droit substantiel qui a retenu l'attention de la commission concerne le traitement accordé aux travailleuses et aux travailleurs étrangers temporaires. Si le projet de loi prévoit qu'un ressortissant étranger qui séjourne au Québec de façon temporaire peut présenter une demande de sélection et qu'il introduit la possibilité de créer des programmes pilotes tant en matière d'immigration temporaire que permanente, il faudra attendre l'adoption des règlements pour savoir si les critères d'accession à la résidence permanente pour les ressortissants étrangers qui séjournent temporairement au Québec sont discriminatoires.

Par ailleurs, le projet de loi omet deux sujets qui sont essentiels, à notre avis, à la mise en oeuvre, sans discrimination, des droits et des libertés des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. D'une part, il s'agit de l'absence de mécanisme d'examen des mesures de fin d'emploi avant la fin d'un contrat et d'examen des décisions de rapatriement. Cette absence constitue, avec le permis de travail restreint et l'obligation de résider chez l'employeur, un des plus importants facteurs de vulnérabilité qui affectent certaines travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. En plus de compromettre le droit à la sûreté et à la liberté de la personne, cet état de choses rend l'exercice des recours prévus par les différents régimes de protection existants en droit du travail, que ça soit les normes du travail, la santé et la sécurité, droits et libertés ou la syndicalisation, extrêmement difficile. En outre, la possibilité de déportation rend les recours contre les mesures de représailles particulièrement malaisés à exercer. La commission recommande donc de nouveau l'instauration d'un mécanisme d'examen des décisions pouvant conduire au rapatriement d'une travailleuse ou d'un travailleur étrangers temporaires par un organe indépendant.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit l'encadrement des activités des consultants en immigration, mais pas celui des recruteurs. Or, en l'absence de toute législation, des personnes ou des organisations peu scrupuleuses ou dont

l'indépendance et l'impartialité peuvent être mises en cause ont la possibilité de profiter de la vulnérabilité dans laquelle se retrouvent les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Six provinces canadiennes réglementent actuellement l'activité de recrutement. On recommande donc que l'encadrement de l'activité de recrutement soit introduit au projet de loi n° 77.

• (12 h 10) •

L'intégration des immigrants et des membres des minorités ethnoculturelles est le troisième élément que nous aborderons. Il va sans dire que la commission accueille favorablement le fait que la loi projetée inclue parmi ses objets la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise, laquelle ne serait possible sans un «engagement collectif et individuel», et on cite le projet de loi.

L'importance accordée à l'édification de collectivités inclusives pour une meilleure participation des immigrants et des membres des minorités ethnoculturelles à la société québécoise retient également l'attention de la commission. À cet effet, la commission a, à maintes reprises et notamment lors de la récente consultation politique sur la future politique en matière d'immigration, rappelé que l'engagement collectif et individuel et l'édification de milieux de collectivités inclusives, comme on dit dans le projet de loi, relevaient principalement de la responsabilité du gouvernement dans l'intégration des immigrants et des minorités ethnoculturelles. Nous avons souligné à cet égard que l'État devait se montrer exemplaire et donner l'exemple aux autres secteurs de l'emploi et ainsi promouvoir les principes énoncés dans la charte ainsi que l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise. Nous avons également soulevé la question de la surveillance continue des obstacles discriminatoires qui limitent l'accès des personnes immigrantes et des membres des minorités ethnoculturelles aux biens et services offerts par les institutions publiques.

Étant donné qu'aucune mention du droit à l'égalité et à la non-discrimination n'est faite dans le projet de loi, la commission recommande de référer de manière explicite aux droits et libertés protégés par la charte dans les objets énumérés à l'article premier de ce qui deviendrait la future Loi sur l'immigration au Québec, notamment en ce qui concerne l'engagement individuel et collectif pour garantir la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise. Je vous remercie de votre attention.

Le Président (M. Picard) : Merci. Nous débutons nos échanges avec la partie gouvernementale. Mme la ministre.

Mme Weil : Oui. Alors, bienvenue. Merci de votre participation, Me Frémont, Me Dupuis et Me Carpentier.

Je vais commencer peut-être avec la question d'inscrire la Charte des droits et libertés dans la loi. Dans l'article 54 de la Charte des droits et libertés, on dit que la charte lie l'État, hein, l'État est lié, en tout temps, par toutes ses actions, à la charte. En mettant cette disposition clairement, on a l'impression que l'État n'est pas lié par rapport aux immigrants quant à la Charte des droits et libertés. Ça me dérange. Je serais ouverte à ça, mais ça fait comme une présomption que, ah! parce que c'est des immigrants, l'État ne serait pas lié.

Alors, j'aimerais vous entendre sur cette question : Dans combien de lois qui touchent une activité gouvernementale est-ce qu'on spécifie que l'État est lié par la Charte des droits et libertés? Je n'ai pas fait l'inventaire, là, de...

M. Frémont (Jacques) : Non, non, mais, écoutez, je pense qu'on ne s'est pas privé dans le passé, le législateur le rappelle à certaines occasions. Vous savez, la loi a une valeur légale, elle a une valeur symbolique aussi, et les gens ne consultent pas toujours les lois, et je pense que, particulièrement dans des endroits où c'est particulièrement névralgique, la question des droits, comme où on a des personnes vulnérables, ce n'est pas mauvais de le rappeler.

D'ailleurs, Mme la ministre, je lisais le décret du 4 novembre 2015 par lequel le gouvernement a approuvé la politique sur l'immigration, et le premier attendu, c'est : «Attendu que la Charte des droits et libertés de la personne constitue l'assise juridique du droit à l'égalité au Québec.» Alors, vous l'avez fait dans un décret. Ça ne serait peut-être pas mauvais que ça soit fait dans une loi, dans le même esprit.

Mme Weil : Très bien. Pour toute la question de la prépublication, honnêtement, c'est le statu quo, hein?

Si vous faites une analyse fine de la loi actuelle, si vous regardez la loi fédérale, si vous regardez la loi de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, elles sont toutes comparables. Pourquoi? Nous, il y a une double raison. On doit agir vite quand le gouvernement bouge, hein, puis il bouge vite, et ils font des changements rapides qui ont des conséquences ici, au Québec, et donc, souvent, on est limité dans le temps pour réagir rapidement aux actions du gouvernement fédéral et parce que les quatre systèmes sont basés maintenant sur ce système de déclaration d'intérêt. Mais, même avant, c'est des systèmes de sélection, ce qui est assez unique — on en voit très peu ailleurs dans le monde — donc, des systèmes de sélection. Il faut agir vite, on est en compétition. Il y a le mouvement aussi, l'immigration qui est en mutation constante. Donc, l'État doit pouvoir agir rapidement. Puis, il faut le savoir, c'est un système de sélection, hein, à la base. Donc, c'est très différent de l'activité humaine normale, où on ne parle pas, évidemment, de sélection.

Alors, on en discutera lorsqu'on fera l'étude article par article, mais il faut se prémunir souvent. Ils ont amené des changements au programme des travailleurs temporaires, qui nous a causé beaucoup de problèmes dans la réaction par rapport aux dossiers qu'on avait déjà en main. Si on avait ces pouvoirs-là, on aurait pu réagir rapidement. Et souvent c'est justement pour protéger les candidats, pour protéger le travailleur temporaire qui est ici. Donc, c'est plus dans un souci de garder l'intégrité du système d'immigration.

Alors, on fera l'analyse, on comprend, plusieurs ont fait le commentaire, c'est sûr qu'on va amener une comparaison vraiment en bonne et due forme, très détaillée pour que les gens puissent bien comparer ces quatre systèmes d'immigration et voir... Au fédéral, c'est par des...

Une voix : Instructions ministérielles.

Mme Weil : ...instructions ministérielles. Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais ça a été notre quotidien, des instructions ministérielles du gouvernement fédéral, ces dernières années. Alors, c'est aussi rapide, hein, que ça.

Alors donc, c'est dans cette optique-là où il faut avoir un système d'immigration rapide qui réponde, oui, au mouvement à l'échelle internationale, qui a besoin de sélectionner rapidement et de ne pas causer de préjudice à des personnes qui pourraient être prises dans un engrenage, parce qu'il y a des changements au niveau fédéral, et le fait que cette immigration est de compétence partagée, donc, et partagée pour l'admission aussi. Ce n'est pas la sélection des travailleurs qualifiés, mais l'admission de «regroupement familial». Mais les travailleurs temporaires, c'est vraiment de compétence partagée.

Alors, je ne sais pas si vous avez des commentaires. On pourrait vous revenir sur ces questions-là pour voir si vous allez toujours avoir cette même opinion en faisant cette comparaison.

M. Frémont (Jacques) : Non, bien, écoutez, je pense qu'on est très sensibles à la souplesse qui est inhérente et qui doit être inhérente aux pouvoirs en matière d'immigration. Ça touche au cœur de la mission de l'État, de l'intimité de l'État.

Ceci étant dit, on instaure et on consacre un système généralisé de non-transparence au nom de, dans certains cas, cas bien précis où on aurait besoin de cette souplesse-là. Il faut se mettre dans la position aussi des gens qui, à l'étranger, voient, du jour au lendemain, sans en être avisés, les règles qui changent à mesure, et ce n'est pas nécessairement évident. Alors, est-ce qu'on ne serait pas mieux d'avoir une règle de transparence avec une exception, dans certains cas, lorsque c'est nécessaire, de... d'absence de prépublication? Vous savez comme moi que, de mémoire, c'est 60 jours en général, les publications des...

Des voix : ...

M. Frémont (Jacques) : Pardon?

Une voix : 45.

M. Frémont (Jacques) : 45. Alors, c'est encore plus court. Donc, avec 45 jours, en général, dans la vie d'un État, c'est rare qu'il y a des cas, là, vraiment, là, prégnants au point qu'on doive passer outre à. Et ces 45 jours, on le sait, dans nos régimes démocratiques, ne sont pas toujours suffisants. Souvent, les gens découvrent bien des mois, bien des années après que les règlements ont été changés, mais, au moins, il y a eu une chance de commenter. Je ne sais pas si mes collègues ont...

Mme Dupuis (Renée) : D'ailleurs, je voulais juste ajouter ceci : je pense qu'on est très conscients que c'est une matière qui est extrêmement complexe, et le message qu'on souhaitait apporter, c'est qu'on s'est donné des exigences, sur le plan de la charte, dans l'élaboration des politiques publiques et des... et on voulait attirer votre attention sur le fait que, de la façon dont le projet de loi est présenté... Et je pense que je suis d'accord avec vous qu'on ne veut pas nécessairement dire : Il y a juste en matière d'immigration que la charte lie l'État. Non, la charte lie l'État, et j'insistais, au tout début, sur le fait que, 40 ans plus tard, on n'a pas toujours la conscience aiguë que la charte lie l'État et que ça prend des éléments... et peut-être, des fois, du vocabulaire qui est lié et complètement en adéquation avec la charte des droits plutôt qu'une expression comme «traitement équitable», par exemple.

• (12 h 20) •

Mme Weil : Moi, je suis très ouverte à dire que la Charte des droits et libertés s'applique à tout, alors c'est vraiment avec beaucoup d'ouverture que je reçois cette recommandation, mais on verra lorsqu'on fera l'adoption article par article.

J'aimerais vous amener sur le passage de l'immigrant temporaire au permanent. Évidemment, il y a la question de protection, il y a aussi la question qu'on souhaiterait que ces gens restent ici et la question que la plupart des gens voudraient rester ici. Et, une fois que la personne a cette expérience du Québec — honnêtement, je le vois de façon juste personnelle — mais les statistiques le montrent, ça augmente de 30 % par année, les gens qui font une demande dans le PEQ. Alors, c'est les étudiants étrangers, les travailleurs temporaires. Évidemment, ils sont spécialisés. Et pourquoi? C'est la question aussi de la... il y a le besoin du marché du travail, de l'arrimage, donc on veut des gens qualifiés, mais il y a la question de protection aussi des personnes. Alors, si la plupart des Québécois, on veut que les gens soient scolarisés, on souhaite aussi que les immigrants qui viennent ici avec un statut temporaire soient protégés par une qualification, une éducation à la hauteur des Québécois, alors que, si on les met sur la voie permanente, ils sont fragilisés.

Alors, c'est de voir avec vous votre sensibilité à cette question. Je sais qu'il y a des changements qui ont été apportés au niveau fédéral pour réduire le nombre de travailleurs temporaires. Et donc qu'ils ne puissent même pas renouveler, ce serait un problème pour les employeurs. Je pense que la vérité est quelque part entre les deux, mais je pense que le souci qu'on a, ce n'est pas juste et certainement pas juste de répondre aux besoins des employeurs, mais aussi de protéger ces travailleurs, donc c'est l'équilibre. On a amené, d'ailleurs en 2011, lorsque j'étais ministre de l'Immigration, on a amené des changements pour mieux protéger les travailleurs temporaires avec surtout le ministère du Travail, hein? Donc, on a ce souci-là, on apprécie des recommandations précises dans ce sens. Nous, on les transmet évidemment au ministère du Travail.

Alors, ça, c'est un travail en continu. Des nouvelles réalités se présentent constamment en matière de mobilité et du statut parfois précaire des personnes qui sont ici. Alors, il y a des changements qui ont été apportés au niveau fédéral. Je ne sais pas si vous avez une réaction par rapport à tout ça.

M. Frémont (Jacques) : Bien, écoutez, c'est clair qu'il y a des changements qui ont été apportés récemment. C'est clair que non seulement l'univers des travailleurs temporaires évolue en temps réel, mais c'est clair aussi que la jurisprudence évolue en temps réel. Donc, tout est en train de bouger, on est dans un univers très fluide.

Ceci étant dit, la conviction de la commission, c'est qu'il y a une zone, il y a un trou noir par rapport à la protection des droits et libertés au Québec, et, un jour ou l'autre, les tribunaux vont être saisis... un jour ou l'autre, il va y avoir une poignée, et ce que nous craignons, c'est qu'effectivement les droits des travailleurs étrangers temporaires ne seront pas au niveau correct, puisque vous savez comme moi que la charte s'applique à toute personne sur le territoire du Québec. Alors, on n'a pas le choix. Ça, c'est un choix qui a été fait en 1975, en 1976, et il est important de le respecter. Mais on comprend qu'il y a des impératifs économiques, qu'il y a des impératifs dans les industries, etc., particulièrement dans le monde agricole, mais ce n'est pas une raison, selon nous, pour, dans certains cas, pour des gens qui sont éminemment vulnérables, de ne pas respecter leurs droits fondamentaux à l'égalité. Mais là c'est une question de points de vue différents, à savoir est-ce que les droits sont respectés ou non.

Mme Weil : J'ai une question. En parlant de la Charte des droits et libertés, certains évoquent qu'on pourrait imposer à un nouveau résident permanent, hein — un immigrant reçu, c'est un résident permanent — l'obligation de suivre un cours de français. Moi, ma formation me dit qu'on ne pourrait pas imposer ça ni à vous, ni à moi, ni aux gens qui sont ici des résidents permanents. Comment est-ce qu'on pourrait l'imposer à un autre résident permanent qui viendrait se joindre à nous, c'est-à-dire de rendre obligatoire le cours de français? Non, mais c'est important, parce que c'est évoqué par plusieurs personnes.

Moi, je réponds comme juriste, ma formation. C'est aussi le ministère qui, depuis toujours, me l'a toujours dit. Les opinions juridiques vont dans le sens que les incitatifs, oui, la promotion, l'encouragement... il faut avoir des incitatifs très forts aussi. Quand on veut que les gens adoptent un comportement, c'est toujours par des incitatifs, il me semble, dans notre société de droit.

M. Frémont (Jacques) : Écoutez, je vais demander la présence de mon avocat avant de répondre à cette question-là.

Des voix : Ha, ha, ha!

Mme Weil : Mais il y a un enjeu, hein, il y a un enjeu, je pense. On dira ça : Il y a un enjeu.

M. Frémont (Jacques) : Mais, écoutez, c'est une question vraiment pas facile. La langue est un des 13 motifs protégés par l'article 10 de la charte. Il faut voir est-ce qu'il y a une violation d'un droit, est-ce que ça se traduirait par une violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale. Wow! Je ne sais pas si mes collègues ont une opinion là-dessus, mais c'est le genre de choses que certainement j'aimerais qu'on gratte avant de répondre de façon définitive là-dessus. Je peux imaginer qu'il y a des arguments des deux côtés quand même, là. Ce n'est pas évident.

Mme Weil : J'ai une question d'un collègue.

Le Président (M. Picard) : M. le député de Lac-Mégantic.

M. Bolduc : Mégantic.

Le Président (M. Picard) : De Mégantic. Excusez.

M. Bolduc : Merci, M. le Président. Bonjour, mesdames, bonjour, monsieur. Moi, j'ai une question ici où on parle de la reconnaissance des acquis, des compétences, de la discrimination à l'embauche et de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour être au coeur des positions de la CDPDJ. Donc, la CDPDJ soutient que le gouvernement et les employeurs doivent s'engager de front dans la lutte contre la discrimination en milieu de travail.

J'ai un problème rural avec cette situation-là où, dans beaucoup de communautés francophones unilingues, surtout dans les petites municipalités, la venue d'immigrants de culture étrangère est vue, disons, avec «froideur», O.K., pour utiliser un mot tendre. Vous nous parlez de partager le front, la lutte contre la discrimination. Pour moi, le problème, c'est un problème beaucoup plus d'éducation. Vous savez, quand on ne connaît pas quelque chose, on a tendance à l'éviter par la nature même des choses, et, dans les milieux ruraux, qui sont vraiment, je dirais, presque fermés, pour moi, la solution, c'est l'éducation et non un coup de poing, O.K., pour les réveiller. Et les besoins de main-d'oeuvre, etc., qui se font fort criants maintenant, sont un problème.

Donc, j'aimerais beaucoup vous entendre sur cet élément-là, où l'immigration et l'éducation ont une espèce de voie de passage à se développer ensemble de la bonne façon.

M. Frémont (Jacques) : La commission partage certainement votre point de vue que l'éducation, la formation sont au coeur du futur des droits et libertés au Québec. On le dit tellement devant toutes les commissions parlementaires que cette fois-ci on a essayé de vous épargner, mais, à la fin de nos mémoires, il y a toujours quelque chose sur l'éducation et la formation.

Ceci étant dit, je vais faire référence à un sondage qu'on a publié récemment, et une des données du sondage qui nous ont surpris, c'est que les Québécois ne résistent pas, même pas en milieu rural... Ça ne semblait pas significatif, les

résistances des Québécois à l'égard des gens issus de l'immigration, des personnes racisées. Il n'y a pas de différence significative entre le milieu rural et les milieux urbains. Alors, ça, c'est une des choses qui nous ont surpris. Il va falloir vriller ça pour essayer de mieux comprendre, mais ça commence à nous donner des clés.

Ceci étant dit, je pense que, pour ce qui est des programmes d'accès à l'égalité, c'est sûr que, du jour au lendemain, on ne peut pas demander à des PME, à des entreprises agricoles... etc. Mais allons chez nos voisins du Sud, supposément «the land of free enterprise», et savez-vous que les programmes d'accès à l'égalité sont obligatoires dans toutes les entreprises, peu importe la taille? Et ça n'empêche pas les États-Unis d'être concurrentiels.

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît.

M. Frémont (Jacques) : Pardon?

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît.

M. Frémont (Jacques) : Ah! j'ai terminé.

Le Président (M. Picard) : Ah! non, vous pouvez...

M. Frémont (Jacques) : Non, non, mais ça n'empêche pas les États-Unis d'être concurrentiels. Je pense que c'est une question... et les employeurs qui ont investi dans la diversité aujourd'hui s'en trouvent mieux.

Le Président (M. Picard) : Merci.

Mme Dupuis (Renée) : M. le Président, est-ce que vous me permettez un complément d'information? Pour revenir à ce que vous dites — ça rejoint d'ailleurs les données de notre sondage : ce n'est pas tellement le milieu rural par rapport au milieu urbain que le fait de connaître ou d'avoir rencontré... donc une certaine proximité avec des gens qui viennent d'ailleurs qui est vraiment déterminante, et ça, c'est intéressant. Et je pense que, la question de l'éducation, on est tellement pour, sauf que ce qu'on ajoute ici aujourd'hui, c'est qu'on dit : L'éducation, elle doit se faire dans le contexte des exigences qu'on s'est données, par ailleurs.

Alors, on a dit qu'on avait des droits particuliers. On avait dit que les employeurs n'ont pas le droit de discriminer. Ça, on a dit ça en 1975. Alors, si on n'a pas le droit de discriminer, ça veut dire que, concrètement, il y a une obligation d'accommoder. D'ailleurs, il y a un service à la commission, il y a une entente qui vient d'être signée avec le ministère de l'Immigration pour faire en sorte que le service qu'on appelle d'accommodement raisonnable puisse s'étendre aux questions d'immigration et dire : Vous avez un problème, vous ne savez pas trop comment intégrer, appelez-nous, on va vous aider. Donc, ça, ça fonctionne. C'est un service qui existe déjà et qui va être élargi aux questions d'immigration.

• (12 h 30) •

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède la parole à M. le député de Bourget.

M. Kotto : Merci, M. le Président. M. Frémont, Mme Dupuis, Mme Carpentier, soyez les bienvenus. Je vous souhaite un prompt rétablissement, relativement... mais la voix, elle est belle, hein, malgré tout.

Vous parlez de la charte et de la place qu'elle devrait occuper dans ce projet de loi. J'abonde dans le même sens, surtout et notamment quand il est question de main-d'oeuvre, parce que les dérives potentielles, notamment chez ceux, de part et d'autre, qui ne connaissent pas toujours la loi ou qui ne la lisent pas... Il y a très peu de gens qui lisent les lois, d'ailleurs. Je veux revenir rapidement sur votre mémoire. Vous dites qu'«il importe de souligner que ni la version finale de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, Ensemble, nous sommes le Québec, ni sa stratégie d'action n'ont été rendues publiques». Et c'est très pertinent, comme nous aurions, nous aussi, souhaité avoir... parce que le document d'orientation est déjà prêt, mais il n'a pas été déposé. Cela nous aurait aidés à voir avec beaucoup de latitude dans quoi s'inscrit le projet de loi dont il est question ici ce matin. C'est ce que j'appelle des zones... enfin, ce projet de loi est plein de zones d'ombre. Et, avec cette politique d'orientation, on aurait été, disons, plus à l'aise avec la lecture que nous en faisons aujourd'hui.

Vous dites : «La commission remarque que le projet de loi laisse au gouvernement le soin de préciser, dans la réglementation à venir, plusieurs critères d'application de la loi, ce qui laisse de grands pans du nouveau système inconnus à ce stade-ci.» C'est ce qui m'a amené, au moment où je lisais le projet de loi, de concevoir d'autres titres à ce projet de loi. Et, en boutade, j'avais écrit : loi sur l'immigration et les pouvoirs discrétionnaires illimités de la ministre ou du ministre. Effectivement, cela nous préoccupe. Sur 125 articles, il y en a 40 qui attribuent justement ce pouvoir discrétionnaire à la ministre ou au ministre. Et vous avez donné quelques exemples potentiels de changements que moi, je considère par anticipation comme des changements arbitraires. D'aucuns pourraient parler d'adaptation, d'expérience pilote, et autres, mais on n'en sait rien, parce que justement la politique d'orientation générale n'est pas là, on ne l'a pas entre les mains. Seuls la ministre et probablement le Conseil des ministres sont au courant de ses tenants et aboutissants.

Vous êtes en outre préoccupés de ce que le projet de loi soustrairait la plupart des règlements du processus de prépublication prévu à la Loi sur les règlements. J'aimerais vous entendre là-dessus : Quelles sont vos craintes fondamentales?

M. Frémont (Jacques) : Merci. Écoutez, pour ce qui est du pouvoir discrétionnaire, je pense qu'on est dans un univers, on le disait tout à l'heure, qui est éminemment complexe. Il n'y a pas de loi, dans ce type d'univers juridique, où

on ne recourt pas de façon assez lourde aux pouvoirs réglementaires. Ça, je pense que c'est... Et, le pouvoir discrétionnaire, moi, comme juriste puis comme commission, en soi on n'a pas de problème avec ça. Nous, ce qu'on regarde, c'est l'exercice de ces pouvoirs réglementaires ou de ces pouvoirs discrétionnaires. Est-ce qu'ils sont faits? Est-ce que c'est réalisé en fonction et dans le respect des impératifs de la charte?

Alors, quand on critique, on ne critique pas en soi le fait qu'on se soit servi de cette technique normative là, mais on dit : Nous autres, on n'a pas le package au complet, on ne voit pas le bébé au complet, on peut difficilement le juger dans sa globalité par rapport à leur caractère discriminatoire, éventuellement. Alors, c'est uniquement comme ça. Mais, en soi, de recourir à des techniques normatives complexes, je pense que c'est un peu inévitable.

Pour ce qui est de l'autre aspect — on en a parlé tout à l'heure — il est clair que souvent, les lois, on a tendance à les faire par rapport à leurs excroissances perverses. On modifie l'aide sociale, les règlements — c'est un exemple comme ça que je prends — tout simplement parce qu'il y a 4 % de personnes, ou peut-être moins, qui abusent. Et tout le système est réaligné en fonction de ça.

C'est la mise en garde pour ce qui est de la transparence. Oui, il est, sans doute, nécessaire d'avoir une souplesse normative au niveau des pays, etc., au niveau des décisions ministérielles, mais ça ne veut pas dire que, quand on a 45 jours à attendre, pour l'essentiel des cas, ça ne serait pas souhaitable qu'il y ait une publication... pour qu'on puisse permettre d'avoir ce sain dialogue au sein de notre démocratie qui est si nécessaire dans l'exercice des fonctions gouvernementales. Alors, j'inverserais la règle. Je dirais : Publication, sauf que, dans certains cas, la ministre peut se soustraire à la publication. Il s'agit de trouver le mécanisme. Et je pense que ça serait beaucoup plus en harmonie, d'ailleurs, avec les ambitions que le gouvernement a. Ce gouvernement, dans d'autres domaines, là — M. Fournier, etc. — met de l'avant, là, des nouvelles mesures de transparence étatique.

M. Kotto : Merci. J'aimerais revenir maintenant sur un autre sujet. On évoquait la question de la langue tantôt. On jase, là. Pensez-vous que, parce que le droit de vivre et de travailler en français n'est pas inscrit dans la charte... est un handicap relativement à la... je vous vois sourire... mais relativement...

M. Frémont (Jacques) : C'est un classique, ça.

M. Kotto : ...au souci que nous avons par rapport au recul du français, notamment? Vous le voyez, ce que ça génère dans l'opinion publique, c'est une stigmatisation des immigrants, essentiellement. C'est sur eux que retombe la faute, alors que l'État a le devoir, en toutes circonstances, de les accompagner de façon optimale à apprendre et à maîtriser cette langue afin de s'intégrer dans leurs milieux de travail et dans la société, plus largement.

M. Frémont (Jacques) : Je rigolais doucement, parce que c'est un sujet qui revient à tous les deux ans avec la commission. Et la commission a répété : Il ne faut pas qu'on... Ça s'appelle charte, mais c'est dans une autre charte, c'est la Charte sur la langue française, c'est la loi 101, et ça, ça réglemente les questions d'usage linguistique. La Charte des droits et libertés, elle, sa seule finalité, c'est de s'assurer que quelqu'un ne subit pas de discrimination à cause de sa langue. Alors, c'est toute la logique de la charte québécoise des droits et libertés, c'est une loi antidiscriminatoire dans l'exercice des droits et libertés. Alors, la position de la commission a toujours été : Bien, vous pouvez mettre ce que vous voulez dans la Charte sur la langue française, il n'y a pas de problème, en autant qu'elles ne sont pas discriminatoires. Mais de mettre ça dans la charte, c'est un peu contre nature, ça ne va pas là, ça va ailleurs.

M. Kotto : O.K. On a la loi 101, la Charte de la langue...

Le Président (M. Picard) : Il reste une minute, M. le député.

M. Kotto : ... — une minute — et je pense par anticipation qu'il serait absurde de hiérarchiser ces deux chartes relativement à l'objectif que nous poursuivons, c'est-à-dire renforcer le filet français au Québec.

M. Frémont (Jacques) : Je suis sûr qu'il y a une façon de le faire, mais là nous, on est... Si jamais il y a un amendement à la loi 101, on verra s'il y a un problème. Mais, quelque part, il doit y avoir un moyen de le faire, mais dans le respect toujours, avec rigueur, des droits et libertés de tous.

M. Kotto : Merci.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Montarville.

• (12 h 40) •

Mme Roy (Montarville) : Merci, M. le Président. Merci, maître. Merci d'être là.

Je vais poursuivre sur la lancée de la ministre. Tout à l'heure, elle a posé une question relativement au cours obligatoire de français, naturellement, en faisant référence à la position que nous défendons. J'aimerais souligner à cet égard que nous persistons et signons en disant que, pour nous, ce n'est pas une atteinte aux droits et libertés que de forcer quelqu'un... de rendre obligatoire un cours, dans la mesure... Et je comprends que la langue française... on ne peut pas faire de discrimination au niveau de la langue. Cependant, nous sommes au Québec, et il y a cette protection de la langue française qui est importante.

Vous nous parliez de la charte, de la loi 101, tout à l'heure. J'aimerais souligner à la ministre qu'outre les notions purement légales il y a aussi une obligation, comment dirais-je, de respect qui est importante ici et je vous dirais que, des

cours obligatoires, il y en a de tout genre au Québec, pour tout le monde. On n'a qu'à penser aux cours de conduite pour obtenir un permis — depuis 2010 c'est obligatoire; on n'a qu'à penser aux cours du Barreau pour obtenir justement sa certification qui permet d'être avocat — c'est un cours obligatoire. Et ce ne sont pas des cours, quoiqu'ils soient obligatoires, qui vont à l'encontre des droits et libertés de la personne.

Nous soutenons qu'il serait possible de faire en sorte que les cours de français obligatoires n'aillent pas à l'encontre des droits et libertés de la personne par différents mécanismes légaux. Et, pour nous, un cours de français obligatoire, ce n'est pas discriminatoire. Bien au contraire, ce serait une forme de respect et d'intégration à la société québécoise, et je pense que la population le réclame également. Et par ailleurs je vous dirais que dans nos sociétés occidentales... on n'a qu'à penser à la Belgique... En Flandre, pardon, et en Wallonie, il y a maintenant un cours de langue obligatoire pour les immigrants. Donc, on n'est pas complètement déconnectés quand on soulève cette problématique-là, qui touche les pays occidentaux confrontés à une immigration de plus en plus diversifiée. Donc, je vous soumetts respectueusement que nous allons poursuivre à cet égard. Cependant, si on revient particulièrement au projet de loi n° 77... Et d'ailleurs, à juste titre, vous avez répondu de façon très diplomate. Et je pense qu'il y aurait effectivement des avenues à étudier pour respecter les droits et libertés de tous et chacun, mais à l'intérieur justement de la juridiction du Québec et de cette sauvegarde, de cette protection de la langue française, que nous devons tous faire également.

On revient au projet de loi n° 77. On a parlé, tout à l'heure, de l'article 99 sur le manque de règlements, le fait que, lorsqu'on parle d'un gouvernement plus transparent... Effectivement, il y a beaucoup, beaucoup, beaucoup de règlements qui vont sortir, puis je pense que ça va soulever des questions. Vous avez traité amplement de la question, je ne veux pas revenir là-dessus.

Moi, je vais vous amener à la page 9 de votre mémoire. On parle ici de l'article 51 et de la notion de traitement équitable qui est maintenant introduite : «Dans le second cas, l'alinéa deux de l'article 51 introduit la notion de "traitement équitable" quant aux décisions du ministre pouvant s'appliquer à un pays, une région ou un groupe de ceux-ci.» Alors, vous avez une certaine inquiétude par rapport à cette nouvelle notion qui est introduite. Pourriez-vous élaborer? Pourquoi est-ce qu'elle vous préoccupe?

M. Frémont (Jacques) : Bien, écoutez, merci de vos préalables. Je ne commenterai pas, mais on n'a pas dit que les cours seraient discriminatoires ou non, là. On réserve notre jugement. Alors, ça, c'est très clair.

Mme Roy (Montarville) : Tout à fait, tout à fait. Oui, oui, vous avez été très diplomates. C'est ce que je disais.

M. Frémont (Jacques) : Pour ce qui est de la notion de traitement équitable, c'est un nouveau concept, dans notre firmament, qui arrive, et il est clair que ça confère une discrétion ministérielle, et ce n'est pas anormal, ce n'est pas anormal. La seule chose, c'est qu'une fois que ça va atterrir, une fois que la ministre va devoir prendre des décisions par rapport à des bassins géographiques, appelons-les comme ça, bien, à ce moment-là, la ministre va pouvoir peut-être interpréter sa discrétion de façon à créer des aspects discriminatoires. Et ce que nous soulignons — vous l'avez bien compris, je pense — dans notre mémoire, c'est qu'il faut distinguer entre les gens qui sont à l'extérieur du Québec et du Canada, à qui la charte québécoise ne s'applique pas, et les gens qui sont sur place, à qui la charte québécoise s'applique. Donc, ce sont deux régimes juridiques différents, et probablement que les décisions ministérielles de traitement équitable vont s'appliquer aux deux régimes à la fois. La charte va contrôler un des deux régimes et puis ne s'appliquera pas à l'autre. Alors, tout simplement, c'est flou.

Mais, écoutez, comme juristes, on aimerait mieux que ce soit plus particularisé. Mais, comme juristes — je ne sais pas si vous l'êtes — quand on parle d'équité procédurale, quand on parle de «fairness», quand on parle de personnes raisonnables, on n'est pas tellement plus précis puis on a réussi à vivre avec. Mais l'inquiétude, c'est : Comment ça va atterrir, tout ça?

Mme Dupuis (Renée) : Si vous me permettez, je voudrais juste ajouter aussi, s'il vous plaît : la question de l'équité plutôt que la question de l'égalité. La question de l'équité, puis c'est pour ça que j'insiste sur le fameux 40 ans...

Mme Roy (Montarville) : Pardon?

Mme Dupuis (Renée) : J'insiste sur le fameux 40 ans. On s'est donné des exigences de dépasser la stricte égalité formelle et d'arriver à l'égalité réelle, et c'est ça qui nous préoccupe. Si on dit qu'on introduit le traitement équitable, qui n'est, par ailleurs, pas défini, on introduit une notion floue sur laquelle vient s'asseoir une discrétion ministérielle qui risque vraiment d'être en contravention avec ce qu'on a. Le travail qui a été fait depuis 40 ans dans la reconnaissance des droits fait en sorte qu'aujourd'hui, quand on parle de droit à l'égalité, c'est le droit à l'égalité réelle pour tous dans la vraie vie. C'est ça aussi.

Le Président (M. Picard) : 30 secondes.

Mme Roy (Montarville) : Mon Dieu! 30 secondes, c'est court. Si on revient aux règlements, à la transparence... Parce que je suis députée depuis seulement trois ans, et tout est dans les règlements plus souvent qu'autrement.

Là, c'est une question hypothétique : Ne devrait-on pas — peut-être que c'est une prérogative gouvernementale — faire en sorte que les règlements soient toujours publiés? Moi, j'ai un problème avec ça. Parce qu'on dit : Le diable est dans les détails, mais souvent tout est dans le règlement, et c'est là qu'on peut arriver avec des incongruités ou justement

des discriminations, des façons de faire que, si nous l'avions vu en commission parlementaire, on s'y serait opposé ou on l'aurait modifié.

M. Frémont (Jacques) : Nous, on a un service à la commission où on a un service de veille. Tous les règlements, toutes les gazettes sont analysés, et, dès qu'il y a quelque chose qui nous semble causer un problème, il y a une analyse qui est faite. Puis, au besoin, j'écris au gouvernement, on compare. Alors là, il est sûr que, quand il n'y a pas de publication, bien, ça va être après le fait, et là il va falloir aller plutôt vers des litiges judiciaires, etc.

Le Président (M. Picard) : Merci. Oui?

Mme Carpentier (Marie) : Si je peux me permettre. Sur cette question-là, on parle vraiment, dans le mémoire, de prépublication, hein? Il n'est pas question d'exempter la réglementation de la publication. Puis cette prépublication-là, elle est prévue déjà à la Loi sur les règlements. Donc, ce que fait le projet de loi, c'est de s'exempter de la Loi sur les règlements, et, comme c'est une exemption qui est assez généralisée, c'est ça qui nous pose problème. C'est que l'exemption de la Loi sur les règlements devrait être l'exception et non pas la règle. Donc, c'est dans ce sens-là, là, qu'on a fait notre commentaire.

Mme Roy (Montarville) : Merci beaucoup.

Le Président (M. Picard) : Merci. M. le député de Mercier.

M. Khadir : Merci, M. le Président. Me Carpentier, Me Frémont; Me Dupuis insistait sur l'égalité non pas uniquement formelle, l'égalité réelle.

Là, dans les trois minutes que j'ai, on ne peut pas vraiment ouvrir ce débat-là, mais je voudrais juste dire que ce que ça suscite comme réflexion chez moi qui est ici depuis huit ans, c'est que toutes nos lois, toutes nos institutions et surtout toutes les politiques que j'ai vues, disons, mises en oeuvre en matières économiques ou d'autres... actuellement sont à des années-lumière de cette préoccupation-là. Il y a très peu de souci réel, dans la manière dont on écrit nos lois puis on les met en oeuvre, d'arriver un jour à concrétiser cette volonté démocratique. Depuis trois siècles, hein? Parce que, dans le fond, depuis trois siècles, ce qu'on construit, c'est que ça ne soit pas juste un traitement équitable ou une égalité formelle, mais que ça soit une égalité réelle dans la vraie vie. Mais on y reviendra.

Vous avez beaucoup insisté sur la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas en mesure... en fait, ça illustre un peu ce que vous avez dit, qui ne sont pas en mesure réellement d'exercer leurs droits réels, par exemple de jouir d'un certain nombre de droits en matière de normes du travail, CSST, et tout ça. Puis vous souhaiteriez qu'on examine de manière plus régulière des conditions de fin, par exemple, d'emploi qui occasionnent des rapatriements pour voir dans quelles conditions ça s'est fait, est-ce que les droits ont été respectés, et tout ça.

Est-ce qu'au cours des dernières années, à la commission... Pouvez-vous nous fournir des chiffres ou quelques exemples qui puissent illustrer aux législateurs ici, là, les cas qui font problème, certains cas qui font problème ou certaines statistiques qui inquiètent?

M. Frémont (Jacques) : On ne pourra pas vous fournir des chiffres comme ça, on pourrait vous les fournir éventuellement.

Mais pour vous donner un exemple : on a tellement de problèmes que les travailleurs étrangers temporaires n'ont pas le temps de faire une plainte à la commission. Ils sont expulsés tout de suite. Et, si un inspecteur de la commission arrive dans un endroit où il y a des travailleurs étrangers temporaires, il est tout simplement sorti. On est dans une situation très, très tendue et d'une très grande vulnérabilité des travailleurs, qui, le soir même souvent, reprennent l'avion, sont remis sur des vols.

M. Khadir : J'espère que ça inquiète les gens alentour de la table. Est-ce que ceci est dû aux employeurs, aux agences ou c'est dû à un manque de pouvoirs entre les mains de la commission pour intervenir et pour empêcher ces procédures? Qu'est-ce qu'il faut faire?

M. Frémont (Jacques) : C'est un système complexe, encore une fois. On a besoin de ces travailleurs étrangers temporaires, on les veut pour travailler dans les champs. Les employeurs ne veulent pas avoir de problème, et ces gens-là, élément de vulnérabilité extrême, hébergent ces employeurs-là. Alors, ils ont un contrôle, ce qui rend les travailleurs étrangers très, très vulnérables. Et, dans les faits, c'est un immense problème, tellement que depuis des années... Est-ce qu'on a reçu des plaintes? À peu près pas. On n'est pas capable d'en avoir.

• (12 h 50) •

Mme Carpentier (Marie) : Mais, si vous permettez de donner un exemple récent... On a eu, par exemple, le cas de travailleurs qui revendiquaient juste l'attribution du salaire minimum. Alors, ils s'étaient regroupés. C'était dans le domaine agricole. Comme vous le savez, dans le domaine agricole maintenant, les employés n'arrivent pratiquement plus à se syndiquer étant donné les nouvelles dispositions du Code du travail, pour lesquelles on a critiqué. Mais, ceci dit, donc, des travailleurs s'étaient regroupés pour aller revendiquer l'attribution de leurs salaires, qui ne leur étaient pas payés au complet depuis plusieurs semaines. Alors, plusieurs se sont présentés devant l'employeur, et l'employeur a dit : Bien, puisque ça ne vous convient pas, bien, vous retournez chez vous. Alors, il les amène à l'aéroport et il les amène à l'avion.

Et là il y avait un délai de deux jours, et il leur a dit : Vous ne pouvez pas demeurer sur la ferme, alors que c'est leur lieu de vie.

Alors, il n'y a aucun mécanisme d'examen. La commission ne dispose pas de pouvoir d'inspection, ce qui nous empêche de nous rendre sur les lieux. Dans ce cas-ci, je pense que la Commission des normes du travail, qui a un pouvoir d'inspection, a pu intervenir, mais il y a quand même des délais d'intervention, et donc les travailleurs sont à la merci.

Donc, quand on parle de vulnérabilité... Vous avez dit qu'on voulait préserver la vulnérabilité des travailleurs. C'est leur statut temporaire qui les rend vulnérables. C'est la possibilité d'être rapatriés...

M. Khadir : Expulsés.

Mme Carpentier (Marie) : ...qui les rend complètement à la merci de l'employeur, parce que nos mécanismes de nos lois ne sont pas adaptés pour ces travailleurs-là.

Mme Dupuis (Renée) : Et, de l'expérience de la commission, ce que l'on ajoute, c'est qu'il y a un coût à la discrimination et que, si on comprend bien le projet de loi, on essaie d'intégrer des gens, on essaie de... et que donc les exigences qu'on a, si elles sont respectées, c'est-à-dire de ne pas discriminer les gens qui arrivent, vont réduire les coûts à la discrimination.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission. Et je suspends les travaux jusqu'à 14 heures, où la commission poursuivra son mandat.

(Suspension de la séance à 12 h 52)

(Reprise à 14 h 3)

Le Président (M. Picard) : À l'ordre, s'il vous plaît! La commission reprend ses travaux. Je demande à toutes les personnes dans la salle de bien vouloir éteindre la sonnerie de leurs téléphones cellulaires.

Cet après-midi, nous entendrons la ville de Montréal, le Congrès maghrébin du Québec, les représentants de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel et le groupe de Service Intégration Travail Outaouais.

Puisque nous avons commencé avec quelques minutes de retard, j'ai besoin d'un consentement pour qu'on puisse excéder. J'ai le consentement de tous. Et je dois aussi aviser les parlementaires que je vais être très strict sur le temps. Donc, s'il reste une minute et vous posez une question d'une minute, vous n'aurez pas de réponse. C'est clair pour tous?

Une voix : ...

Le Président (M. Picard) : C'est un plaisir. Je souhaite la bienvenue aux représentants de la ville de Montréal. Je vous invite à vous présenter et ainsi que les personnes qui vous accompagnent. Vous disposez de 10 minutes pour faire votre exposé. Va s'ensuivre un échange avec les parlementaires. La parole est à vous.

Ville de Montréal

M. Perez (Lionel J.) : Merci, M. le Président. Mme la ministre, M. le Président, membres de la commission, je me présente, mon nom est Lionel Perez, élu municipal de la ville de Montréal et membre du comité exécutif, responsable pour les relations gouvernementales.

J'ai à mes côtés mon collègue M. Jim Beis, maire de l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro, également membre du comité exécutif, responsable pour les communautés culturelles, et je l'inviterai à débiter notre allocution.

M. Beis (Dimitrios Jim) : Merci, M. Perez, Mme la ministre, M. le Président, Mmes et MM. les députés. L'immigration joue un rôle majeur pour la démographie, l'économie et la diversité du Québec et de la métropole.

D'entrée de jeu, sachez que Montréal est globalement favorable à ce projet de loi. Cela dit, la métropole québécoise souhaite néanmoins porter à l'attention du gouvernement deux considérations essentielles au succès de la démarche entreprise : premièrement, la nécessité de prendre en considération dès maintenant le rôle structurant des municipalités dans le continuum des services aux nouveaux arrivants; et, deuxièmement, l'importance de prévoir dans le présent projet de loi la flexibilité et la souplesse nécessaires pour permettre et maximiser l'indispensable contribution des municipalités à ce continuum.

Dans cette perspective, nous désirons profiter de l'occasion qui nous est offerte pour vous donner un aperçu de la réalité de la ville de Montréal en matière d'immigration et vous faire part de nos recommandations pour la suite de cet exercice. Ces recommandations sont au nombre de sept, et on traite de ce qui nous apparaît comme les enjeux les plus sensibles du point de vue de la métropole. Il s'agit des enjeux liés au continuum... Pardon. Avec votre permission, je vais tout d'abord brosser un bref portrait de la ville de Montréal en matière d'immigration et vous présenter nos recommandations et ce qui a trait au continuum de services et aux enjeux de vivre ensemble. Je céderai ensuite la parole à mon collègue M. Lionel Perez, qui vous présentera la question d'intégration économique et fera la synthèse de nos recommandations. Merci.

Donc, à quoi ressemble le tableau de l'immigration à Montréal? Montréal reçoit, chaque année, sur son territoire plus de 70 % de l'immigration internationale destinée au Québec, et on estime que ces nouveaux arrivants représentent en moyenne 100 arrivées par jour sur le territoire montréalais. L'immigration est vitale pour la démographie de la métropole. En effet, depuis plus de 20 ans, l'immigration internationale demeure le moteur principal de la croissance démographique de l'agglomération. Sans son apport, Montréal connaîtrait un déficit démographique annuel moyen de 22 000 habitants. Cette révolution a mis en lumière des défis importants pour chacun des paliers de gouvernement en regard de leurs champs d'action respectifs et le rôle incontournable que joue la ville de Montréal en tant que gouvernement de proximité.

Le projet de loi n° 77, qui porte essentiellement sur la sélection des nouveaux arrivants, s'inscrit, en fait, dans un continuum de services aux nouveaux arrivants beaucoup plus vaste que la seule étape de sélection. Bien sûr, la sélection des nouveaux arrivants est une étape importante du processus, mais elle est suivie de phases déterminantes en matière d'intégration des personnes dans leurs milieux. On pense ici à la francisation, à l'intégration de la communauté, à l'accompagnement de préemployabilité, à l'intégration des jeunes au milieu scolaire et, bien sûr, à l'obtention d'un emploi durable à la hauteur des compétences de la personne, de même qu'à la contribution positive à la collectivité. Cette seconde partie de l'intégration des personnes est souvent la plus longue et la moins visible, mais elle est essentielle et tributaire d'une intégration réussie. Cette étape se déroule sur le terrain, au niveau de la municipalité et dans les arrondissements et les quartiers.

Le projet de loi n° 77 ne doit pas laisser de côté toutes les autres étapes de continuum de services aux nouveaux arrivants. C'est le sens de notre première recommandation, qui est de privilégier une approche intégrée menant à un continuum de services performants qui prend en compte l'ensemble des besoins des nouveaux arrivants, et ce, en étroite collaboration avec les partenaires municipaux, institutionnels et communautaires.

• (14 h 10) •

Dans cette perspective, il est important de concevoir, dès maintenant, des outils qui permettront de déployer efficacement ce continuum de services notamment grâce à un partenariat et à la reconnaissance de rôles, sur le terrain, en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. À cet égard, nous recommandons dans la recommandation 2 que la ministre de l'Immigration, de l'Inclusion et de la Diversité se dote, par l'entremise de ce projet de loi, de la flexibilité et des outils nécessaires pour faire face aux défis à venir et aux rôles croissants des municipalités en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants.

Dans ce même esprit et dans le cadre de la réflexion sur le statut de la métropole, qui est déjà entamée dans... et du rôle futur que Montréal pourrait jouer notamment en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, nous recommandons, dans la recommandation 3, de tenir compte du rôle particulier de la métropole en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, de sa spécificité et de ses besoins. Notons que ce projet de loi sera suivi à la nouvelle politique québécoise en immigration, à propos de laquelle la ville a déjà émis ses commentaires.

Les enjeux liés au vivre-ensemble se vivent au plan local. L'établissement de rapports harmonieux au sein de la société s'appuie non seulement sur le sentiment d'appartenance à une collectivité, de la participation pleine, mais également sur la connaissance et le partage de valeurs communes. Il importe donc de promouvoir ces principes et, pour ce faire, il faut prévoir l'élaboration et la diffusion annuelle des campagnes de sensibilisation nationales de valorisation de la diversité, de l'apport de l'immigration et de l'économie québécoise, du vivre-ensemble et de lutte à la discrimination et aux préjugés.

Ces expériences montréalaises pourraient également servir de laboratoires et de modèles pour l'ensemble des régions du Québec. C'est l'objet de notre cinquième recommandation : encourager les échanges entre les régions du Québec et la métropole afin de considérer les ponts et d'œuvrer au rapprochement entre les Québécois et Québécoises de toutes origines.

Nous arrivons aux enjeux d'intégration économique, et je cède donc la parole à mon collègue M. Lionel Perez. Merci.

M. Perez (Lionel J.) : Merci, M. Beis. Donc, je vais continuer sur cette mouvance. Nous croyons que les solutions aux enjeux d'intégration économique des nouveaux arrivants se situent à la fois à l'étape de la sélection mais également à l'étape de l'intégration. On l'a vu, sans l'immigration internationale, la métropole connaîtrait un défi démographique annuel de plus de 22 000 personnes, et le Québec serait privé de nombreux talents. Un arrimage avec les partenaires du milieu tels que les municipalités est essentiel pour dresser un portrait concret des besoins actuels en main-d'oeuvre mais également avoir une vision intégrée et prévoir adéquatement les besoins futurs. Par ailleurs, l'efficacité de l'intégration économique est une condition de l'amélioration de la situation économique de Montréal, et cela doit donc être une priorité d'intervention.

Toutefois, certaines problématiques importantes persistent aujourd'hui. Mentionnons notamment les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes dans certains domaines d'emploi et pourtant en demande de main-d'oeuvre. La ville de Montréal considère d'ailleurs que cette question nécessite une attention particulière de la part du gouvernement. De plus, la métropole souhaite que le gouvernement poursuive ses efforts afin de réduire la lourdeur administrative inhérente au processus d'embauche d'un ressortissant étranger pour les entreprises et le soutien de mesures d'accompagnement ciblées. À ce sujet, nous faisons donc des recommandations très spécifiques, notamment la recommandation 6.

Par ailleurs, suite à leur arrivée au Québec, les nouveaux arrivants qui ont été sélectionnés doivent aussi bénéficier d'un accompagnement étroit pour que le maillage avec les entreprises qui cherchent à combler leurs besoins soit réussi. Cet accompagnement se fait en ce moment avec des ressources limitées. Il est, en fait, malmené par les nouvelles règles établies, qui ne permettent plus la simultanéité des programmes. Or, c'est en combinant ces différents programmes qu'on peut avoir un impact sur l'employabilité des participants. Ces mesures sont essentielles. Les faits

démontrent qu'il y a largement place à l'amélioration dans l'intégration économique des nouveaux arrivants. Seulement pour l'année 2013, dans la région de Montréal, le taux de chômage de la population immigrée était de 12,2 % contre 6,6 % pour celle née au Canada. La situation est encore plus difficile pour les nouveaux arrivants — de plus de cinq ans. Cela a pour effet de priver l'économie québécoise de ressources humaines hautement qualifiées qui avaient pourtant les caractéristiques recherchées dans le cadre des processus de sélection.

Le Président (M. Picard) : En conclusion, s'il vous plaît.

M. Perez (Lionel J.) : Donc, ainsi, pour améliorer les résultats de l'intégration économique des nouveaux arrivants, nous recommandons une série de mesures complémentaires. Nous croyons que le projet de loi n° 77 représente une étape importante pour l'établissement d'une vision renouvelée et bonifiée de l'immigration, est une occasion unique de poser les jalons d'un nouveau modèle intégré, au bénéfice de l'ensemble des citoyens du Québec.

Les recommandations formulées par la ville de Montréal visent à contribuer à la mise en oeuvre de ce nouveau modèle et s'inscrivent en complémentarité de celles déjà mises à l'avant lors de la consultation portant sur la nouvelle politique québécoise en immigration l'hiver dernier. Nous comptons sur l'écoute et la collaboration habituelles du gouvernement pour bonifier le présent projet de loi en vue de l'atteinte d'un objectif commun : favoriser un processus d'immigration réussi qui contribuera à la fois à l'enrichissement collectif et à l'intégration pleine et entière des nouveaux arrivants dans leurs villes et quartiers. Je vous remercie.

Le Président (M. Picard) : Merci, M. Perez, M. Beis. Nous allons débiter la période d'échange avec la partie ministérielle. Mme la ministre, la parole est à vous.

Mme Weil : Oui. Bonjour — bienvenue à la ville de Montréal — M. Perez, M. Beis. Très contents de vous avoir ici. On parle beaucoup de Montréal, en commission parlementaire, hein? Je pense que les gens le savent bien, c'est le centre, évidemment très dynamique mais très diversifié, du Québec. La diversité se vit là tous les jours, hein, dans tous les quartiers, une belle diversité et aussi, puis je pense que vous le traduisez bien, un vivre-ensemble.

Le maire Coderre parle beaucoup du vivre-ensemble. Nous aussi, on en parle beaucoup, mais je dois vous dire que c'est très rassurant chaque fois que le maire parle de ce vivre-ensemble, j'étais avec lui hier soir, aussi dimanche, et il le souligne toujours, et c'est important que les leaders, que les élus, les leaders politiques parlent de ce vivre-ensemble et de la promotion du vivre-ensemble. Et je pense que, la ville de Montréal, je veux juste vous féliciter, parce que je trouve que vous avez exactement le bon ton, le bon discours qui fait en sorte que Montréal est ce qu'est Montréal, une ville qui attire beaucoup, je pense, les gens de partout dans le monde. Et, à chaque fois que je demande à des gens qui sont récemment arrivés... je leur dis, parce qu'ils avaient le choix d'aller n'importe où dans le monde, ils me disent : Bien, c'est parce qu'on sent beaucoup de liberté. Ils vont dire «le Québec», évidemment, il y en a beaucoup que c'est à Montréal, mais c'est ce sentiment de liberté, d'ouverture et d'égalité, qu'on les traite avec beaucoup de respect et les gens ne se préoccupent pas trop d'où ils viennent et qui ils sont, mais tout simplement les accueillent à bras ouverts. Mais ce n'est pas dire qu'il n'y a pas des défis. Vous soulignez les défis, c'est important, et on va en parler.

J'aimerais vous amener tout de suite sur le nouveau système, déclaration d'intérêt, qui fait en sorte qu'on puisse sélectionner des gens, mieux sélectionner, et le «mieux» s'adresse beaucoup plus à la rapidité de l'arrivée de la personne et de bien évaluer les compétences de la personne et les besoins du marché du travail, donc, la Commission des partenaires du marché du travail, qui va jouer un rôle très important pour déterminer ces besoins. Mais moi, lors de la consultation publique, j'avais beaucoup mis l'accent aussi sur les élus partout sur les territoires, donc les acteurs régionaux, mais municipaux, dans ce rôle, parce que c'est vrai que les villes jouent un rôle important par rapport au vivre-ensemble, à l'inclusion, la participation, et tout ça.

Donc, quel rôle vous voyez pour la ville de Montréal dans la détermination de vos besoins au plan du marché du travail? Bon, on a parlé beaucoup d'un dialogue un peu constant, parce que la sélection se fera en temps continu. Comment vous voyez votre rôle à cet égard?

M. Perez (Lionel J.) : Bien, d'abord, merci, Mme la ministre, pour les propos à l'égard de Montréal. Évidemment, on s'assurera que M. le maire aura écho de ces commentaires-là.

Je pense qu'il faut reconnaître le rôle de la ville de Montréal dans le contexte de continuum de services — c'est souligné dans notre mémoire — dans ce contexte où, évidemment, la sélection a un rôle très important — c'est nécessaire — pour effectivement choisir les nouveaux arrivants qui vont évidemment remplir un besoin sur le niveau du marché du travail, entre autres.

Sur ce volet-là, Montréal ne revendique pas évidemment de rôle particulier, hormis qu'être partie prenante aux consultations, partie prenante aux discussions pour s'assurer de façon ponctuelle, et régulière, et structurante que les besoins démographiques, les besoins économiques sont là. On n'a aucun doute, évidemment, de la volonté de la part du gouvernement du Québec et de tous les membres de l'Assemblée à cet égard-là, mais nous, on veut, dans ce contexte de communication, de la collaboration, s'assurer que, comme effectivement 70 % de la population immigrante qui arrive au Québec décide de résider à Montréal... bien, je pense, c'est tout à fait logique de pouvoir participer.

On a déjà beaucoup de rôles notamment sur différents programmes, différents programmes qu'on collabore avec Emploi-Québec. Je donne, par exemple, un parrainage professionnel. Alors, avec ce programme-là, on peut effectivement s'assurer que des personnes, des nouveaux arrivants puissent s'intégrer au marché du travail. Il y a un programme de

stagiaires, il y a un programme de Nexus. Donc, on a déjà des échanges, on veut tout simplement s'assurer que ça va continuer, et des besoins très spécifiques vont pouvoir être réponsus.

• (14 h 20) •

Mme Weil : Merci. Et on va rester sur cette question de sélection un peu... comment on peut nous assurer de bien choisir et choisir rapidement les personnes qui ont les meilleures chances d'intégrer rapidement le marché du travail. Montréal, la deuxième ville universitaire en Amérique du Nord, voilà une richesse. Ça, c'est une richesse extraordinaire pour la ville de Montréal. Donc, c'est pour les étudiants, évidemment les travailleurs temporaires aussi, on veut les mettre sur la voie rapide, mais pas dans le système. On garderait notre programme PEQ, le Programme de l'expérience québécoise, qui... 20 jours après avoir reçu son diplôme, l'étudiant reçoit son certificat de sélection du Québec. Un an après avoir travaillé pour un employeur au Québec, un an après, tout de suite, bon, cette personne est mise sur la voie d'un CSQ.

Alors, moi, je vois Montréal comme pouvant jouer un rôle intéressant dans ce cadre-là. On a un partenariat évidemment avec Montréal International, mais est-ce que vous avez pensé ou réfléchi à ce rôle que pourrait jouer Montréal? Parce que l'intégration et la rétention, hein, parce que la rétention est toujours un enjeu en immigration, parce que les gens peuvent aller ailleurs au Canada... puis la question de la langue joue un rôle. Si les gens maîtrisent la langue française, ils sont moins portés à quitter. Ceux qui ne la maîtrisent pas ou qui ne parlent pas français sont souvent ceux qui quittent. Quel rôle vous voyez que vous pouvez jouer en amont, en aval pour retenir, attirer ces étudiants? Où est-ce que vous voyez que vous avez un rôle?

M. Perez (Lionel J.) : Donc, évidemment, dans le contexte de sélection, on a déjà beaucoup de partenaires, il y a évidemment le Conseil du patronat, il y a évidemment la chambre de commerce métropolitaine, il y a d'autres membres de différentes industries.

À la ville de Montréal, nous, notre rôle principal, c'est vraiment de s'assurer que la sélection que fait le gouvernement du Québec, c'est évidemment de compétence du gouvernement du Québec, et Montréal n'a aucune volonté de voir s'immiscer sur cet enjeu-là, mais on veut, là, pouvoir donner de l'information, que ça soit évidemment à travers Montréal International, que ce soit à travers nos propres capacités de notre Service de développement économique, pour s'assurer que tout simplement les balises sont bien établies, que les objectifs du milieu du marché du travail sont remplis. Nous, on voit notre rôle vraiment dans le volet Accueil et intégration. Donc, par exemple, une fois que la sélection a été faite, et ensuite il y a un accueil, il y a un nouvel arrivant qui vient avec sa famille, le rôle de Montréal est très important à cet égard-là sur des enjeux de préemployabilité, par exemple de s'assurer qu'un nouvel arrivant, un employé potentiel, il sait tout simplement comment préparer un curriculum vitae — ce n'est pas toujours évident — des enjeux de vocabulaire spécifique pour son métier, des enjeux, par exemple, pour avoir la culture d'entreprise. J'ai parlé récemment à une cadre de la ville de Montréal d'origine française, donc, Française de France, et elle m'a dit que, lorsqu'elle est venue, elle-même elle a dû faire preuve de certaines adaptations, de certaines intégrations parce que les cultures, les enjeux sont différents.

Donc, c'est dans ce contexte-là où la ville de Montréal peut jouer un rôle très important, et je pense qu'avec l'annonce qu'a faite le maire récemment avec le Bureau de l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal ça bonifie la possibilité... et évidemment c'est inspiré du modèle de Toronto.

Alors, je sais que j'ai dépassé un peu l'enjeu de sélection, mais je pense qu'on a un rôle pour alimenter, pour donner les données, pour s'ajuster, que les objectifs sont là, mais toujours en appui au gouvernement du Québec.

Mme Weil : Et de vous assurer que l'information circule et peut-être aussi de consultation avec le milieu en général, un certain rôle de leadership, d'avoir une vision commune. Montréal a toujours joué ce rôle.

Vous parlez d'Alliés Montréal, un programme que je connais bien, que j'ai toujours apprécié. Maintenant, vous savez qu'il y aura une nouvelle entente avec la MRC Montréal. Donc, ces programmes, évidemment, c'est des ententes qui seront signées avec évidemment la vision que vous avez proposée, mais c'est sûr que ce programme est très intéressant. Il y avait le mentorat, il y avait toutes sortes d'initiatives dans ce programme, donc je pense qu'il n'y a aucune inquiétude, ça va se poursuivre, et là c'est vraiment Montréal en tant que MRC. Et c'est donc la CRE qui jouait ce rôle, mais qui serait maintenant la MRC.

Les projets pilotes, je ne sais pas si vous avez pu réfléchir à cette question.

M. Perez (Lionel J.) : Oui. Évidemment, on accueille très favorablement l'idée d'avoir des projets pilotes. On comprend qu'il y a des limites à 500.

Nous pensons que Montréal est vraiment un laboratoire idéal pour participer, pour partager, pour collaborer avec le gouvernement du Québec, pour essayer différentes façons de faire. J'ai mentionné évidemment quelques programmes déjà, Parrainage professionnel. Vous avez mentionné Alliés dans le contexte du programme de Nexus. On a un autre programme : Valorisation Jeunesse, Place à la relève. Ça s'inscrit dans cet objectif pour avoir une certaine continuité. On a également d'autres programmes. Je vous donne un exemple : on a quatre bibliothèques à la ville de Montréal où on a des agents de liaison, et ces agents de liaison, ils travaillent en concert, justement, avec des nouveaux arrivants à différentes façons, que ce soient, par exemple, des ateliers, des ateliers pour des échanges. On a évidemment la capacité d'avoir des échanges entre personnes de différents groupes dans des jumelages interculturels. On a évidemment des programmes spécifiques à travers nos installations sportives et culturelles, la Maison de la culture. On a évidemment d'autres enjeux à cet égard-là.

Donc, encore une fois, c'est dans un contexte où Montréal, avec 70 %... je sais qu'on l'a dit, il faut le répéter, on est devenu incontournable sur cet enjeu d'immigration. Je pense que le fait qu'on a développé des agents de liaison communautaire, au Service de police de Montréal, qui jouent un rôle très important de communication, de compréhension,

de pédagogie, encore une fois, ça démontre l'importance sur tous ces enjeux d'intégration. Évidemment, comme l'a mentionné mon collègue M. Beis, on est en pourparlers avec le gouvernement du Québec sur l'enjeu de métropole. On a eu déjà différents échanges sur le rôle que pourrait avoir Montréal. Évidemment, ce projet de loi, il est là en amont. Nous, on veut s'assurer qu'il y a la flexibilité intégrée au projet de loi si jamais il y aurait des changements à venir dans le futur, mais on pense qu'avec la capacité d'avoir des projets pilotes ça donne la flexibilité que, si jamais il y a des succès, bien c'est très facile de les répandre et de les ajouter à d'autres territoires, incluant Montréal.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Fabre.

Mme Weil : Justement, dans l'article 81...

Le Président (M. Picard) : Oh! attendez. Mme la ministre...

Mme Weil : Oui.

Le Président (M. Picard) : ...allez-y.

Mme Weil : Bien oui. Excusez-moi, M. le Président. Qu'on peut conclure des ententes avec des autorités municipales, c'est bien dans l'article 81.

Je vais laisser mes collègues poser des questions aussi.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Fabre.

Mme Sauvé : M. le Président. M. Perez, M. Beis, merci d'être ici aujourd'hui pour discuter de ce projet de loi. Évidemment, la ville de Montréal est un acteur tellement important dans tout le dossier de l'immigration. Merci.

Vous avez tantôt mentionné rapidement, dans les beaux partenariats et les projets novateurs, le programme Valorisation Jeunesse, qui se préoccupe d'un enjeu qu'on n'a peut-être pas suffisamment nommé, la réalité des jeunes issus de l'immigration dans des quartiers, dans des arrondissements défavorisés, dont des territoires avec des indices de défavorisation sociale très élevés. J'avais le goût de vous entendre, sur ce projet-là, nous nommer un petit peu les impacts terrain, des exemples. Est-ce qu'il y a des pratiques gagnantes qui ont émergé de cette belle initiative?

• (14 h 30) •

M. Perez (Lionel J.) : Absolument. Alors, effectivement, c'est un programme qui est très intéressant, il a permis à plusieurs jeunes de pouvoir vraiment s'acclimater aux différents enjeux dans un milieu d'affaires, dans un milieu d'entreprise, de pouvoir permettre à ces jeunes-là, qui normalement n'ont pas accès à ce genre de milieu, de pouvoir justement avoir plus d'informations, plus d'expérience. Ça leur donne évidemment de l'expérience, de l'expérience de vie mais également de l'expérience pour éventuellement pouvoir travailler, trouver un emploi stable sur le marché du travail.

Vous l'avez mentionné également, c'est vraiment sur des enjeux dans des quartiers très souvent défavorisés, donc il y a des défis de plus à cet égard-là. Nous, ça démontre à quel point on pense que Montréal peut être ce partenaire, il est ce partenaire. Les villes sont évidemment indispensables pour l'accueil, pour l'intégration, nous sommes vraiment là sur les premières lignes, et c'est un programme très concret qui démontre des résultats. Il y en a d'autres, évidemment. Notamment, suite au programme qui a été établi par le gouvernement du Québec concernant l'intégration avec Haïti, bien, il y a eu d'autres programmes de stages où on a eu littéralement des milliers de bonnes expériences à travers différents individus.

Donc, nous, c'est vraiment un exemple type, un modèle pour pouvoir poursuivre, que ce soit évidemment dans un contexte d'un projet pilote avec d'autres ou bien avec d'autres programmes structurants, notamment avec les bibliothèques à la ville de Montréal.

Le Président (M. Picard) : Il reste deux minutes. M. le député de Mégantic.

M. Bolduc : Merci, M. le Président. Bonjour, messieurs. Il me fait plaisir de vous avoir ici aujourd'hui.

Moi, j'avais une couple de questions. Quand vous regardez le rôle structurant des municipalités et le rôle prépondérant de Montréal et vous... dans une de vos recommandations, en fait, vous dites que Montréal devrait plus échanger avec les régions, etc. Comment vous voyez cette activité se produire ou se développer?

M. Perez (Lionel J.) : Alors, ce qu'on vous dirait, c'est qu'elle a déjà été amorcée. Des échanges avec les régions, ça se fait quand même déjà. On a un maire qui est très actif. Il est très actif. Il démontre à quel point que, oui, il est le maire de Montréal, il est également président de la CMM, mais il croit qu'il a une opportunité d'apporter de l'attention, d'apporter de la collaboration entre des intervenants à la ville de Montréal et avec des villes plus rurales. Donc, il y a un exemple, par exemple, qu'on a parlé et qui se travaille, c'est avoir cette maison des régions ici, à la ville de Montréal, pour que justement... ou bien que ce soient des entreprises ou des organismes des régions qui viennent à Montréal, qu'ils puissent présenter... que ce soient leurs entreprises, leur modèles, leurs idées. C'est quelque chose sur lequel on travaille pour développer... Alors, c'est un exemple très spécifique sur lequel on pense qu'il faut... Et il faut évidemment reconnaître que le plus d'échanges qu'il y a entre la métropole de Montréal et les régions, ça va être bénéfique pour tous, ça va être bénéfique pour l'intégration des immigrants, des nouveaux arrivants, ça va être bénéfique évidemment pour la société québécoise, et c'est quelque chose qui, évidemment, est une plus-value pour tout le monde.

Le Président (M. Picard) : Merci. Il reste 20 secondes. Question-réponse.

M. Bolduc : Pardon?

Le Président (M. Picard) : Il reste 20 secondes.

M. Bolduc : Écoutez, ça m'a fait plaisir de vous recevoir ici aujourd'hui. Malheureusement, on n'aura pas un grand discours à se faire. Je vous remercie puis je prends note de la maison des régions, qui est, pour moi, un élément important pour nous dans les régions. Merci.

Le Président (M. Picard) : Je cède la parole maintenant à M. le député de Bourget.

M. Kotto : Merci, M. le Président. Messieurs, soyez les bienvenus. Nous nous sommes croisés tout à l'heure et nous nous sommes chaleureusement salués. Merci pour votre contribution à cet exercice qui se poursuit compte tenu du fait que, la dernière fois que nous nous sommes vus, c'était dans le cadre des consultations relativement à la politique en tant que telle, une politique qui existe mais qui n'est pas entre les mains de l'opposition, celle-ci étant, disons, en rétention du côté gouvernemental. Elle nous aurait permis, cette politique, d'avoir un regard plus holistique de l'enjeu de l'immigration, de l'intégration, de la gestion de la diversité, notamment, et nous permettre de voir plus clair, dans quelles eaux on navigue avec le projet de loi dont il est question ici aujourd'hui.

Cela dit, nous poursuivons évidemment tous la même finalité relativement à l'immigration et à l'intégration, c'est la réussite, parce que c'est un enjeu planétaire. Ce n'est pas seulement un enjeu au Québec ou au Canada. Un peu partout à travers le monde, à cause notamment de la globalisation, de la mondialisation, le défi est présent. Dans certains pays, faute de politique structurée, des gens se tuent, s'entre-tuent, ils se battent, il y a des guerres. Bref, nous avons la chance de vivre dans une démocratie de référence mondiale aujourd'hui et qui nous permet de tenir un débat civilisé et respectueux.

Vous nous avez parlé du bureau d'intégration à Montréal. Est-ce que c'est une structure qui a été créée en collaboration ou en symbiose avec le MIDI, avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion?

M. Perez (Lionel J.) : Donc, évidemment, on comprend tous le contexte vers lequel on est arrivés pour la création de ce bureau. Il faut dire qu'évidemment avec l'accueil, annoncé en fin d'année, notamment des réfugiés syriens il y avait un comité qui avait été établi, et ce comité avait été établi pour justement être prêt à recevoir plusieurs milliers... C'est ce qui avait été annoncé au moment par le gouvernement fédéral. Il fallait être prêt, et donc on a mis en branle différentes capacités. Évidemment, différentes personnes-ressources ont été nommées pour préparer à cet égard-là.

Suite aux événements, depuis, on a eu évidemment certains accueils, plus de 1 500, environ, nouveaux arrivants, réfugiés. À cet égard-là, la réflexion a été amorcée à la ville de Montréal dans le continuum de pouvoir justement participer et être prêts pour pouvoir accueillir et continuer notre rôle dans ce qui est le continuum de services d'accueil et d'intégration. On s'est inspirés évidemment du modèle torontois, donc, où ils ont ce Newcomer Office, Toronto Newcomer Office. On s'en est inspirés. On continue à élaborer de façon très active... C'est sûr qu'il y a des échanges continus avec le MIDI à tous les égards, sur les enjeux, mais c'est vraiment une initiative de la ville de Montréal.

M. Kotto : ...ce n'est pas une entité qui vient en compétition avec la mission qui est dévolue au ministère de l'Immigration.

M. Perez (Lionel J.) : Aucunement.

M. Kotto : Aucunement.

M. Perez (Lionel J.) : Aucunement. C'est vraiment pour pouvoir coordonner, collaborer avec les organismes terrain, en collaboration avec le MIDI. On ne veut pas commencer à prendre un rôle qui n'est pas le nôtre.

M. Kotto : D'accord. Sur un autre ordre d'idées. Montréal est reconnue, jusqu'à preuve du contraire, comme étant la deuxième ville francophone au monde. Selon vous, comment se fait-il... et ça, je m'appuie sur les déclarations, notamment, de l'association des intervenants en matière de francisation, comment se fait-il qu'il soit encore difficile... qu'il soit de plus en plus difficile, dis-je, pour certains immigrants de trouver un emploi afin de travailler en français spécifiquement? Pourquoi leur impose-t-on l'impératif de la maîtrise, approximative ou parfaite, de l'anglais à Montréal?

M. Perez (Lionel J.) : Bien, moi, je peux vous dire, sur l'enjeu de francisation, sur ces enjeux-là, on reconnaît effectivement qu'il y a des défis importants en matière de francisation. Il faudrait noter également que ce défi, il n'est pas nouveau, c'est un défi, comme l'a démontré le rapport, qui date de longtemps.

Ce qu'on peut vous dire, c'est que Montréal, évidemment, est une ville francophone, c'est une ville qui, dans notre Charte de la Ville de Montréal, annonce clairement qu'on est une ville et on veut rester une ville francophone. C'est certain qu'avec l'apport important d'immigration ça a un impact. Pour nous, c'est important de s'assurer que la francisation est un objectif important et doit être maintenue. C'est bon pour Montréal, c'est bon pour les nouveaux arrivants, c'est bon pour leur capacité de trouver des emplois. C'est sûr qu'il y a une certaine réalité — on l'a entendu dire par d'autres à cet égard-là — pour eux, chercher un travail, à quel point que c'est nécessaire ou ce ne l'est pas. Ce que nous, on peut

dire, c'est qu'effectivement, lorsque le taux de chômage pour les nouveaux arrivants est quand même plus haut que celui des gens nés au Canada, au Québec, donc, ça démontre que vraiment il y a un défi. Nous, ce qu'on constate, c'est peut-être... il faut continuer à voir quelles sont les autres façons de faire pour travailler et trouver cet équilibre pour s'assurer qu'effectivement les nouveaux arrivants ont le français ou, bien, s'ils ne l'ont pas, qu'ils puissent l'apprendre, l'enseigner. Il y a des exemples concrets qu'on pourrait donner, par exemple peut-être cibler des programmes d'enseignement par leurs métiers : au lieu d'avoir des cours de francisation générale, mais peut-être cibler par métiers, par certains contextes. Un autre exemple serait... Par exemple, souvent, on entend dire comme quoi les nouveaux arrivants disent : Bien, je n'ai pas le temps pour le cours, parce que je dois trouver un emploi, je dois payer le loyer. Comment faire?

Nous, ce qu'on pourrait suggérer, c'est peut-être, dans le contexte, justement, de préemployabilité, dans le contexte où les gens, ils cherchent à travailler, de trouver une façon d'incorporer ces éléments de francisation ici même. Préparer un curriculum vitae, se préparer à une entrevue, par exemple, ce sont peut-être des opportunités, des moments où on peut améliorer la façon de faire la francisation.

• (14 h 40) •

M. Kotto : O.K. M. le Président, combien de temps...

Le Président (M. Picard) : Trois minutes.

M. Kotto : Trois minutes. Parfait. J'ai une question, disons, plus philosophique mais toujours en lien avec l'immigration, et l'intégration, et, vous l'avez évoqué, le concept du vivre-ensemble.

Étant dans un environnement géographique et géopolitique dans lequel s'inscrivent deux approches distinctes en matière d'intégration, en l'occurrence le multiculturalisme et l'interculturalisme, le multiculturalisme étant l'approche de feu M. Trudeau reconduite par son fils aujourd'hui, et l'interculturalisme, initié par feu Robert Bourassa parce que celui-ci avait conscience de la fragilité de l'entité distincte, le Québec en l'occurrence, que nous habitons et que nous construisons aujourd'hui, comment peut-on dépatouiller dans l'esprit des nouveaux arrivants ces deux approches? Compte tenu du fait que, quand ils arrivent, ils viennent au Canada, pas nécessairement au Québec, le sentiment d'appartenance ou d'allégeance va davantage vers le Canada. Comment peut-on, nous, préserver, disons, la dimension qui est la nôtre, c'est-à-dire ce vivre-ensemble, qui s'inscrit dans l'interculturalisme?

M. Perez (Lionel J.) : Bien, je ne veux pas rentrer dans le débat philosophique entre le multiculturalisme, l'interculturalisme. Il y en a qui le croient effectivement comme étant complètement distinct, il y en a qui disent que c'est vraiment une question de degrés. Ce qu'on peut tous dire, on peut tous être d'accord qu'il y a certaines valeurs communes de base de notre société sur lesquelles on est tous d'accord et, si on veut devenir nouveau arrivant, si on veut être immigrant, on veut devenir citoyen de ce pays, sur lesquelles on doit adhérer : évidemment, société de droit, démocratie, respecter l'égalité hommes-femmes, etc. À Montréal, au Québec évidemment, il y a le fait français, qui est très particulier également. Je pense qu'il faut s'assurer que d'abord il y a ces valeurs communes, ils doivent y adhérer.

Ensuite, évidemment — je pense, c'est Freud qui avait dit «dans la vie, il y a le boulot, il y a l'amour, il y a l'amour, il y a le boulot» — il faut les aider à trouver un emploi, il faut les aider à s'assurer qu'ils puissent être intégrés, il faut s'assurer que, par exemple, il y ait une façon de reconnaître leur diplôme. On a beaucoup d'individus qui sont très qualifiés pour lesquels on les accepte en matière de sélection à cause de leur diplôme, mais, une fois qu'ils sont arrivés, on ne le reconnaît plus. Il y a une certaine incohérence à cet égard-là. On n'est pas les seuls, on n'est pas les premiers à le dire. Je pense que vraiment il faudrait s'attaquer à cette problématique. Si on peut les aider à trouver un emploi, on peut les aider à justement s'adapter, bien ça va aller de long en large pour pouvoir partager ces valeurs communes, pour pouvoir justement trouver cet équilibre de vivre-ensemble. Le maire le dit très souvent, le vivre-ensemble, c'est l'équilibre entre l'accueil, entre la vigilance et l'intégration, la tolérance.

Alors, je pense que ce sont des énoncés sur lesquels on doit continuer à travailler, élaborer. Et je pense que Montréal, vraiment, elle démontre son leadership non seulement au niveau du Québec, mais au niveau mondial à cet égard-là, évidemment avec tous les autres intervenants au Québec, et sur lequel on peut être fiers.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède maintenant la parole à Mme la députée de Montarville.

Mme Roy (Montarville) : Merci, M. le Président. Bonjour, messieurs, merci d'être ici. Merci pour votre mémoire, que j'ai lu, et je vais en faire grandement référence, parce que vous parlez d'une étude importante du CIRANO, de 2014, puis on va embarquer là-dessus parce qu'on ne vous a pas entendus.

Vous nous dites d'entrée de jeu que Montréal reçoit 100 immigrants par jour. 100 immigrants par jour, ça, au bout de l'année, c'est 36 500 personnes qui viennent s'établir à Montréal. Alors, on voit jusqu'à quel point, Montréal, bien, c'est sur ses épaules que pèsent surtout plusieurs défis d'intégration. Tout le Québec vous regarde, et c'est très important, ce qui se passe à Montréal. Bien, c'est majeur. Quand on parle de 36 500 personnes par année, c'est du monde. Et j'aimerais vous amener sur cette étude à la page 12. Je vais en citer quelques passages pour le bénéfice des gens qui nous écoutent. Fin de la page 13 : «Une étude sur l'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec réalisée par le CIRANO en 2014 nous apprend que l'écart du taux d'emploi entre les immigrants et les non-immigrants à Montréal augmente avec le niveau de scolarité. Cette caractéristique de la situation du marché de l'emploi dans la région montréalaise n'existe pas dans les autres grandes régions métropolitaines canadiennes étudiées — comme, Toronto, Vancouver, c'est le contraire.»

Donc, en d'autres mots, à Montréal, plus on est scolarisé, moins on a d'emploi. C'est les chiffres qu'il y a à la page 14. L'écart est de plus en plus grand entre les immigrants et les non-immigrants pour ce qui est de l'emploi. C'est

assez frappant qu'en étant plus scolarisé on a moins d'emploi — particulier. Comment est-ce qu'on explique cette problématique? Pourquoi elle n'est qu'à Montréal et pas dans le reste du Canada? Et qu'est-ce qu'on fait pour la contrer?

M. Perez (Lionel J.) : Vous savez, ça, c'est un enjeu très majeur, évidemment. Il y a des questions de fond. Le rapport, il parle des mentions. Je pense qu'il y a différentes sources pour constater cette situation qui est une anomalie quand on se compare à d'autres villes.

Je pense qu'on va devoir continuer à s'assurer que les enjeux économiques, l'intégration économique peuvent se faire. Je pense, sur cela, un des aspects très importants, et je l'ai mentionné tantôt, c'est vraiment la reconnaissance des diplômés étrangers. Je pense que, oui, si effectivement on est plus instruit, mais on a moins d'emploi, bien, c'est une des sources de la problématique. Je ne peux pas vous dire pourquoi à Vancouver ou à Toronto ce n'est pas le cas. Ce qu'on peut dire, c'est que ça serait une des thèses qui a été avancée pour pouvoir expliquer cette situation-là. Donc, évidemment, la reconnaissance des diplômés, c'est au niveau provincial, ce n'est pas au niveau nécessairement fédéral. Ça pourrait expliquer... Comme j'ai dit, on n'a pas fait l'analyse, et l'analyse de CIRANO, le rapport de CIRANO ne l'a pas fait non plus. Moi, je pense, c'est une piste de solution importante pour pouvoir expliquer cela. Je pense, il y a peut-être une autre explication, ça peut être effectivement l'enjeu de francisation pour certains nouveaux arrivants ou peut-être ils n'ont pas peut-être acquis un certain niveau de francisation, de scolarité en francisation. Ça peut avoir l'effet effectivement qu'évidemment, dans certains postes de cadre où il faut un français de haut niveau qu'ils n'ont pas acquis... et donc peut-être que ça peut être une embûche, un obstacle sur ces enjeux-là.

Les solutions? Bien, je pense que premièrement il faut reconnaître les diplômés, il faut trouver une façon cohérente pour pouvoir reconnaître les diplômés étrangers pour pouvoir avoir des équivalences, pour pouvoir peut-être avoir des stages, des validations à travers les ordres professionnels. Deuxièmement, il faut continuer avec l'intégration économique. Et je pense qu'au niveau de l'intégration, par exemple, avec le bureau d'intégration au niveau de Montréal, ce n'est pas seulement sur l'aspect économique, parce que des fois il y a des réussites avec l'intégration de l'immigrant qui est venu parce que lui, il a un poste et puis ça s'est bien fait. Mais des fois il y a des défis au niveau de sa famille, de son conjoint ou de sa conjointe, de ses enfants, que ce soit au niveau de la scolarité, que ce soit au niveau d'autres... avoir des exemples ou bien d'autres... des relations interculturelles.

Donc, je pense qu'il y a vraiment un volet. Il faut tout voir ça comme d'une source holistique, de voir ça en un tout. Et, je vais conclure là-dessus, avec le continuum de services — on l'a dans notre mémoire — je pense, ça souligne... à la page 8 de notre mémoire, ça souligne l'importance que, oui, il y a la sélection, qui est très importante, mais, une fois que la sélection est faite, il y a encore beaucoup d'ouvrage à faire, et ça, c'est tout le monde qui y participe : c'est le MIDI, c'est le ministre de l'Éducation, c'est Emploi-Québec, c'est la ville de Montréal ainsi que d'autres intervenants locaux.

Mme Roy (Montarville) : Et je vous suis là-dedans. Je poursuis à la page 16, le continuum de services, il y a quelque chose de préoccupant, si on reparle du taux de chômage, quand vous nous dites — avant-dernier paragraphe : «La situation est encore plus difficile — on parle de taux de chômage — pour les nouveaux arrivants — arrivés depuis cinq ans ou moins — qui affichaient un taux de chômage de [près de 15 %].» C'est énorme, comparativement à la population non immigrante. Et là, si on ajoute à ça : «En février 2015, on comptait 53 829 adultes nés hors Canada qui étaient prestataires de l'aide sociale au Québec, dont une grande partie habitait l'île de Montréal», c'est énorme, les défis sont très grands.

Je voudrais vous amener sur toujours la même étude, parce que vous soulevez un point ici qui m'inquiète beaucoup, et là on touche aux enjeux qui sont liés au vivre-ensemble. Vous en parlez tout à l'heure. On poursuit avec l'étude du CIRANO, la dernière phrase de la page 16 : «Un rapport produit par le CIRANO en 2014 démontre que "ce sont les femmes immigrantes issues des minorités visibles qui affichent — et de loin — le taux d'activité le moins élevé parmi les titulaires d'un diplôme universitaire".» C'est extrêmement inquiétant. Vous nous dites : «Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette réalité, mais l'analyse du CIRANO indique clairement que des considérations d'ordre culturel entrent en jeu dans les décisions des femmes immigrantes de participer — ou non — au marché du travail.»

Alors là, le vivre-ensemble est ici, et vous nous parlez qu'il fallait mettre l'accent sur les valeurs communes. Est-ce qu'on n'est pas ici en déficit de valeurs communes? Devrions-nous faire quelque chose pour contrer cette réalité, du fait que des femmes décident de ne pas participer au marché du travail alors qu'elles sont clairement qualifiées, scolarisées et éduquées?

• (14 h 50) •

M. Perez (Lionel J.) : Je pense que sur n'importe quel enjeu qui est complexe il n'y a pas de solution magique, évidemment. Les enjeux, les statistiques que vous soulignez, ce n'est pas d'un an ou deux ans, c'est vraiment une tendance d'une décennie ou plus.

Donc, c'est dans ce contexte-là, il faut voir ça sur une façon d'évoluer. C'est vrai que, comme le mentionne le rapport du CIRANO, il y a certains nouveaux arrivants qui viennent de certains pays où la scolarisation des femmes est moindre. Pour nous, c'est une façon de s'assurer de pouvoir encourager que la scolarisation se fait. Il faut une intégration. Alors, on travaille évidemment à tous les niveaux, là. J'ai mentionné, par exemple, qu'on a des programmes de jumelage interculturel, on a des rassemblements de femmes. Ce sont des exemples concrets, mais c'est sûr que...

Le Président (M. Picard) : En conclusion, s'il vous plaît.

M. Perez (Lionel J.) : ...en conclusion, c'est sûr qu'il faut travailler, c'est un travail de longue haleine, il y a beaucoup d'intervenants qui sont là qui doivent... et qui continuent à contribuer sur ces enjeux-là. Et je pense qu'avec une

meilleure reconnaissance des diplômes, avec plus d'échanges, de collaboration entre le MIDI et la ville de Montréal on va pouvoir pallier à ces difficultés.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je vous remercie pour votre contribution aux travaux de la commission. Et je suspends les travaux quelques instants afin de permettre aux représentants du prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 14 h 51)

(Reprise à 14 h 53)

Le Président (M. Picard) : Nous reprenons. Je souhaite la bienvenue aux représentants du Congrès maghrébin du Québec. Je vous invite à vous présenter. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes. Vont s'ensuire des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous.

Congrès maghrébin au Québec (CMQ)

M. Foura (Lamine) : O.K. Merci. Bonjour, tout le monde. Bonjour, M. le Président. Bonjour, Mme la ministre, Mmes et MM. les députés. Je vous remercie pour cette ouverture à débattre de ce sujet, qui est très important pour le Québec. Nous savons très bien que nous sommes une terre d'accueil, donc le défi de l'immigration est un défi très important pour notre présent mais aussi pour notre futur.

Je vais parler brièvement du Congrès maghrébin du Québec, qui a été fondé en 2009 par des professionnels issus de la communauté, donc, maghrébine au Québec, dont les objectifs, c'est essentiellement permettre à cette communauté de faire partie de la société québécoise à travers l'adoption des valeurs communes mais aussi à travers son insertion professionnelle et sociale. Nous travaillons essentiellement à aider les nouveaux arrivants à mieux comprendre leur société, mais nous essayons aussi d'aider la société à mieux comprendre les nouveaux arrivants et nous essayons de jouer le rôle d'un pont humain entre les nouveaux arrivants. Nous savons très bien aussi que le Maghreb représente un bassin très important d'immigration depuis 15 années au Québec. Donc, on est conscients du rôle que nous pouvons jouer, étant nous-mêmes des Québécois, des néo-Québécois issus de cette culture maghrébine, pour permettre à ces nouveaux arrivants de mieux s'adapter à la réalité québécoise professionnelle, sociale, culturelle et éthique et aussi à la société de bien les recevoir.

Concernant mon intervention, je vais parler initialement de quelques remarques techniques sur le projet de loi et après je reviendrai avec des commentaires généraux sur la question de l'immigration.

Sur les éléments techniques, c'est essentiellement l'article 38 qui donne autorité, donc, au ministre de pouvoir refuser une demande de certificat de sélection. Nous considérons qu'autant que nous sommes très favorables à ce que le ministre puisse avoir l'autorité de pouvoir donner un certificat de sélection à une personne qui n'a pas atteint les points, pour des raisons humanitaires, comme on l'a fait avec M. Raif... par contre, dans d'autres cas, nous considérons que le refus d'une demande qui est conforme aux règles établies peut remettre en cause l'État de droit. Nous demandons qu'il y ait beaucoup plus de contraintes et de contrôles peut-être au niveau de l'Assemblée pour qu'il n'y ait pas abus de cette loi qui permettrait de refuser un certificat de sélection à une personne qui a tous les points et tous les requis établis par la loi, et surtout qu'il faut faire très attention, nous faisons face à des nouveaux arrivants. Les gens consultent les lois, consultent les textes, et ça, ça remet en cause un petit peu notre fierté d'être un État de droit et notre message très clair à ces nouveaux arrivants que nous sommes un État de droit où les règles de l'interdit et devant l'interdit sont établies à l'avance. Donc, je vois un risque par rapport à l'article 38, qui donnerait autorité à refuser à une personne, seulement par décision, donc, ministérielle, le droit d'avoir un certificat de sécurité.

Le deuxième point que nous considérons aussi problématique, et nous avons reçu beaucoup de requêtes de la part de personnes immigrantes, essentiellement du Maghreb, avec qui nous sommes une interface assez présente à travers les réseaux sociaux, c'est : entre l'article 53 et 56, on parle des conditions de transmission des documents administratifs, et je comprends que la logique du texte juridique consiste à vouloir refuser catégoriquement des personnes qui ont tenté, en fin de compte, à travers des informations mensongères, d'obtenir un statut d'immigrant au Québec, ce qui est louable. Nous devons sanctionner toute personne qui présente une demande avec des fausses informations... le droit de s'établir au Québec. Mais, en même temps, on inclut, dans le point 2 de l'article 56, ceux qui ont pris du temps à nous fournir des documents. Et là j'ouvre une petite parenthèse. En général, les documents, les dossiers s'ouvrent après deux, trois ans, et le problème qu'on se retrouve, c'est que la personne a attendu trois ans, et, une fois qu'on a ouvert le dossier, on lui demande de fournir un document, dans des pays où il y a une grande bureaucratie, avec un délai non raisonnable, un délai de 90 jours. Et j'ai des cas, des dossiers, où des personnes très compétentes qui travaillent dans des multinationales, qui ont une grande chance de s'intégrer professionnellement, qui sont des francophones et qui, parce qu'ils ont eu un délai de 90 jours à pouvoir fournir un relevé de notes, ils se sont tout simplement... refuser tout le dossier au lieu au moins d'éliminer juste le pointage, et c'est à l'article 56 que cette problématique se pose, sachant que le ministère lui-même de l'Immigration, pour l'équivalence, prend plusieurs mois pour pouvoir communiquer avec les mêmes universités. Donc, il est conscient de la problématique qu'avec certains pays la bureaucratie, tout simplement, fait en sorte que c'est impossible d'avoir un document qu'on ne lui a pas demandé quand il a déposé initialement le document, depuis trois ans, qu'on attend à la dernière minute pour lui demander, on lui refuse des dossiers. Et là on est en train de perdre des candidats

qui ont beaucoup de potentiel à être intégrés, et c'est comme : il y a une confusion entre celui qui fraude et celui qui a de la difficulté juste en termes de délai à fournir un document. Je pense que c'est très important de revoir ce volet-là.

Maintenant, concernant l'immigration en général, j'axerai mon intervention sur la question de la langue française. Je pense que, depuis 2005, depuis le projet de loi n° 53, qui a créé le concept de bassin géographique pour un objectif noble, qui est de diversifier notre immigration, l'échec est là. Aujourd'hui, on a un défi de francisation, mais on a un très grand bassin, et, quand je parle d'un bassin... multireligieux, multiethnique, francophone qui veut immigrer au Québec, et on plafonne notre immigration à 50 %, je trouve que c'est incohérent.

Après une tentative de 15 ans qu'on a essayé de diversifier, au détriment du français, diversifier notre immigration, je pense qu'il est temps aujourd'hui que notre seuil d'immigration sur la question de la francisation atteigne le maximum possible pour deux raisons.

La première raison, c'est que les motivations professionnelles au Québec ne poussent pas les gens à apprendre le français. Vous savez, tout à l'heure, j'ai vu qu'il y avait un débat sur la raison d'être que les diplômés à Montréal sont plus au chômage que les non-diplômés. Ma réponse, elle est très simple : il faut croiser avec d'autres statistiques qui datent un petit peu, de huit ans, et qui est... je pense qu'elles sont encore réelles aujourd'hui : 24 % des allophones francophones, c'est le taux de chômage à Montréal, 12 % des allophones anglophones. C'est plus facile de trouver un emploi, et je l'avais dit à la même commission il y a quelques années... Un ingénieur qui parle juste le français ne pourra jamais trouver un emploi à Montréal, essentiellement. Par contre, un ingénieur anglophone, il pourra trouver un emploi, et c'est la réalité. La langue française, elle est importante.

• (15 heures) •

Donc, si on n'arrive pas à garantir que notre immigration et notre taux d'immigration francophones sont initialement beaucoup plus importants au départ, quand les gens arrivent, ça sera très difficile, avec toute la bonne volonté de franciser les gens, parce que la première motivation... et même si les gens sont sincères à vouloir devenir Québécois et francophones, mais la réalité première qu'un immigrant fait face, c'est la question de l'emploi.

(Interruption) Je m'excuse. Donc, pour moi, la question... et pour le Congrès maghrébin au Québec, nous devons encourager et faire une politique qui va garantir, en garantissant une diversité de l'immigration, d'avoir un taux d'immigrants francophones à l'arrivée le plus élevé possible et travailler sur les questions des valeurs communes, qui se font, à mon avis, à travers essentiellement l'intégration professionnelle.

Sur ce volet-là, je voudrais ajouter un autre élément qui est très important pour nous sur la question de l'immigration, c'est que nous savons très bien que notre besoin économique sur l'immigration est indiscutable. Il n'y a aucun économiste aujourd'hui... et on sait très bien que toutes les chambres de commerce, tous les hommes d'affaires demandent l'augmentation. D'un autre côté, la population, d'une façon tout à fait légitime, a des inquiétudes sur nos valeurs communes, sur le statut francophone du Québec. Et je pense qu'aujourd'hui la classe politique est appelée de mettre à côté tous les débats idéologiques et de trouver des solutions qui sont concrètes de façon à garantir notre productivité économique, notre capacité aussi à développer notre économie, et la main-d'oeuvre qui vient de l'étranger est très importante, mais, en même temps, trouver des solutions qui sont concrètes sur l'intégration à travers des programmes de jumelage, à travers des programmes qui vont permettre à ces personnes, à travers l'emploi, de vouloir devenir Québécois à part entière. Et merci.

Le Président (M. Picard) : Merci. Nous allons débiter la période d'échange avec Mme la ministre.

Mme Weil : Merci, et bienvenue, M. Foura. Contente de vous avoir ici. On va parler beaucoup de ce nouveau système d'immigration, qui, on l'espère, évitera justement la déception qu'on a vue ces dernières années, et les études qui le montrent.

J'aimerais juste vous donner une autre interprétation à ce que vous avez dit, sans poser de question, parce que je ne suis pas experte en la matière, seulement ce que les gens m'ont dit : de faire attention à l'ingénieur qui parle anglais et l'ingénieur qui parle français. C'est plus là où la personne a reçu son diplôme de génie que le... C'est pareil pour les médecins. Alors, si c'est dans un pays avec un système d'éducation comparable, le Canada, les États-Unis, l'Angleterre, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, il a beaucoup plus de chances parce qu'ils sont très comparables. C'est ce qu'on me dit. Et l'Inde même. Alors, ce n'est pas la langue. La langue, ce qu'on nous dit, évidemment, c'est qu'il faut vraiment parler français. Le nombre de personnes qui quittent pour Toronto, s'ils ne maîtrisent pas la langue, surtout quand on est ingénieur ou... Plus on est élevé, évidemment, plus il faut parler le français, mais il faut surtout s'attarder...

Donc, ces ententes de mobilité sont intéressantes, de reconnaissance des acquis. Je pense que tout est là sur la reconnaissance des acquis. Il y a quelques pays qui ont maintenant dans leurs réformes — l'Australie et la Nouvelle-Zélande — exigé une reconnaissance totale des acquis avant d'être sélectionné. Qu'est-ce que vous en pensez?

M. Foura (Lamine) : Je pense qu'avec les délais qu'il y a c'est très faisable. On parle de délais qui peuvent aller jusqu'à cinq ans, donc ce qui est malheureux, parce que, pour moi...

Mme Weil : ...excusez-moi. Dans le nouveau système, les délais pourraient être six mois, hein? C'est l'idée de ce nouveau système, c'est qu'il y a une présélection qui se fait, mais, dans les critères de présélection, donc, ça peut prendre six mois. Au Canada, actuellement, c'est ce qu'ils sont en train de remarquer. Donc, on présélectionne, hein, la personne, on dit : Ah! votre profil semble intéressant, vous déposez votre candidature. Mais, dans les conditions — je regarde l'Australie, la Nouvelle-Zélande — on exige une reconnaissance totale des acquis pour qu'il n'y ait pas, justement, tous ces obstacles lorsque la personne arrive.

Maintenant, je voulais savoir, parce que, par rapport à ce que vous dites... et toutes ces personnes qui n'ont pas de reconnaissance, elles le sauront tout de suite ou elles décident d'une mobilité transversale, c'est-à-dire elles décident : Bon, je ne pourrais pas être reconnu comme ingénieur, mais il y a d'autres fonctions qui m'intéresseraient. Qu'est-ce que vous pensez comme solution?

M. Foura (Lamine) : C'est sûr que la reconnaissance des diplômes avant d'arriver, des acquis en général va permettre de faciliter l'intégration. Par contre, de quelle reconnaissance on parle? Parce que vous savez qu'aujourd'hui nous avons quand même trois systèmes : il y a la reconnaissance informelle des universités, parce qu'en reconnaissant que la personne puisse faire une maîtrise c'est une façon de reconnaître qu'il a un diplôme de bac; il y a la reconnaissance des ordres professionnels, il y a la reconnaissance du ministère dans le sens du certificat d'équivalence qui est présenté.

Je pense que, si on parle réellement de la reconnaissance des ordres professionnels, ça va sûrement être quelque chose de très efficace. Sachant que cette reconnaissance exige une interaction directe, donc, je vois très mal comment elle peut se faire à distance, parce que ça exige, des fois, des examens, ça exige des stages, et tout ça. Donc, j'aurais de la difficulté à voir... Mais idéalement, si, théoriquement, ça arrive, oui, c'est l'idéal, mais je ne vois pas comment ça peut arriver, parce que, si on parle de la reconnaissance des acquis qui est reliée au document délivré par le ministère de l'Immigration, je peux vous dire qu'il ne sert qu'à travailler dans la fonction publique, parce que les employeurs, en général... je ne dis pas qu'ils le font systématiquement, mais en général ils sont beaucoup plus à l'aise, premièrement, par l'ordre, parce que, des fois, les professions sont gérées par des ordres professionnels, et essentiellement, des fois, ils sont plus à l'aise de voir quelqu'un qui est inscrit à une maîtrise, donc ils peuvent interpréter que l'université québécoise a admis que ces acquis de premier cycle sont reconnus.

Mais je voudrais quand même revenir sur la question de la langue anglaise par rapport au génie. Ça fait 15 ans que je travaille dans le génie au Québec, je ne parle pas de théorie. Je peux vous dire que ce n'est pas une question que... Oui, c'est sûr qu'un diplôme anglo-saxon est plus facilement reconnu dans un système anglo-saxon. Donc, en tant que société francophone québécoise, il faut qu'on règle ce problème-là, parce que ça fait partie aussi de nos systèmes. Mais je voudrais réagir par rapport à la question. C'est que le fonctionnement et nos critères font en sorte qu'on ramène beaucoup de gens qui sont en génie, parce que j'ai des exemples où des gens qui sont diplômés en France, au Maghreb mais qui sont anglophones, ils trouvent facilement de l'emploi. Je ne parle pas que... C'est la relation entre la maîtrise de la langue... Donc, vu qu'en tant qu'État québécois on n'a pas pu, pour des raisons objectives ou subjectives, imposer aux entreprises... parce qu'il y a toujours une façon, et je sais que la loi peut être dépassée. On ne va pas mettre sur le fardeau de l'immigrant de, lui, faire cette guerre linguistique. Qu'on le ramène francophone au départ et là on est sûr qu'il est motivé à apprendre une deuxième langue s'il veut l'apprendre, mais il est, par la base, francophone.

C'est ça, mon argument. Mon argument, c'est de dire qu'en ramenant des gens qui ne sont pas francophones le défi qu'on a, c'est qu'avec toute la bonne volonté qu'ils peuvent avoir, avec toute la bonne volonté des programmes de francisation... Quand on parle des études qui disent que les gens fuient, qu'elles sont bonnes ou... mais il y a ce problème-là. La question qu'il faut se poser : Qu'est-ce qui va le motiver si l'emploi, essentiellement, dans son domaine ne le motive pas? Et, on sait le très bien, on est tous attirés par un élément de motivation, et la question de l'emploi est un motivateur. Et, si on veut ramener une immigration de plus en plus francophone... Et là ils vont se débrouiller à trouver un emploi, et on doit tous travailler à les aider à créer un environnement professionnel beaucoup plus francophone qu'il faut. Mais on sait qu'on a une limite. Nos entreprises font affaire aussi à l'international. Ils ont des contraintes qui sont objectives ou subjectives. Le débat n'est pas de vouloir résoudre tous les problèmes sur le dos d'un simple immigrant qui, lui, est venu pour essayer, tout simplement, d'améliorer sa vie.

Mme Weil : O.K. Je vais vous amener sur le nouveau système, hein? On ne va pas passer... On parle de l'avenir. Donc, la détermination des compétences dont on a besoin, donc il y aurait un arrimage entre... comme le projet de loi n° 70, qui fait un arrimage actuellement entre la formation et les besoins du marché du travail. Le rôle ici de ce projet de loi n° 77, c'est complémentaire, c'est l'arrimage entre la sélection et les besoins du marché du travail avec la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec en appui, pour déterminer les besoins dans toutes les régions du Québec, d'amener les gens... on va parler d'immigration en région, donc, les amener directement là où il y a des besoins et des besoins qui ont été déterminés.

Sachez que c'est juste 15 % des immigrants qui sont destinés à un ordre professionnel. On sait que l'obstacle est grand. Donc, de pouvoir déterminer avant, c'est vraiment notre volonté, hein? Il y a une table qui travaille là-dessus : reconnaissance totale ou partielle, avant que la personne arrive, avec une voie tracée par rapport à la reconnaissance totale, les diplômes aussi, avant d'arriver avec le CSQ. 85 %, actuellement, des requérants principaux, des travailleurs qualifiés parlent français, et le niveau de français est maintenant élevé, hein, le niveau de français qui est exigé est élevé. 85 % des requérants, donc, ça, c'est la tendance lourde, c'est des gens qui parlent français. On le voit dans les bassins, vous l'avez souligné. C'est sûr qu'il y a d'autres personnes, le conjoint qui peut arriver par le regroupement familial, il y a des réfugiés, il y a l'immigration humanitaire. C'est des gens qui sont compétents. Certains ont été formés dans leur pays, et il faut tout faire comme société pour reconnaître leurs compétences, les former pour qu'ils puissent aussi jouer un rôle. Mais le Québec, c'est vraiment sur les travailleurs qualifiés qu'on a, notre emprise, si vous voulez, est la langue. C'est fondamental.

Donc, j'aimerais voir comment vous voyez le rôle en amont de la détermination, comment vous voyez ce nouveau système. On a beaucoup parlé, lors de la consultation sur la politique, qui sera déposée sous peu, qui va beaucoup s'attarder sur l'inclusion, la participation, l'élimination de barrières... etc., mais la première barrière, c'est à l'entrée. Alors, c'est pour ça que les deux vont se compléter. Il fallait avoir cette dernière consultation pour voir comment les gens réagissent à ce nouveau système et font le lien, justement, aux barrières à l'emploi, tout faire pour mobiliser les acteurs

socioéconomiques autour d'un nouveau système qui leur donne voix au chapitre aussi en termes de reconnaissance des acquis et compétences.

Maintenant, j'aimerais juste, d'entrée de jeu... ce nouveau système, si vous le voyez comme quelque chose qui peut être porteur à cet égard par rapport justement aux barrières qui sont... Il y a de multiples facteurs. La Commission des droits de la personne était ici aujourd'hui. Il y a beaucoup de facteurs. La méconnaissance de l'autre, c'est peut-être la façon la plus généreuse de le dire, ou la méconnaissance de l'autre au point de vue culturel, on a parlé de ça, peut-être aussi les compétences. Quoi qu'il en soit, d'entrée de jeu, si on sélectionne des gens puis qu'on donne voix au chapitre aux acteurs économiques et régionaux, incluant des organismes, notre espoir, mon espoir, c'est que ça va donner beaucoup plus de sécurité par rapport... ou d'assurance à toute la société québécoise qu'on fait bien notre travail en amont. Évidemment, le travail en aval continue toujours pour tous ceux qui sont déjà ici, en fait, d'ailleurs. Ça, c'est important, on y reviendra.

• (15 h 10) •

M. Foura (Lamine) : Je pense que, si le nouveau programme va consister essentiellement à réduire la durée entre l'intention et le résultat d'avoir, en fin de compte, un statut d'immigrant au Québec, c'est sûr que ça a un impact, parce que plus la durée est plus longue, et là je parle de mon expérience personnelle, plus on est démotivé. On n'est plus motivé. Je dirais, si on traçait la courbe de motivation, elle est au top au départ. Quand on décide de venir vivre au Québec, on est vraiment motivé et que, si on arrive à emmagasiner cette énergie de motivation au moment de notre arrivée, c'est sûr qu'il y a beaucoup... Parce qu'il faudra admettre aussi que les immigrants, individuellement, ils ont une responsabilité d'être motivés, de vouloir vraiment faire l'effort d'aller chercher sa place au Québec. Et plus la durée est longue, plus la motivation... les gens doivent faire autre chose entre-temps, il y a des ouvertures, et, quand ça arrive, il va dire : O.K., je vais aller essayer. On n'est plus dans le mode du choix, on est dans le mode de : O.K., parce que...

Donc, si on réduit à six mois... si le nouveau système va garantir réellement que cette durée va être réduite à six mois, je suis convaincu que ça va aider énormément, bien que je questionne un petit peu la faisabilité. Six mois, c'est très court, mais ça serait l'idéal. Donc, on aura des gens très motivés, on va automatiquement améliorer leur niveau d'intégration et d'insertion. Ça, c'est un élément.

Deuxième élément, au-delà du pourcentage, c'est vrai, si les acquis sont reconnus plus à l'avance, donc déjà c'est une période pédagogique que la personne comprenne parce qu'elle doit quand même faire affaire avec des administrations, elle doit envoyer des documents qui sont de l'ordre de l'intégration professionnelle et non seulement de l'immigration. Donc, c'est sûr que ça va améliorer. Le seul défi que je vois par rapport à ça, c'est que, dans l'ancien système qu'on avait, il y avait le problème de traitement de la durée, mais il y avait toujours la volonté de faire l'adéquation entre l'immigration et l'emploi. Et je pense qu'il faudra que tout le monde réfléchisse à comment traduire ce principe à une technicalité, parce que, même si on le déclare aujourd'hui dans un nouveau système, d'une façon pratique comment nous pouvons réellement suivre un marché très dynamique, des besoins très dynamiques qui bougent par rapport à une réalité d'immigration, des bassins aussi qui sont diversifiés, des personnes qui sont différentes?

Donc, je pense que, juste pour gérer les attentes aussi, il faut faire attention, parce qu'on peut avoir ce principe, mais moi, je l'ai entendu depuis des années aussi, ce principe. On a toujours essayé d'avoir... La régionalisation, c'est la même chose. Ce que je voudrais voir, par exemple, de la part du ministère, c'est : Pourquoi on n'a pas réussi? Est-ce qu'on a une étude qui explique, parce qu'on a toujours essayé... Je me rappelle, dans les années 2007, 2006, avec Mme Lise Thériault, il y avait des programmes d'aller chercher cette régionalisation, mais c'est l'échec. Il y a eu quand même de belles expériences, hein, il y a eu quand même des belles expériences, mais ça reste que c'est des expériences qui n'ont pas été généralisées sur l'immigration, et notre taux d'installation dans la métropole est resté encore très élevé.

Donc, je pense que le grand défi n'est pas dans les objectifs, qui sont nobles, la régionalisation, la reconnaissance des acquis avant d'arriver au Québec, la réduction, mais il faudra qu'on voie concrètement ça se traduit par quoi pour pouvoir atteindre ces objectifs en termes de l'activité quotidienne au niveau des fonctionnaires, au niveau de la gestion des relations avec ceux qui demandent l'immigration au Québec.

Le Président (M. Picard) : Il vous reste trois minutes, Mme la ministre.

Mme Weil : Oui. Juste vous dire, sur le nouveau système, qui s'appelle SkillSelect, en Australie — je pense, c'est l'Australie, ce qui dit tout — ça fonctionne bien parce que c'est basé sur des réalités. Au lieu de regarder le candidat et sa diplomation, le nombre d'années d'éducation, on regarde carrément ses compétences. Si on n'a pas besoin de médecin, on ne choisira pas de médecin. Si on n'a pas besoin d'ingénieur, parce qu'on en a assez dans nos universités, on ne choisira pas d'ingénieur. Et c'est rapidement que la personne est repêchée et qu'on demande la personne, donc ça donne des bons résultats. Alors, on est là-dessus.

Pour ce qui est des régions, il y a une progression constante, mais je suis d'accord avec vous. C'est pour ça que nous, on va parler d'immigration en région au lieu de parler de régionalisation de personnes. Je trouve, ça manque d'humain.

J'ai peu de temps pour votre réponse, mais vous, vous avez vraiment une compétence et un souci de la participation, de l'inclusion, etc. Il y a un nouvel article dans le projet de loi qui donne un mandat au ministre de l'Immigration d'avoir un rôle transversal, hein, c'est dit clairement, de collaborer avec les autres ministères pour justement que tous les ministères travaillent ensemble et le souci de l'inclusion, de la participation. Qu'est-ce que vous pourriez nous dire en quelques minutes, c'est ça? Il reste...

M. Foura (Lamine) : Je peux vous dire que c'est une revendication de la Table du Maghreb, qui a été mise en place dans le temps du MICC, de 2003 à 2008, dont j'étais membre. On a toujours demandé, on considère... Tous les gens

qui sont sur le terrain considèrent que le rôle du ministère, c'est un rôle d'intégration d'activités interministérielles, parce que le nouvel arrivant, il est citoyen, donc il doit faire affaire avec le ministère de l'Éducation, de la Santé, et je pense qu'il ne faut pas considérer que la question de l'immigration, la question de l'intégration, elle est une activité transversale. Et, quand je suis arrivé au Québec il y a 16 ans, j'ai été un peu étonné dans les premiers débats électoraux que j'ai participé que la question de l'immigration n'était pas à la table du débat comme elle l'est aujourd'hui, mais... parce que j'étais étonné, sachant que le nombre d'immigrants qu'on reçoit, quand même, c'est assez important. En 10 ans, on reçoit un demi-million... Par rapport à une population de 8 millions, c'est quand même un nombre très important. Donc, ça doit être un souci qui... et je considère que c'est une approche très, très intéressante qui va nous permettre réellement d'aborder cette question d'intégration d'une façon globale, impliquant tout le gouvernement.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède maintenant la parole à M. le député de Bourget.

M. Kotto : Merci, M. le Président. Alors, tout d'abord, je vous resouhaite la bienvenue, parce que nous nous sommes parlé juste avant la reprise des travaux, tout à l'heure.

Je veux revenir sur la question de la langue et, pour les personnes qui nous écoutent en ce moment — j'espère qu'elles sont nombreuses, ce n'est pas toujours le cas — je veux rappeler deux paragraphes du préambule de la loi 101 :

«Langue distinctive d'un peuple majoritairement francophone, la langue française permet au peuple québécois d'exprimer son identité.

«L'Assemblée nationale reconnaît la volonté des Québécois d'assurer la qualité et le rayonnement de la langue française. Elle est donc résolue à faire du français la langue de l'État et de la loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.»

Et, tout comme vous, il n'y a pas longtemps que je suis ici, mais ce qui m'a amené au Québec, c'est notamment, et je dirais même «spécifiquement», le fait qu'on y parle français, parce que j'ai été à l'école française. Le français n'était pas ma langue maternelle, mais j'ai adopté cette langue tout comme vous pour pouvoir échanger, communiquer, et, si je me trouve au Québec aujourd'hui, ce n'est pas par le fait du hasard, c'est parce que justement c'était le lieu en Amérique où on parlait cette langue, que nous avons en commun. Et, quand le Québec s'est présenté devant Ottawa pour demander des pouvoirs en matière d'immigration, c'était notamment pour renforcer son filet linguistique, en l'occurrence le français. M. Bourassa s'est battu pour ça, M. Lévesque s'est battu pour ça, Camille Laurin s'est battu pour ça, les Gérald Godin de ce monde se sont battus pour ça.

Et, ma foi, le constat que je fais aujourd'hui, parce que j'ai deux regards, un regard intérieur comme un regard extérieur, extérieur parce que je ne suis pas né ici, mais, de la perspective externe, ce que je vois, c'est la déliquescence tranquille de cette langue dans la grande région de Montréal, qui recèle près de 80 % ou 82 % de l'immigration. Et Montréal même, on nous l'a rappelé tout à l'heure, c'est plus de 70 % de l'immigration, et les trois quarts des personnes qui arrivent ne parlent pas la langue. Et, quand on se réfère aux études qui sont faites, le taux de chômage parmi les immigrants, c'est l'un des plus élevés, notamment à cause de quoi? À cause de l'exigence qu'on met de l'avant relativement à la maîtrise de l'anglais. Et c'est une arnaque intellectuelle, en fait, pour les personnes qui viennent et qui pensent que, du haut de leur formation, du haut de leur pile de diplômes, ils peuvent facilement intégrer le milieu du travail en français. Ce n'est pas le cas.

Y a-t-il lieu, et je pose la question parce que vous venez de témoigner devant cette commission, y a-t-il lieu, de votre perspective, d'affirmer davantage et de façon, disons, déterminante le fait que la langue du travail au Québec, c'est le français?

• (15 h 20) •

M. Foura (Lamine) : Moi, je pense qu'il y a toujours lieu d'améliorer les choses par rapport à cette question. Donc, il y a toujours peut-être une façon d'aller affirmer, d'un point de vue législatif, incitatif aussi au niveau fiscal, d'autres solutions. Il y a plein de solutions qu'on peut trouver pour améliorer la situation, qui est, avec toute la bonne volonté, d'un point de vue législatif... Peut-être qu'on n'a pas encore atteint la réalité qu'un francophone uniquement francophone pourra trouver un emploi dans tous les domaines au Québec et que l'inverse... Le problème, c'est que l'inverse peut arriver.

Ceci dit, je pense qu'il faut faire des efforts à ce niveau-là. Mais, sur la question de l'immigration, je reviens à ma proposition d'améliorer, même si on l'a atteint à un certain niveau, ce qui est une bonne nouvelle, parce que moi, j'avais des chiffres qui étaient autour de 50 % à 60 %... mais ça serait intéressant qu'on améliore le... Pourquoi?

Pourquoi avoir un immigrant francophone, au départ, c'est intéressant? Premièrement, quand on parle d'immigration, à mon avis, il y a trois défis. Il y a le défi du bon choix, donc on a le bon candidat qui a choisi aussi le bon endroit pour lui. Ça, c'est important. Et c'est important que, dans le processus d'immigration, on s'assure de bien communiquer que la personne a fait le bon choix, parce que quelqu'un qui a fait le bon choix, il va être épanoui, il va continuer. Donc, ça, c'est le premier élément, c'est le bon choix mutuel. Le deuxième choix, c'est l'intégration professionnelle, sociale. Et le troisième choix, qui est un défi pour nous en tant que Québécois, c'est le niveau de rétention, parce qu'une fois que la personne est établie les gens peuvent partir aussi. Une fois qu'ils s'établissent, ils peuvent avoir un autre diplôme, et là il faut aussi que, dans notre politique d'immigration, on prenne en considération d'avoir un immigrant francophone, on a plus de chances d'avoir un taux de rétention beaucoup plus élevé, et l'expérience le montre. Malgré le chômage, malgré les défis, les gens veulent rester parce qu'ils ont choisi un environnement francophone. Même si les opportunités s'ouvrent dans d'autres environnements anglophones, ils vont rester au Québec. Et c'est important pour nous, parce que c'est comme un recruteur : on ne fait pas un investissement de ramener quelqu'un, de l'intégrer et après il va partir. En réalité, on est en train d'avoir une fuite à l'arrière de la boutique.

Donc, ces trois éléments, à mon avis, au-delà des efforts qu'on doit faire pour améliorer le côté législatif de garantir un environnement de travail en français... si je reviens à l'immigration, je pense que l'augmentation du taux

d'immigration francophone, c'est un élément très important qui va nous garantir d'avoir des immigrants qui sont francophones et que, si même ils apprennent la langue anglaise, comme le cas de tous les Québécois, ça serait un plus, ça ne serait pas un moins au détriment de la langue fondamentale de notre nation. Et c'est la même chose par rapport au niveau de rétention, on va garantir une rétention, on va garantir des gens qui aiment la culture et, sur la question des valeurs, qui vont interagir dans un environnement francophone dans lequel ils vont tout simplement s'imprégner progressivement des valeurs communes, parce que la question des valeurs ne se règle pas par des textes. Elle se règle par la pédagogie, elle se règle par le contact humain, et le contact humain ne peut être garanti qu'à travers une langue commune.

Le Président (M. Picard) : M. le député, il reste deux minutes.

M. Kotto : Deux minutes. O.K. J'avais d'autres questions, mais on se reprendra peut-être sur d'autres forums. Juste une question. Elle est de portée philosophique, et même pas politique. Il y a, à l'évidence, avec ce projet de loi, un virage utilitariste de l'immigration. Est-ce que cela vous gêne?

M. Foura (Lamine) : Moi, je pense que, tant qu'on garde d'autres types d'immigration que l'immigration économique, c'est un équilibre qui est acceptable, à mon avis. Mais, si on transforme notre système d'immigration seulement à travers ce virage-là, je pense que je serai... même à travers les valeurs québécoises, je serai mal à l'aise, parce que ce n'est pas le Québec. Par contre, si on garde un équilibre entre le besoin économique avec un taux d'immigration qui représente... et aussi d'autres types d'immigration qui ne sont pas de cet ordre-là, je dirais qu'on aura garanti un équilibre entre nos besoins et nos valeurs, et c'est l'idéal à faire, à mon avis.

M. Kotto : Merci, M. le Président.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Montarville.

Mme Roy (Montarville) : Merci, M. le Président. Bonjour, M. Foura. Merci d'être ici. Juste quelques petites questions très factuelles. Le Congrès maghrébin au Québec, la communauté maghrébine, ça représente quel pourcentage de la population au Québec, pour nous donner une petite idée?

M. Foura (Lamine) : Oui. Bon, les chiffres varient d'une source à une autre. Bon, quand on parle du Maghreb, le Maghreb culturel, je dirais, c'est essentiellement les trois pays. Parce que le Maghreb politique là-bas, c'est cinq pays. La Lybie et la Mauritanie, ils font partie du Maghreb. Donc, on parle du Maroc, de l'Algérie et de la Tunisie. Je parlerais facilement de, peut-être, 120 000 Marocains, 100 000 Algériens, bien sûr, incluant la communauté sépharade, qui représente un nombre, aussi, important au sein de la communauté marocaine essentiellement, et la communauté tunisienne. On peut parler facilement de 250 000 à 300 000 Maghrébins établis au Québec.

La communauté maghrébine s'est établie essentiellement en trois vagues — rapidement : la première vague, des étudiants, qui est venue dans les années 70, on a de grands professeurs à HEC un peu partout dans les universités québécoises; on a une génération qui est venue dans les années 80, mais elle n'était pas très nombreuse; et la grande majorité de la communauté s'est établie à partir des années 90 essentiellement par rapport aux événements en Algérie, qui ont poussé beaucoup d'Algériens à quitter l'Algérie, et aussi c'est le cas de la communauté marocaine et tunisienne. Il y a aussi beaucoup de néo-Québécois maghrébins qui sont venus comme étudiants. Donc, vous avez, au niveau du génie, par exemple, entre l'ETS et la Polytechnique, je dirais, si on compte les deux, ça serait : presque une des universités est totalement... des étudiants de deuxième et troisième cycle sont d'origine maghrébine. Donc, c'est à peu près un portrait de la communauté.

Mme Roy (Montarville) : Merci. Je suis contente que vous me traciez ce portrait-là et cette vague importante dans les années 90 de Maghrébins qui sont venus trouver asile et la paix ici et je pense que c'est important de le souligner.

Maintenant, vous parlez de votre expérience, vous êtes ici, vous êtes avec nous, vous êtes Québécois, vous êtes Canadien. Depuis 16 ans, vous êtes là. Vous avez passé à travers tout le système. Donc, vous parlez de première main. Est-ce qu'il y a des choses... parce qu'on est ici pour une refonte du projet de loi concernant l'immigration, des spécificités, mais est-ce qu'il y a des choses qui étaient très, très bonnes que vous avez vues et que vous dites : Ça, il faudrait conserver ça, et d'autres qui n'étaient pas bonnes et qui sont toujours là et qu'il faudrait peut-être s'en départir dans le processus d'immigration?

M. Foura (Lamine) : Bon, dans le processus, je dirais que, le maintien des entrevues, je trouve que l'entrevue... quand je suis passé en entrevue... je la trouve très éducative. Parce que je reviens à mon point que c'est très important que le choix soit mutuel, parce qu'on a tendance à penser qu'on a juste, nous, la chance de les choisir, mais eux, il faut qu'ils nous choisissent aussi, parce que, s'ils nous ont choisis, ils seront bien. Et c'est important que la communication entre les deux soit très franche par rapport aux défis, par rapport aux exigences, que ça soit quelque chose de tout à fait transparent. Et je trouve que le maintien des entrevues est un élément très important, l'interaction dont je parle.

Par rapport au processus, il y a des mauvaises expériences dans la phase... c'est la durée. Dans le temps, c'était deux ans et demi, trois ans. Ce n'était pas aussi long que ça a été il y a quelques années. Mais l'entrevue m'a été très bénéfique, parce que, pendant une heure, j'ai parlé avec une personne qui m'a parlé du Québec et j'ai senti que moi aussi, je dois choisir. Parce qu'à la fin on vous permet de poser des questions, et il faut en profiter pour poser toutes les questions, de voir réellement à : Est-ce que je ferais le bon choix de m'installer au Québec?

Sur la question de l'intégration, ce que je trouve... tout le processus qui consiste à former, les trois semaines... je ne sais pas, maintenant, la durée est de combien, mais, même si des gens pensent que c'est des choses qu'ils peuvent apprendre ailleurs, je pense que le maintien d'une formation formelle, l'interaction... Des fois, ça m'arrive de rencontrer des personnes qui étaient avec moi dans cette formation. On partage nos expériences. Je trouve que c'est un réseau et c'est une interaction, les premières semaines, assez intéressante. À ce niveau-là, je soulèverais une lacune qui... je ne pense pas qu'elle a été réglée, mais ça prendrait un engagement aussi de la population. Quand je suis arrivé, moi, j'avais posé la question : Est-ce qu'il n'y a pas une famille québécoise qui peut me parrainer? C'est un parrainage qui n'est pas engageant. J'aurais aimé pouvoir rencontrer... créer une amitié à un certain niveau. Et je trouve que c'est ça... Il faudra que nous, tous les Québécois, le peuple québécois, sachions que nous avons un défi sur l'immigration. Il y a les politiques qui doivent être correctes, mais nous avons tous notre part à faire, et ça peut se faire avec des incitatifs. Je n'ai pas de solution en termes de forme, mais ça aurait été beaucoup plus intéressant que les nouveaux arrivants se mettent en contact avec d'autres Québécois établis. Je pense que ça, ça va aider.

L'idée peut paraître un petit peu théorique, dans le sens : Oui, mais comment on va gérer tout ça, mais je peux vous garantir que les gens qui ont eu l'occasion d'avoir des personnes qui les ont rencontrés dans un supermarché et qui ont gardé le maintien ont beaucoup plus de facilité à se comprendre mutuellement. Parce que, quand on parle de tout le débat sur les accommodements, toute la problématique qui est arrivée les dernières années, d'un côté, c'est un problème, mais, d'un autre côté, moi, je la relie à une présence d'une immigration francophone. C'est parce que les gens se frottent qu'il y a des problèmes. Le problème, c'est comment gérer que les gens vivent ensemble, comment s'assurer que... Parce que les gens peuvent être maladroits, mais ce n'est pas parce qu'ils ne veulent pas changer, mais parce que personne ne les a pris par la main pour leur expliquer les choses. Et ce genre de chose ne se fait pas dans les grandes conférences, ne se fait pas dans les grands discours et ne se fait pas dans les textes, il se fait dans le contact humain, à mon avis.

Et je dirais que j'ai eu une expérience où j'ai connu des gens que j'ai rencontrés au début qui m'ont aidé beaucoup, parce que, tout simplement... mais ça a été soit qu'ils étaient avec moi quand j'ai fait ma maîtrise à la Polytechnique ou... mais c'étaient des contacts que moi-même, j'ai établis et qui ont été beaucoup plus bénéfiques que, je dirais, plusieurs sites Internet ou plusieurs documents qui auraient bien expliqué des valeurs, et tout ça, parce qu'ils peuvent te dire gentiment, parce qu'il y a une intimité : Ça, c'est faisable, ça, ce n'est pas faisable, tout simplement.

• (15 h 30) •

Le Président (M. Picard) : Mme la députée, il vous reste 45 secondes.

Mme Roy (Montarville) : Ah misère! J'aime beaucoup vous entendre, ce que vous dites est tellement criant de vérité. Et vous parliez également de ce jumelage, entre autres, dans l'entreprise, qui pourrait être une bonne chose. Je veux dire, on n'aura pas le temps d'embarquer là-dessus, mais je vous remercie infiniment pour votre témoignage. Et je pense que, vous avez raison, c'est en se parlant qu'on se comprend, mais effectivement il serait possible d'arriver à des solutions beaucoup moins administratives, beaucoup plus humaines et qui pourraient faire en sorte qu'on puisse faciliter l'intégration des uns et améliorer le vivre-ensemble, et je pense que c'est la chose la plus importante. Merci infiniment pour vos propos.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je vais céder la parole à M. le député de Mercier et je vais répéter les consignes que j'ai données au début de cette séance : vous avez droit à trois minutes; questions-réponses. Merci.

M. Khadir : Et moi, j'aime beaucoup, M. le Président, votre gestion du temps de parole, qui est quand même souple et qui se rattrape par la suite, et je suis disposé à partager mon temps de parole, si ça peut aider à cette souplesse, permettant à ma collègue de la CAQ de pousser sa question plus loin.

Mais maintenant, ceci étant dit, nombre d'entre nous connaissons M. Lamine Foura pour son engagement, pour sa présence dans le débat citoyen, dans le débat social, et, je pense, ça se reflète aussi dans la qualité de sa présentation ici, de son témoignage.

Prenons le dernier exemple... enfin, la dernière solution pratique que vous avez donnée. Connaissant un peu aussi mon pays d'accueil et la réalité immigrante, je suis persuadé qu'aujourd'hui, au Québec, il se trouverait des milliers et des milliers de familles québécoises qui seraient disposées... peut-être pas 50 000 par année, peut-être pas, mais quand même plusieurs centaines, sinon des milliers qui seraient disposées à agir comme, disons, familles... pas d'accueil, mais d'accompagnement, familles amies, etc., références. Mais, pour ça, il faut quand même un peu de sous, pas comme incitatifs, mais au moins la structure qui fait le maillage.

Est-ce que vous pensez que c'est possible dans un Québec où même le ministère de l'Immigration est coupé dans ses budgets? Est-ce que vous croyez c'est possible quand le gouvernement est obligé de consacrer une partie des transferts fédéraux en matière d'immigration, d'intégration, de la reconnaissance des diplômes et de francisation à d'autres choses que ces fins? Je sais que la ministre m'a déjà répondu il y a trois ans par un communiqué — je viens de le retrouver — pour expliquer : Non, non, on dépense bien... Oui, mais une partie du milliard qui a été transféré au cours des trois dernières années a été consacrée — a été consacrée — ailleurs dans des budgets pour des services qui ne sont pas directement dédiés. Ce n'est pas moi qui le dis, c'est les tables de concertation des organismes qui s'occupent des réfugiés et des immigrants. Là, à un moment donné, il faut croire les gens qui sont sur le terrain, là. Alors, est-ce que c'est possible sans argent, tout ça, là?

M. Foura (Lamine) : Non. C'est sûr que la question de l'argent est nécessaire, il faut trouver le... Un projet comme ça, la gestion du projet exigerait un budget. Et je voudrais réagir sur la question des transferts et je peux vous confirmer, Mme la ministre, parce que c'est très important, que la communication soit transparente, le message qui nous est donné en tant qu'organisme du fédéral. Ils nous disent : Ailleurs, ça fonctionne bien, parce que tout l'argent est dépensé.

Donc, il y a un message qu'il faudra clarifier. Je n'ai pas, moi, les preuves, les données, mais est-ce que je peux vous dire que, quand on a eu l'occasion de poser des problèmes, au niveau fédéral, sur la question de l'intégration, ils nous disent qu'ailleurs on arrive à dépenser mais il faut voir parce que ce qu'on transfère, apparemment, n'est pas utilisé? C'est ce qu'ils nous disent dans des bureaux fermés. Non, mais c'est important. Alors, peut-être qu'il faut sortir les chiffres pour que... Parce qu'au sein des communautés, au sein des organismes...

Le Président (M. Picard) : M. Foura...

M. Foura (Lamine) : Pardon.

M. Khadir : Juste pour confirmer. Je vous prie de me croire sur parole : en 2006, c'était le premier ministre actuel qui était ministre de la Santé. Je le questionnais sur des questions...

Le Président (M. Picard) : Il reste 15 secondes.

M. Khadir : ...relatives à la reconnaissance du diplôme des médecins. Lui-même reconnaissait qu'une partie de l'argent était allouée au budget consolidé du Québec plutôt que d'être consacrée aux immigrants. Il faut le reconnaître, il faut arrêter de se mettre la...

M. Foura (Lamine) : Bien, peut-être qu'il faudra tout simplement sortir les chiffres pour le démontrer...

Le Président (M. Picard) : M. Foura, ça met fin...

M. Foura (Lamine) : ...parce qu'il faudra...

Le Président (M. Picard) : Ça met fin à nos échanges. Je vous remercie, M. Foura, pour votre participation aux travaux de la commission.

Et je suspends quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 15 h 36)

(Reprise à 15 h 38)

Le Président (M. Picard) : Nous reprenons. Je souhaite la bienvenue aux représentants de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel. Je vous invite à vous présenter ainsi que les personnes qui vous accompagnent. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes. Vont s'ensuivre des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous.

Organisme de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel (COR)

Mme Laouni (Samira) : Parfait. Merci beaucoup, M. le Président. Mme la ministre, Mmes et MM. les députés. Samira Laouni, du COR, communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Marie-Andrée Provencher, Francisation, enseignante en francisation.

Mme Laouni (Samira) : Les deux autres personnes qui nous accompagnent : nous avons Ndèye Marie Fall, directrice retraitée, du bureau de l'UNESCO ici, à Québec, et M. Mohamed Laouni, lui-même diplômé de l'Université de Rome, ingénieur et taxieur à Montréal. Donc, c'est des membres du COR.

Donc, le COR, c'est un organisme de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel, donc son objectif, c'est vraiment le rapprochement interculturel, c'est faire tomber certains stéréotypes et rapprocher les anciens des nouveaux immigrants. Donc, nous avons présenté plusieurs mémoires, dans cette même enceinte, à différents sujets, mais notamment sur toujours ce qui a trait au vivre-ensemble.

Donc, d'emblée, le COR se déclare très favorable aux mesures fondamentales de ce projet de loi. Que ce soit pour des raisons humanitaires, économiques, mais surtout démographiques, le Québec reçoit et doit encore recevoir des nouveaux arrivants. Le changement essentiel instauré par ce projet de loi, c'est l'arrimage entre le besoin de main-d'oeuvre et l'offre de main-d'oeuvre presque en temps réel grâce à la déclaration d'intérêt.

• (15 h 40) •

Comme nous avons déjà déclaré dans cette enceinte qu'il fallait revisiter les programmes pour adapter ceux-ci à la demande du marché de l'emploi en temps réel, nous ne pouvons que nous déclarer heureux que ce soit prévu dans le projet de loi n° 77. En effet, nous avons souvent déploré l'excès de chômage qui sévissait chez les nouveaux arrivants, chômage qui cause des tragédies humaines. Nous nous réjouissons particulièrement de la réduction des délais entre la demande d'immigration et l'arrivée au Québec.

Par contre, nous nous posons des questions au sujet des conséquences de certaines dispositions de ce projet de loi. Au sujet de la possibilité d'invoquer des motifs raisonnables de croire que la présence d'un ressortissant serait contraire

à l'intérêt public, ne pensez-vous pas que son caractère arbitraire pourrait porter préjudice à tout le projet de loi à cause d'une mauvaise perception? Étant donné que ce projet facilite l'obtention de statut de résident permanent aux étudiants étrangers, ne pensez-vous pas que cela s'opposerait à la morale sociale quand il s'agit de pays sous-développés ou émergents? N'est-ce pas priver ceux-ci de la compétence de leurs jeunes diplômés, qui constituent leurs forces vives? A-t-on considéré que le conjoint peut ne rien connaître du français? Les enfants seront scolarisés en français en bénéficiant de la classe d'accueil, mais, des adultes, qu'en est-il? A-t-on envisagé l'insertion professionnelle du conjoint? C'est, entre autres, pour ceux-là qu'il faut tout mettre en oeuvre pour offrir la francisation adéquate dès l'arrivée, au moment de la lune de miel avec le nouveau pays, au moment où la personne est ouverte, malléable comme une éponge prête à absorber la langue et la culture. Alors, à l'arrivée, tous les adultes devraient suivre une courte session d'intégration au Québec dans un double but : d'abord, pour diagnostiquer les besoins linguistiques selon nos exigences spécifiques de l'emploi dans le domaine de compétence de l'arrivant et, deuxièmement, pour acquérir minimalement les codes sociaux, surtout en vue de la recherche d'emploi et de l'exercice de la profession.

En effet, nous avons observé que le fait de parler une langue commune semble masquer l'écart culturel pour certains des arrivants. Ils prennent pour acquis que leurs usages sociaux, donc culturels, sont la norme universelle. Ils interprètent toute différence comme une entorse aux règles de civilité, donc ils évitent totalement toute adaptation sociale, puisqu'elle serait une transgression. Ils ne se doutent pas que les usages sociaux sont culturels et non naturels et que la culture québécoise diffère de celle de leur communauté d'origine.

Aussi, on devrait favoriser le développement de la reconnaissance des acquis et des compétences, longuement discutée cet après-midi, la RAC, d'une part, en fournissant les moyens d'accélérer le processus de validation des compétences et, d'autre part, en donnant accès aux prêts et bourses pour les études. De plus, on devrait donner un mandat aux ordres professionnels de faciliter la reconnaissance des diplômés et de l'expérience tout en protégeant le public, bien entendu.

D'un autre côté, nous réitérons qu'une information et une sensibilisation des employeurs à l'égard de la diversité ethnoculturelle demeurent le moyen incontournable de réussir l'insertion professionnelle. Cependant, en considérant la baisse de l'excès de chômage chez les nouveaux arrivants, nous avons l'impression que la société québécoise est en train de passer du vivre-ensemble à une nouvelle étape que nous appelons le construire-ensemble. Pour accéder... pour accélérer, pardon, cette heureuse évolution sociale, nous continuons à proposer une vaste campagne publicitaire, comme on l'a déjà fait auparavant, sur une longue période, comme celles contre la violence faite aux femmes, les accidents de travail, l'homophobie, le texto au volant, etc., campagne qui contribuerait à amener une partie de la population à prendre conscience des effets délétères des attitudes ou des propos discriminants. Une telle campagne apporterait une contrepartie à certaines représentations médiatiques qui alimentent parfois la xénophobie. Particulièrement par les réseaux sociaux sur Internet, nous sommes bombardés par des images de plus en plus déshumanisantes, par des discours démagogiques qui ne reposent sur aucune information fiable.

Pour diminuer les perceptions et les propos discriminatoires dans la population, il faut, dans l'immédiat, distinguer les véritables difficultés de faux problèmes montés en épingle, il faut briser les représentations des autres comme un groupe homogène et ne pas transporter au Québec les tragédies internationales. Tous les agents de l'État, par exemple les conseillers d'Emploi-Québec, les travailleurs sociaux, doivent être sensibilisés à la réalité des minorités ethnoculturelles pour bien jouer leur rôle auprès de celles-ci aussi bien que des employeurs éventuels. Les gestionnaires doivent être bien informés à propos de la loi sur les accommodements raisonnables et surtout sur le service-conseil offert à ce sujet par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Mais aussi il faut outiller les nouveaux... le nouvel arrivant, pardon, l'accueilli — ce qu'on appelle l'accueilli — pour que ses contacts sociaux avec des personnes appartenant à d'autres cultures, en particulier à celle de la majorité, soient fructueux. Il faut hâter le processus de l'adaptation sociale en fournissant de l'information sur la société québécoise, en particulier la culture québécoise, les paliers de gouvernement et la démocratie, donc les systèmes électoraux, l'histoire et la géographie du Québec, les chartes des droits et libertés de la personne et les recours disponibles pour les faire respecter, les obligations et les droits des citoyens en tant qu'employés, patrons, locataires, propriétaires, voisins, etc. Un bénéfice indirect de la transmission de ces connaissances et de la langue française pourrait être de rassurer certains Canadiens français aux prises avec des inquiétudes identitaires.

L'adaptation au marché de l'emploi peut parfois passer par une période de bénévolat — qui n'équivaut pas du tout à de l'exploitation — en lien avec le domaine de travail de l'arrivant pour lui procurer une expérience québécoise de travail. Ce doit être un tremplin vers un premier emploi tout en lui permettant de sortir de l'isolement, de pratiquer le français et de commencer à se constituer un réseau social.

En guise de conclusion, non seulement il faut que les compagnies faisant affaire avec le gouvernement appliquent la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, mais il faut imposer un critère, et nous le réitérons, d'ethnoculturalité aussi bien aux institutions publiques qu'à ces compagnies. En effet, d'après une enquête de Radio-Canada basée sur un rapport de la Commission des droits de la personne en décembre 2014, il manquerait 25 000 employés issus des minorités ethnoculturelles dans les organismes de Québec, tel que l'a rapporté Thomas Gerbet en janvier dernier. Cette étude est la sonnette d'alarme qui exige une action imminente et concrète. Nous continuons donc à taper sur le clou de la mise en place du critère d'ethnoculturalité.

La mise en oeuvre du projet de loi n° 77, fondé sur la déclaration d'intérêt, permettra de cibler les candidats à l'immigration dont le profil correspond le mieux aux priorités des entreprises. En informant efficacement les pourvoyeurs d'emplois ainsi que les arrivants, il sera possible de les arrimer de telle façon que le fléau du chômage régressera. Il faut en arriver à établir des règles du vivre-ensemble qui, de part et d'autre, permettront de construire ensemble une société diversifiée et prospère. Ces paroles de Léopold Senghor résument bien notre message : «S'intégrer, c'est assimiler sans se faire assimiler.» Je vous remercie.

Le Président (M. Picard) : Merci. Nous débutons nos échanges avec Mme la ministre.

Mme Weil : Excusez. Je veux présenter tout le monde. Bon, Mme Laouni, Mme Ndèye, Mme Maallah et Mme Provencher, bienvenue, merci de votre participation active aux travaux des différentes commissions parlementaires. On s'est souvent rencontrées en commission parlementaire. Et je comprends qu'on va beaucoup sur l'intégration, la participation, éliminer les barrières, et la politique va venir compléter le portrait de cette grande réforme sous peu. Mais, comme je disais tantôt avec M. Lamine Foura, ce qu'on fait en amont et dans la sélection est bien important et comment on fait la sélection, qui participe à ce dialogue autour de la sélection, c'est bien important aussi. Moi, je crois que c'est un continuum qui fait en sorte de créer justement ce «construire-ensemble». J'aime bien cette expression. Construire ensemble, c'est beaucoup ce qu'on est en train de faire, revoir nos façons de faire.

Juste pour vous amener sur la déclaration d'intérêt : vous connaissez ça, c'est une mécanique, hein, qui fait en sorte que les gens rentrent rapidement. C'est tout ce qu'on met autour de la mécanique qui est plus important, finalement. Le système, juste par sa rapidité et le fait qu'il y a comme une présélection, permet justement de ne plus avoir des personnes très, très déçues. Parce qu'ils arrivent ici, s'ils attendent quelques années avant d'arriver, pensant que toutes les portes seront ouvertes, hein? C'est un peu ce qu'on a discuté lors de la commission parlementaire, c'est ce qu'on entend depuis des années, et finalement ils se rendent compte que, soit au chapitre de la reconnaissance de leurs diplômes ou compétences, des acquis, ce n'est pas au rendez-vous.

Alors, il y a beaucoup de déception, mais, au fil des années, on a amené des améliorations. Donc, la dernière consultation pour la planification pluriannuelle, on a visé... je crois que c'était 50 %, 60 % qui auraient des profils répondant aux besoins du marché du travail. Donc, on était plus proches, mais toujours un délai entre la sélection et l'admission.

Alors là, le nouveau système, c'est vraiment une rapidité d'arrivée. C'est sûr que la sélection se ferait rapidement. On invite juste certaines personnes qui auraient le profil souhaité à déposer une demande. On met les entreprises, les employeurs, la Commission des partenaires du marché du travail en amont avec nous pour déterminer les besoins évidemment partout au Québec. Donc, la dimension immigration en région est très, très importante dans cette nouvelle façon de faire.

Est-ce que vous adhérez, donc, à ce nouveau système? J'ai entendu que oui. Et comment vous le voyez si vous aussi, vous le mettez par rapport aux attentes des gens — d'éviter la déception, on espère — une intégration plus rapide à l'emploi? Comment vous voyez ça?

• (15 h 50) •

Mme Laouni (Samira) : On ne peut qu'être favorables, Mme la ministre, par rapport à ce nouveau processus là proposé maintenant, parce que, depuis longtemps, on a toujours revendiqué la lenteur du processus, la longue attente des candidats à l'immigration, la non-reconnaissance des compétences et des diplômes. Donc, tout à l'heure, je vous ai entendue échanger avec M. Foura sur la reconnaissance des diplômes avant même l'établissement des immigrants. Ce ne peut être que louable pour... ça n'en tient qu'à nous, parce que ça va éviter justement que le nouvel arrivant, une fois ici, se retrouve à ne pas être reconnu en tant que tel.

Et puis c'est certain qu'il n'y a pas que la reconnaissance des diplômes. Il y a la reconnaissance des diplômes, il y a le timing, il y a le temps du processus tout entier, mais il y a aussi le fait qu'une fois ici, même si c'est en région, il n'y a pas que le nouvel arrivant en tant que tel, mais, nous, maintenant, ce qu'on parle, on parle aussi du conjoint ou de la conjointe du requérant principal parce que c'est très important, c'est ça qui va jouer sur la rétention, en fait, de ce nouvel arrivant ou nouvelle arrivante dans une région quelconque. Si on ne prend pas en considération le conjoint ou la conjointe, comment est-ce que vous voulez qu'il va y avoir une harmonie, une belle vie et puis qu'ils vont continuer à vivre, je ne sais pas, moi, à Chicoutimi ou à Saint-Jean? Ce n'est pas possible. Donc, si on veut vraiment jouer sur la rétention de la main-d'oeuvre dans les régions et régionaliser l'immigration, ça serait vraiment prendre en considération aussi les accompagnants du requérant principal.

Mme Weil : Je suis tellement d'accord avec vous. D'ailleurs, j'étais à Shawinigan pour un projet extraordinaire de signal de toute la communauté pour l'inclusion, parce qu'ils sont en recrutement dans la région pour des travailleurs qualifiés et de l'immigration, mais le commentaire de tous, c'était : Il faut vraiment porter attention aux conjoints, conjointes, c'est ça qui fait toute la différence.

Et, la mobilisation, peut-être vous entendre là-dessus. Parce que c'est sûr que ce n'est pas le gouvernement qui engage, hein? C'est l'employeur, c'est l'entreprise. Et on a beaucoup de programmes pour inciter, mobiliser, inspirer, et, en bout de ligne, ça prend une entreprise. Avez-vous une perspective là-dessus, comment on fait pour mobiliser, notamment les employeurs, justement? Puis il n'y a pas de mauvaise volonté, c'est beaucoup le réseautage, je pense, et c'est de mettre tout le monde en lien par rapport aux compétences des uns et des autres et de présenter les bonnes personnes à ces opportunités.

Mme Laouni (Samira) : Alors, comme nous l'avons souligné justement dans notre mémoire, page 6, nous avions dit il y avait des programmes qui ont déjà donné leurs fruits, comme le programme PRIIME, qui commence quand même à donner ses fruits.

Nous avons remarqué qu'aussi, maintenant, il y a des immigrants qui... le taux de chômage des immigrants commence à baisser relativement, mais il y aurait plusieurs hypothèses à cela à se poser : Est-ce que c'est parce qu'ils acceptent une certaine déqualification? Est-ce que c'est parce qu'ils acceptent des emplois à temps partiel ou est-ce qu'ils se mettent à leur propre compte en tant qu'autonomes? C'est des questions qui rentreraient en jeu. Est-ce qu'ils n'ont pas carrément quitté le Québec? On l'a vu un petit peu avec les chiffres en 2013, avec la charte des valeurs, toute la vague des Maghrébins qui est partie en Ontario.

Donc, c'est toutes ces questions-là. Mais, pour revenir à comment inciter les entreprises : d'abord, le gouvernement, quand même, a une force d'action là-dessus. Ne serait-ce que par la fiscalité, que par les subventions données aux

entreprises, vous pouvez, en tant que gouvernement, imposer aux entreprises une certaine, je dirais, discipline — j'appellerais ça discipline dans ce sens-là — où ils peuvent répondre du critère de l'accès à l'emploi, le critère... Comment on appelle ça exactement dans le terme?

Une voix : ...

Mme Laouni (Samira) : Non. À part l'ethnoculturalité, d'abord, l'accès à l'emploi et l'égalité à l'accès en emploi et, ensuite, d'imposer un nouveau critère que nous, nous suggérons, et ça n'est pas la première fois qu'on l'a dit, et je me rappelle que ça fait très longtemps... En 2009, j'en avais parlé avec la présidente du conseil de l'interculturalisme, qui n'existe plus — le conseil n'existe plus — avec Mme Patricia Rimok, et on avait beaucoup, beaucoup discuté de ce critère d'ethnoculturalité à inclure dans les systèmes de qualité, comme ISO par exemple ou... Il y a différents ISO, que ce soit pour l'aéronautique, que ce soit pour l'agroalimentaire, pour le pharmaceutique, n'importe quel domaine. Dans le système ISO, on pourrait introduire... être créatifs. Le Québec a toujours été créatif à plusieurs égards. Donc, pourquoi ne pas mettre ce critère-là d'ethnoculturalité dans les systèmes de qualité pour aller mettre une nouvelle exigence — oui, c'est une nouvelle exigence — mais qui nous faciliterait l'intégration des nouveaux arrivants à l'emploi? Et ça, ça va être quelque chose qui va justement encourager les entreprises à recruter plus de nouveaux arrivants.

Mme Weil : Oui. Sur cette question du critère d'ethnoculturalité, est-ce que vous avez des exemples, comment ça fonctionne, c'est quoi, la zone, quand on parle de zone, de...

Mme Laouni (Samira) : Il n'existe pas encore, il n'existe pas encore, mais on en avait discuté, comme je vous ai dit, au Conseil des relations interculturelles. On en avait discuté longuement à ce sujet-là. Et puis personnellement j'ai travaillé sur les systèmes de qualité, les systèmes ISO AS9100, etc., en aéronautique, et donc je sais combien c'est important que les critères soient inclus dans les systèmes de qualité de façon à ce que les employeurs, justement, à ce que les entreprises, les gestionnaires fassent attention à tous ces critères-là. Et ils veulent y répondre, mais il doit exister. Pour l'instant, il n'existe pas. Donc, on pourrait en discuter dans un autre forum, si vous voulez, de ce critère-là, comment on le voit, comment on le perçoit. On pourrait vous apporter quelques propositions à ce sujet-là.

Mme Weil : ...avant de céder la parole à un collègue. On a beaucoup parlé de la question de la langue à tout point de vue, la sélection ces dernières années. Donc, c'est vraiment la sélection de requérants principaux qui parlent français et qui maîtrisent la langue. C'est l'orientation, donc, qui va donner et donne actuellement des résultats d'une proportion beaucoup plus importante de gens qui maîtrisent la langue. Mais on a aussi parlé pour ceux... parce que ce n'est pas tous qui parlent français mais... et ne parlent pas un français au niveau adéquat, le français en milieu de travail. Et, honnêtement, il faut regarder la langue comme peut-être le premier outil de participation. Quand on parle de participation, de promouvoir la participation, l'inclusion, ça passe beaucoup par la langue.

Vous avez une expérience en matière d'enseignement de la langue française. Ça serait intéressant de vous entendre sur toute cette question. Vous avez suivi le débat ces derniers temps. Vos perspectives là-dessus.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Bon. D'abord, il faudrait que le français soit offert au moment de l'arrivée et que ce soit dans un contexte culturel varié. Je donne l'exemple de ce qu'il ne faut pas faire. Par exemple, il ne faut pas former un groupe de réfugiés syriens. Ça va être très nuisible.

Mme Weil : Ça ne se fait pas comme ça.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Non, non, mais je donne l'exemple...

Mme Weil : C'est mixte.

• (16 heures) •

Mme Provencher (Marie-Andrée) : ...le contre-exemple, d'accord?

Bon. Dans le moment, les groupes de francisation ont diminué au MIDI, ont diminué au moins à la commission scolaire de Montréal, mais je suppose que c'est à généraliser, ce qui est absolument regrettable. C'est essentiel qu'il y ait une allocation de survie. Au MIDI, il y a cette allocation de survie. Il faudrait que cette allocation de survie soit accordée aussi bien si le nouvel arrivant fréquente un cours dans une commission scolaire qu'au MIDI.

Bon. En 2005, on a fait un guichet unique entre les commissions scolaires et le ministère de l'Immigration, à l'époque, O.K., mais on n'a jamais uniformisé ni les programmes et surtout pas la fameuse allocation de survie. Donc, l'étudiant qui, par faute de place, j'imagine, n'a pas... ou parfois éloignement ou... enfin, n'a pas de place dans les cours du MIDI qui s'adresse au cours où il n'a pas d'allocation dans une commission scolaire, aussitôt qu'il va trouver une jobine, il va le quitter. Il faut qu'il mange. Et c'est au moment où la personne est désireuse — elle vient ici pour entrer dans le Québec, gagner mieux sa vie au Québec — c'est au moment où elle est pleine d'enthousiasme, d'espoir qu'il faut le lui offrir. Puis elle va être désireuse, elle va être enchantée de le faire, et en plus ça va être plus efficace.

Il ne faut pas penser que la francisation, c'est seulement du français. Ce n'est pas pour rien qu'il n'a pas le même terme. Le fait d'être en contact avec des gens de différentes cultures fait prendre conscience de l'aspect dans les relations interpersonnelles qui n'est pas universel, la nécessité d'adaptation sociale dans les relations personnelles, interpersonnelles. Et, dans les centres de francisation, d'une part, les enseignants sont des motivateurs culturels, d'une part, et, d'autre part,

le contact avec des condisciples de toutes origines et de différents niveaux aussi de capacité en français est absolument fructueux.

Mme Weil : C'est sûr que la grande tendance avec le nouveau système, c'est des travailleurs qualifiés qui vont intégrer le marché rapidement, donc francophones. Les réfugiés sont pris en charge, ils s'inscrivent à temps plein dans les cours de francisation. Donc, vous parlez beaucoup du regroupement familial ou peut-être du conjoint. Parce qu'il y a vraiment un grand changement. Même depuis 2005, les gens intègrent beaucoup plus rapidement le marché du travail. Donc, c'est un service adapté. Il y en a beaucoup qui ne peuvent pas... La demande a baissé. Donc, la demande a baissé, parce qu'ils ont besoin qu'on adapte le service.

Je ne sais pas s'il reste du temps pour mon collègue.

Le Président (M. Picard) : Une minute. Question-réponse.

M. Bolduc : Combien de temps?

Le Président (M. Picard) : Une minute.

M. Bolduc : Eh mon Dieu Seigneur! Tout d'abord, merci d'être là.

J'aurais une petite question pour vous : Quels seraient les critères qui pourraient nous aider à intégrer ou mieux faire participer les immigrants dans nos régions rurales du Québec? Parce que, comme vous le savez, il y a beaucoup de régions, par exemple l'Estrie, Chaudière-Appalaches, où on a des besoins immenses en termes d'immigrants pour couvrir les emplois, mais le processus nous semble très difficile.

Donc, quels seraient les critères qui favoriseraient le succès?

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Je pense qu'il faut, dans les régions rurales, de façon très spécifique, les mettre en contact immédiatement avec des gens qui habitent là. Ça, c'est la première chose. Mais il faut aussi qu'ils puissent former un noyau d'une même origine pour qu'ils ne se sentent pas exagérément isolés. Il faut combiner les deux aspects : le contact avec des familles locales qui désirent être en contact avec des personnes d'ailleurs, qui sont intéressées et qui trouvent ça intéressant et agréable; et pas d'argent là-dedans, rien, rien, rien, juste... Moi, je viens d'un village, et puis, dans notre village, quand il arrivait des gens d'ailleurs, on était autour d'eux parce que c'était intéressant.

Le Président (M. Picard) : Merci.

Mme Laouni (Samira) : Donc, en d'autres termes, ça serait trouver vraiment un équilibre entre ne pas tomber dans la ghettoïsation mais en même temps être avec les gens de la ville, du village pour accueillir, accompagner, être des amis. C'est très, très, très important, je pense, c'est très important. Le contact initial est tellement important pour un nouvel arrivant.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède maintenant la parole à M. le député de Bourget.

M. Kotto : Merci, M. le Président. Alors, Mme Laouni, Mme Ndèye, M. Maallah, Mme Provencher, bon après-midi.

Je veux revenir sur une remarque que vous faisiez, madame, au début de votre présentation, une remarque relative au caractère arbitraire de ce projet de loi. Sur quoi vous référez-vous précisément?

Mme Laouni (Samira) : C'est au sujet de la possibilité d'invoquer des motifs raisonnables. C'est exactement la contrainte à l'intérêt public. C'est ça que nous trouvons, nous, comme une caractéristique arbitraire. C'est les articles 37, 38, 48 et 49 du projet de loi et c'est là où on dit, nous : N'est-il pas dangereux de donner l'impression qu'éventuellement un ministre pourrait faire des choix en fonction de pressions populaires? C'est là où on parle de caractère arbitraire, parce que ça pourrait donner une mauvaise perception, alors que nous sommes dans un pays de droit, dans une nation de droit, il faut préserver cette notion-là de droit et que...

Le Président (M. Picard) : Allez-y, madame...

M. Kotto : Mais qu'est-ce que vous proposeriez à la place? Est-ce que vous voudriez, comment dire, que cette articulation soit amenée autrement?

Mme Laouni (Samira) : Dans le concret, c'est que, si un dossier est complet, il n'y a pas lieu que le ministre ou le ministre s'insurge pour le refuser pour une quelconque raison. Par contre, si c'est un dossier qui est incomplet, par exemple, et que c'est pour des raisons humanitaires comme ça a été nommé notamment par le CMQ tantôt, comme pour M. Raif Badawi, la ministre s'est impliquée pour qu'il ait son certificat de sélection. Donc, c'est ce caractère-là que nous ne voulons pas qu'il devienne complètement arbitraire, dans le sens où ça donnerait une mauvaise perception des caractéristiques de droit dont nous bénéficions toutes et tous au Québec.

M. Kotto : O.K. Mais vous savez que ces dispositions existent actuellement dans la loi de 1968?

Mme Laouni (Samira) : Non.

M. Kotto : O.K. Non, mais c'est parce que... Bref, l'occasion est belle pour revoir tout ça, parce que ces discussions... Nous n'étions pas là en 1968. Moi, j'avais, quoi, sept ans et j'étais à Douala, au Cameroun, marchant pieds nus sur les rouges sentiers que brûlait le soleil de midi et je ne rêvais même pas de me retrouver ici aujourd'hui. Mais c'est bon de revenir là-dessus. Je voulais juste avoir une précision.

J'aime beaucoup votre concept de vivre-ensemble et/ou pour construire ensemble. Il y a une dynamique. Mais cette dynamique a une résonance chez l'artiste que je suis, à la base, et peut néanmoins, au contact de la réalité, être entravée par le ou les préjugés, les préjugés qui peuvent être d'ordre politique, social, culturel, religieux, notamment. De votre perspective des choses, pour transcender ces obstacles, quelles seraient les meilleures approches? Parce qu'on parle ici de la prise en compte de la diversité, qui est un enjeu — je le disais tout à l'heure avant que vous n'arriviez — planétaire. Ce n'est pas seulement au Québec qu'on vit le problème.

• (16 h 10) •

Mme Laouni (Samira) : Mais, au COR, on s'intéresse vraiment au Québec, seulement au Québec parce qu'on a horreur qu'on importe les tragédies de l'extérieur au Québec, parce qu'on était bien au Québec sans les tragédies extérieures. Je comprends que c'est planétaire, je comprends que maintenant c'est internationalisé par les médias. C'est correct comme ça, mais il faudrait qu'on se concentre sur notre vivre-ensemble au Québec, parce que nous sommes un exemple concret, réel sur la planète et il faut qu'on le préserve, cet exemple-là. Il ne faut pas qu'on le détériore et il ne faut pas qu'on le détruise.

Donc, l'approche, pour moi, c'est la sensibilisation, la formation populaire, l'information, la juste information; éliminer les faux problèmes; arrêter justement de penser que l'autre, c'est un groupe homogène — ce n'est pas le cas, ce n'est pas vrai; sensibiliser à la diversité — ce n'est pas le cas de tout le monde, ce n'est pas le cas de tous les Québécois et Québécoises, tout le monde n'est pas sensibilisé aux mêmes niveaux à la diversité; et puis s'accepter, juste s'accepter en tant qu'êtres humains, je pense que c'est la meilleure approche. Juste si on parvient à nous dire, à toutes et tous, que ce soit dans cette enceinte ou à l'extérieur de cette enceinte, que nous sommes juste des êtres humains, quelle que soit notre couleur, ou notre religion ou pas religion, ou notre orientation sexuelle, je pense que nous arriverons réellement au construire-ensemble, qui est encore mieux que le vivre-ensemble.

M. Kotto : O.K. Là, je déplace, bon, parce que je n'ai pas beaucoup de temps, mon questionnement relativement à ce que disait Mme Provencher tout à l'heure quand elle évoquait l'allocation de survie pour les nouveaux arrivants afin de les accompagner, notamment dans la francisation, etc., l'intégration, notamment. Et ça m'a amené, pendant que vous parliez, au commentaire que M. Lamine Foura exprimait tout à l'heure à l'effet qu'au départ, si on avait une masse critique importante d'immigrants parlant le français, l'équation serait moins complexe. Et je mets cela en lien, parce que, comme vous le savez, les bourses de l'État ne sont pas toujours bien remplies. Donc, déjà là, on peut faire des économies.

Et aussi, dans la même perspective, si on implique d'autres ministères, en l'occurrence le ministère de la Culture, par exemple, avec les faisceaux que sont la télévision, le cinéma, le théâtre, la littérature, etc., pour appuyer cette démarche, je pense qu'on ferait... disons, on atteindrait des résultats que vous n'imaginez même pas, parce que, moi, c'est par le biais de la culture que je me suis intégré en France, c'est par le biais de la culture que je me suis intégré au Québec également. Et c'est un milieu ouvert, parce qu'un milieu bondé de gens sensibles et ouverts d'esprit, voyez... Et ça a donné ce que vous avez devant vous ici aujourd'hui : une espèce de courtepoinette culturelle qui, ma foi, essaie de faire de son mieux ce que doit en tant que membre adopté.

Le Président (M. Picard) : Il reste une minute.

M. Kotto : Voilà. Et j'aimerais savoir si la perspective, l'idée d'amener le ministère de la Culture à contribuer dans la démarche de l'intégration est une bonne ou une mauvaise idée.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : D'abord, je vais répondre à la première petite phrase que vous avez dite. Si on équipe les gens qui arrivent tout de suite en leur donnant le français, entre autres, nécessaire pour travailler dans leur domaine, on fait des économies d'argent extraordinaires, au lieu que ces gens-là se retrouvent sur le bien-être social pendant des années parce qu'ils n'ont pas eu, tout de suite en arrivant, les outils nécessaires.

Oui, apprendre une langue, c'est dans une culture, et ça ne s'apprend pas efficacement par des machines, l'Internet, etc., ça s'apprend en communiquant avec des gens, et donc c'est forcément dans un entourage culturel. Et, pour la... attrayante, cette langue, bien l'entourage culturel doit être renforcé, oui.

Le Président (M. Picard) : Merci. Je cède la parole à Mme la députée de Montarville.

Mme Roy (Montarville) : Merci beaucoup, M. le Président. Mesdames — bonjour — monsieur, merci d'être ici. J'ai lu avec grand intérêt votre mémoire, et on se rejoint à plusieurs endroits, et, particulièrement à la page 5, vous dites quelque chose que je trouve très sensé — et c'est bien écrit, puis, pour le bénéfice des gens qui nous écoutent, je vais le lire — quand vous nous parlez... et je suis tout à fait d'accord avec l'idée, quand vous nous dites : «Alors, à l'arrivée, tous les adultes devraient avoir l'obligation de suivre une courte session d'intégration au Québec dans un double but : diagnostiquer les besoins linguistiques selon nos exigences spécifiques de l'emploi dans le domaine de compétence de l'arrivant; [et] acquérir minimalement les codes sociaux, surtout en vue de la recherche d'[un]emploi.» Vous

poursuivez : «Pourquoi même les immigrants qui parlent français devraient suivre cette session d'intégration?» Et là je trouve que vous avez écrit ça avec beaucoup de délicatesse, mais c'est effectivement quelque chose d'important. Eh bien, «le fait de parler une langue commune semble masquer l'écart culturel pour certains d'entre eux. Ils prennent pour acquis que leurs usages sociaux, donc culturels, sont la norme universelle : ils interprètent toute différence comme une entorse aux règles de civilité, donc, évitent totalement toute adaptation sociale, puisqu'elle serait une transgression... Ils ne se doutent pas que les usages sociaux sont culturels, et non naturels, et que la culture québécoise diffère de celle de leur communauté d'origine.»

Déjà, que vous disiez qu'il faille travailler là-dessus, moi, je me réjouis. Je dis comme vous, je dis : Oui, il faut travailler là-dessus. Et, mon collègue de Bourget le disait, ça passe par la culture et la compréhension de la culture, cette intégration, cette fraternité et ce vivre-ensemble. Alors, je suis tout à fait d'accord avec vous là-dessus. Et je trouve que c'est très bien écrit et je voulais le souligner.

Par ailleurs, un petit peu plus bas, vous nous parlez de la francisation. Là, j'aimerais avoir une précision. Vous nous dites que les allocations pour la francisation, elles devraient... on devrait, en vertu de l'article 59, accorder une allocation aux participants pour la francisation. Actuellement, l'aide financière est au besoin. Il y a une forme d'aide financière, au besoin, pour le transport, les frais de garde. Voulez-vous une aide financière pour la francisation de façon générale, un montant défini? Pouvez-vous expliquer un petit peu davantage ce que vous dites? Parce que l'article 59 dit quand même que c'est à la discrétion du ministère d'accorder un soutien financier.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Moi, je parle simplement de l'allocation de survie qui est déjà accordée à tous les étudiants à temps plein au MIDI.

Moi, je voudrais qu'on unifie l'offre de services de francisation, qu'elle vienne du MIDI ou qu'elle vienne du ministère de l'Éducation, donc qu'on fasse appel à tous ces experts sans en exclure. Dans le moment, si un étudiant s'adresse à une commission scolaire, il n'a pas d'allocation de survie; s'il s'adresse au MIDI, il a une allocation de survie. Mais cette offre n'est pas... comment dire, ce n'est pas pour rien que les commissions scolaires continuent à offrir ces sessions de francisation, c'est soit parce que leur localisation pour le lieu, c'est mieux, parce que l'horaire convient mieux à cette personne, parce qu'enfin... Bon. Alors, je dis tout simplement : Unifions tout ça, maintenons l'offre utile nécessaire. S'il y en a en surplus, bien, qu'on en enlève. Mais moi, je pense qu'il faut absolument, à l'arrivée, s'assurer que la personne maîtrise le français suffisamment pour travailler dans son domaine. Et ça, c'est le rôle de la francisation qu'elle se donne par n'importe quel ministère.

• (16 h 20) •

Mme Roy (Montarville) : Merci. J'aimerais poursuivre aux pages 7 et 8 : responsabilisation ou construire-ensemble. J'ai lu tout le mémoire. Vous nous dites à la page 8... là, vous parlez d'exiger la formation des agents de l'État, bon, beaucoup de travail de sensibilisation, de compréhension, et tout ça, et vous nous dites : «Les gestionnaires doivent être bien informés à propos de la loi sur les accommodements raisonnables...»

Là, je me permets ici d'intervenir, M. le Président, parce que ça n'existe pas, la loi sur les accommodements raisonnables. Et c'est un concept juridique qui découle de la jurisprudence, une décision de la Cour suprême de 1985, mais ça n'existe pas, la loi sur les accommodements raisonnables. Il y a eu des tentatives : feu p.l. n° 94, feu p.l. n° 60. Là, il y a sur la table le p.l. n° 62.

Alors, ma question est la suivante : Dans quelle mesure avoir une loi précise qui encadrerait, qui expliquerait aux gens ce que sont les accommodements raisonnables, ça fait partie, d'une part, de la solution du construire-ensemble? Parce qu'actuellement il n'y a rien.

Mme Laouni (Samira) : D'accord. Peut-être que c'est une entorse de terminologie, une loi en tant que telle. Ce que nous savons, c'est que la commission des droits de la personne et de la jeunesse, quand même, a un processus, elle a un système de réponse pour les gens qui le veulent, les employeurs qui le veulent. N'importe quel citoyen ou citoyenne qui a besoin d'information par rapport aux accommodements raisonnables peut se diriger vers la commission des droits de la personne et de la jeunesse. Dans ce sens-là, d'abord, il faut informer tous les citoyens et citoyennes de l'existence de ce service-là, qui est déjà existant, et puis faire une formation, justement, je dirais, comme une formation 101, si je peux me permettre cette expression-là, sur les accommodements raisonnables, parce que c'est devenu comme un fourre-tout : personne ne sait de quoi il parle, personne ne sait qu'est-ce qu'il demande ou qu'est-ce qu'il reçoit, personne ne sait qu'est-ce qu'il lui est demandé.

Donc, dans ce sens-là, peut-être que ça serait bien juste de faire des séances de formation pour les gestionnaires sur ce qui existe déjà puis c'est quoi, les accommodements raisonnables. Puis les gens de la commission des droits de la personne et de la jeunesse sont capables de faire ces formations-là. Ils sont capables de donner ces formations-là. Il suffit de faire appel à ces personnes-là.

Le Président (M. Picard) : Merci. M. le député de Mercier.

M. Khadir : Mme Provencher, madame...

Une voix : Laouni.

M. Khadir : ... — Samira Laouni — Mme Laouni, bonsoir. Je vais vous poser une question, et je ne suis pas sûr si vous êtes en mesure de répondre, et je ne voudrais surtout pas vous embarrasser, mais, si je vous la pose, c'est parce

que la réponse à ma question, en fait, risque de nous mettre, comme responsables politiques, dans l'embarras. Et il faut qu'on y trouve une réponse nous-mêmes, mais peut-être que vous pourriez nous aider.

Vous avez parlé de la nécessité, d'abord, d'étendre les allocations de subsistance à l'ensemble de ceux qui, au départ, veulent avoir accès à des cours de français, y compris ceux qui ne trouvent pas de place dans les cours du MIDI. Vous avez parlé de l'utilité que peuvent avoir un cours ou des séances de formation pour l'intégration, si vous voulez, culturelle au Québec qui seraient même destinés aux immigrants, aux nouveaux venus qui maîtriseraient le français. Ensuite, on a parlé ensemble de l'intérêt que pourraient représenter les programmes de l'aide à l'implantation en région, qui impliqueraient quand même des sous pour la structure qui ferait le maillage, qui s'assureraient de coordonner l'arrivée, l'installation, disons, de groupes d'immigrants qui pourraient s'installer... Tout ça, tout ça, là, va coûter de l'argent. Qui va payer pour ça? Qui doit payer pour ça au moment où on sait que les pouvoirs publics ne veulent pas augmenter l'impôt de certaines entreprises et des plus riches, veulent même accorder des rabais d'impôt, au moment où ils ont de la difficulté à boucler le budget, ils coupent en éducation et partout? Qui va payer pour ça?

Mme Laoui (Samira) : Il y a certainement des besoins pécuniers, mais ce n'est pas toujours monétaire. Les besoins ne sont pas toujours monétaires.

Notre organisme travaille, nous sommes des citoyens et citoyennes engagés, puis on ne demande pas d'argent pour faire ce qu'on fait. Donc, les familles qui vont recevoir des immigrants, je ne pense pas qu'elles aient besoin d'argent pour recevoir ces nouveaux arrivants. C'est une question d'engagement social, civil, citoyen. C'est notre citoyenneté qui en dépend et qui répond à ça. Maintenant, c'est sûr que pour les allocations... Et là je vais lui passer la parole, parce que c'est elle, la spécialiste en francisation.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : Bien, voyez-vous, à la commission scolaire de Montréal, en 2009, il y avait environ 5 000 étudiants à temps plein en francisation. Là, en 2014-2015, il y en a 3 300. Donc, il y a cinq ans, on mettait plus d'argent sur la francisation. Ces cours-là, ils étaient donnés. Une petite partie de ceux-là était envoyée par le MIDI, parce que le MIDI envoie les nouveaux arrivants faiblement scolarisés dans les commissions scolaires. Et ils ont l'allocation, à ce moment-là, là, ils viennent du MIDI. D'accord? Bon.

Les groupes de francisation, les cours de francisation ont diminué, bon, en partie parce qu'il y avait une plus forte proportion d'arrivants qui parlaient français. On a parlé des Maghrébins, justement, là. Bon.

Le Président (M. Picard) : En conclusion.

Mme Provencher (Marie-Andrée) : O.K. En conclusion, puisqu'on avait l'argent il y a cinq ans, on devrait trouver le même argent maintenant.

Le Président (M. Picard) : Merci, mesdames.

Je vais suspendre les travaux quelques instants afin de permettre au prochain groupe de prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 26)

(Reprise à 16 h 28)

Le Président (M. Picard) : Nous reprenons. Je souhaite la bienvenue aux représentants du Service Intégration Travail Outaouais. Je vous invite à vous présenter. Vous disposez d'un maximum de 10 minutes. Vont s'ensuivre des échanges avec les parlementaires. La parole est à vous.

Service Intégration Travail Outaouais (SITO)

M. Mayrand (Robert) : Merci. Alors, Mme la ministre, Mmes, MM. les députés, ça me fait plaisir d'être ici aujourd'hui. Je dois dire qu'on a lu la loi avec beaucoup d'intérêt, et de façon générale on est assez en accord avec l'orientation qui est donnée, étant donné que notre mission à nous, c'est l'insertion en emploi, l'intégration économique des personnes immigrantes. Donc, dans ce sens-là, on est sur, je dirais, la même longueur d'onde. J'ai été très intéressé par les propos des personnes qui m'ont précédé tout à l'heure, parce qu'il y a beaucoup de choses qui ont été dites et qu'on entend depuis des années. Il y a beaucoup de choses qui ne sont pas nouvelles pour nous.

Donc, moi, en lisant la loi n° 77, le projet de loi, ce qui m'a interpellé, c'est la mise en oeuvre, comment on fait pour mettre ça en oeuvre. Et évidemment je vais me baser sur l'expérience du SITO, parce que nous... Ça fait 15 ans que maintenant je suis au SITO. Moi, ça fait depuis 1973 que je suis dans le domaine de la diversité culturelle. Donc, on a mis en place quelque chose qui semble donner des bons résultats.

• (16 h 30) •

On a fait des choix. Ce n'est pas arrivé tout seul. Par exemple, en 2000, quand je suis arrivé au SITO, on ne travaillait pas avec les employeurs. On avait beaucoup de difficultés à placer en emploi ou en stage 20 personnes par année. L'année passée, on a placé 210 personnes en stage, et près de 85 % sont restées en emploi sur les lieux du stage, O.K.? On avait même plus de lieux de stage qu'on avait de stagiaires, O.K.? Donc, c'est un défi actuellement qu'on a à relever. Comment on est arrivés à obtenir ces résultats? On a fait des choix. Un premier choix, c'est qu'on a décidé, nous, que

notre client principal, ce n'étaient pas les personnes immigrantes, c'était l'employeur. Autrement dit, on va travailler avec l'employeur pour reconnaître ses besoins, ses attentes et préparer les personnes immigrantes pour qu'elles puissent répondre aux besoins, aux attentes des employeurs. Et ça, ça a été une stratégie qui a été extrêmement payante pour nous. Ça a donné des résultats absolument extraordinaires avec les employeurs. Ça nous a amenés aussi à considérer qu'il fallait, oui, préparer les personnes immigrantes, mais il faut aussi préparer les employeurs. Nous, on fait de la formation auprès des personnes immigrantes, on fait aussi de la formation auprès des employeurs.

Tout à l'heure, on parlait d'arrimer le travail des divers ministères. Nous, on travaille avec Emploi-Québec, on travaille avec le MIDI, on travaille avec la Santé, on donne de la formation en formation professionnelle à des groupes qui réunissent des personnes immigrantes et des Québécois. Et, avec le temps, on a fini par concocter une définition de ce qu'on appelle la communication interculturelle.

La communication interculturelle, ce n'est pas seulement la langue. La langue est un élément de la communication interculturelle. Et, tout à l'heure, les personnes qui ont précédé ont beaucoup parlé de culture, de communication, O.K.? On s'est rendu compte que la communication interculturelle, c'est très vaste. On l'a définie comme la capacité de travailler avec une autre personne, peu importe sa langue, peu importe sa religion, peu importe sa culture, peu importe son orientation sexuelle, peu importe son genre, et même peu importe son âge. On est même intervenus dans les entreprises pour régler des problèmes entre les personnes d'un certain âge et les jeunes. Donc, tout ça, c'est de la communication interculturelle.

Donc, on fait de la formation auprès des employeurs, on fait de la formation avec les personnes immigrantes et on travaille avec beaucoup de partenaires. On a décidé de mettre en place ce que j'appellerais un écosystème qui favorise l'intégration en emploi des personnes immigrantes. On travaille beaucoup avec la ville de Gatineau, c'est un de nos bons partenaires. On a un projet, d'ailleurs, qui vise à développer l'entrepreneuriat immigrant. On travaille avec Emploi-Québec, bien sûr. Et tout ça, c'est arrimé, ce n'est pas des morceaux séparés. On essaie toujours d'arrimer ça. Et ce qu'on a fait aussi, c'est qu'on a développé une démarche pédagogique, parce que, moi, ma formation, oui, j'ai été gestionnaire toute ma vie, mais j'ai enseigné à l'université en élaboration de programmes, en évaluation de programmes, et ça m'a beaucoup servi, quand je suis arrivé au SITO, pour regarder ce qu'on faisait et comment on devrait le faire. Et ce que je me suis rendu compte, c'est qu'on était beaucoup dans l'improvisation. Il y a beaucoup de choses qu'on faisait... on le faisait parce que, oui, ça relevait d'une bonne intention, oui, parce que quelqu'un a trouvé que c'était un beau projet, mais moi, en quelques semaines, je me suis rendu compte que ça ne reposait sur absolument rien, c'était pratiquement du vent, c'étaient des discours. Et on a développé, donc, des programmes et on s'est associés avec la commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais, et ça, ça a été extraordinaire parce que ça nous a ouvert la porte aux stages, O.K.? Et on a développé, dans le cadre de la formation qu'on fait, une trentaine d'ateliers, et, ces ateliers-là, on les adapte à nos clients. Et là, quand je parle des clients, ça peut être les personnes immigrantes, ça peut être les employeurs, ça peut être les Québécois.

Puis, quand on parle de communication interculturelle, ce n'est pas juste la rencontre entre les personnes immigrantes et les Québécois, c'est aussi la communication entre les personnes immigrantes qui arrivent chez nous. Si on a un groupe de 20 personnes puis il y a 15 pays qui sont représentés, bien, vous avez 15 cultures, vous avez des religions différentes, vous avez des relations différentes en fonction de l'âge, en fonction du genre, en fonction de la culture, et ainsi de suite. Donc, il faut arriver, quand on parle de communication interculturelle, à ce que toutes les personnes immigrantes, que les Québécois, que les employeurs, que la société en général, que tout ce beau monde là travaille ensemble.

Donc, nous, c'est pour ça qu'aujourd'hui on est un peu heureux des résultats, mais je vous dis... Parce que, souvent, on m'appelle de partout au Québec : Comment ça se fait que vous avez d'aussi bons résultats, qu'est-ce qui se passe chez vous? On pense qu'il y a eu une conjoncture, il y a quelque chose qui est tombé du ciel puis ça s'est fait tout seul. Je veux juste vous dire que ça ne s'est pas fait tout seul. Il y a eu des discussions, il y a eu énormément de brainstorming, il y a eu énormément d'interactions avec Emploi-Québec, avec la commission scolaire. Je peux vous dire tout de suite que, pour travailler avec la commission scolaire pour en arriver à un partenariat commission scolaire—Emploi-Québec, ça a pris deux ans de discussion, parce qu'on arrivait avec des points de vue différents, avec des vocabulaires différents. Nous aussi, on devait faire l'apprentissage de la communication interculturelle. Donc, tout ça pour vous dire que nous sommes assez heureux, aujourd'hui, des résultats.

Vous savez, des fois, il y a des personnes... Je vais vous donner un petit exemple. Une personne arrive chez nous frustrée : elle a envoyé 100 C.V., elle n'a eu aucune réponse. Un C.V., c'est un outil de communication. Vous devez l'adapter à l'employeur. Si vous faites un C.V. pour les employeurs de Montréal, ça ne veut pas dire qu'il va être efficace dans une autre région. Aujourd'hui, je vais vous dire ce qui se passe. Souvent, les employeurs vont dire à une personne immigrante qui cherche de l'emploi : Est-ce que tu es passée au SITO? Si la personne dit non, on lui dit : Va au SITO, et après on va t'embaucher, O.K.? Actuellement, on ne court plus après les employeurs. En 2000, on courait après les employeurs. Aujourd'hui, on ne court plus après, ce sont les employeurs qui viennent chez nous. Les employeurs se définissent comme nos partenaires, nos ambassadeurs, nos collaborateurs. Ils se présentent comme ça. Et c'est pour ça que le taux de placement en emploi est très bon. Quand je vous dis que près de 85 % des personnes restent en emploi après le stage, bien, c'est parce que les employeurs reconnaissent le travail que nous faisons parce qu'on répond à leurs besoins et à leurs attentes, et, à partir de ce moment-là, bien les employeurs sont heureux.

Vous savez, souvent, on entend les personnes immigrantes qui se font dire par les employeurs : Ah! tu n'as pas d'expérience canadienne. On va trouver toutes sortes de raisons pour ne pas les embaucher. Nous, on n'entend plus ça, on n'entend plus, ça parce que ça devient des excuses, très souvent, pour ne pas s'ouvrir à la main-d'oeuvre immigrante, parce qu'on a des craintes, parce qu'on pense que ça ne fonctionnera pas.

Tout ça pour vous dire : Oui, dans la loi, on veut l'arrivée expresse, on veut des personnes qui vont joindre le marché du travail. Il y a des personnes qui arrivent, et, très, très rapidement, en quelques semaines, on les place en emploi, et ça va super bien. Il y en a d'autres... ils ont besoin d'une formation, ils ont besoin d'ateliers et, oui, ils ont besoin de la langue,

mais j'aimerais bien voir la langue enseignée dans un contexte de communication interculturelle, pas seulement dans un contexte de maîtriser la grammaire, et le vocabulaire, et l'orthographe, et la syntaxe, O.K.? On le sait tous, quand on va dans un autre pays, on utilise une langue mais pour communiquer avec les gens. Ce qu'on veut, c'est communiquer, ce n'est pas juste... Quand je vais au Brésil et que je parle portugais, ce n'est pas juste pour leur démontrer que je connais le portugais, c'est parce que je veux communiquer avec eux. Si je vais à Toronto, je parle anglais. Ce n'est pas juste parce que je veux leur montrer que je parle anglais. Je veux communiquer avec les personnes que je rencontre. Donc, il faut placer, je pense, toutes ces questions-là dans un contexte beaucoup plus large, qui est le contexte de la communication interculturelle.

Alors, en gros, je vais répondre à vos questions, mais c'est un peu le cadre général que je voulais vous donner.

Le Président (M. Picard) : Merci, M. Mayrand. Nous débutons notre période d'échange avec Mme la ministre.

Mme Weil : Oui. Un plaisir de vous revoir, M. Mayrand. C'est toujours une inspiration. Je sais qu'on voudrait prendre votre modèle appliqué un peu partout au Québec, mais on en profite pour peut-être vous poser des questions pour nous permettre justement de bâtir sur votre succès.

Donc, je vais commencer par : Comment vous voyez le rôle d'organismes comme SITO, et des entreprises, et des employeurs dans ce nouveau système de déclaration d'intérêt? C'est-à-dire, dans le sens de rapidement... Vous, pour l'instant, vous n'avez pas de... comment dire, d'intervention au niveau de la sélection, il n'y a pas de dialogue avec Emploi-Québec ni avec la Commission des partenaires du marché du travail par rapport aux besoins du marché du travail. Est-ce que vous voyez un rôle pour des organismes comme vous, avec votre compétence, votre expérience, en amont?

M. Mayrand (Robert) : Je travaille avec le Service aux entreprises d'Emploi-Québec.

Mme Weil : Ça, c'est une fois que la personne est arrivée. Mais à l'étape de déterminer les besoins?

• (16 h 40) •

M. Mayrand (Robert) : Une fois que la personne est arrivée, oui. En fait, on n'est pas en amont, nous, on prend les personnes quand les personnes arrivent ici, c'est certain. Moi, je pense que, si j'avais à sélectionner les personnes à l'étranger pour les faire venir au Québec, oui, la langue serait un élément important, mais pas seulement la langue.

A mon avis, il y a d'autres considérations. De la même façon, comme, nous, lorsqu'on veut placer quelqu'un en emploi, on connaît l'employeur, on connaît la personne immigrante. Je dis toujours : On est comme une agence de rencontre, on veut faire un beau «match», O.K.? Puis, des fois, on se rend compte que la communication ne passera pas entre l'employeur et la personne immigrante. Et ça, c'est un élément important, c'est là-dessus qu'il faut travailler, parce que, nous, on a l'expérience de personnes qui nous arrivent. On les a placées en emploi très rapidement, elles n'ont pas été correctement préparées, l'employeur non plus, et ça a été un fiasco, ça a été complètement un fiasco.

Donc, il y a certainement un travail de réflexion à faire en amont pour favoriser que l'arrimage donne des bons résultats. Idéalement, là, nous, on ne devrait même pas exister, O.K., on devrait arriver avec des personnes qui viennent qui se trouvent en emploi. Et puis, dans quelques années, j'imagine que les employeurs vont être beaucoup plus ouverts, vont être capables de recevoir les personnes immigrantes, de s'y adapter. Nous, on a fait de la formation auprès des employeurs. On en fait de moins en moins, parce que les employeurs maintenant sont capables de gérer eux-mêmes l'arrivée d'une personne immigrante dans leur environnement. Au début, quand on faisait de la formation avec les employeurs, l'employeur nous disait : Si j'avais su ça, j'aurais agi différemment, mais je ne le savais pas. Vous comprenez?

Mme Weil : Dans le nouveau système, il y a plusieurs éléments qui seront pris en considération avant que la personne soit sélectionnée. Par exemple, si la personne a une offre d'emploi, par exemple, ça pourrait faire en sorte que c'est une candidature. Donc, tout l'objectif de ce système, c'est un profil professionnel qui répond aux besoins du marché du travail, tout ça qui serait déterminé d'avance.

Mais ce que vous dites, c'est : Rapidement, rapidement, même si la personne a trouvé un emploi, une offre d'emploi, il faut tout de suite prendre en charge cette personne-là pour que l'intégration se fasse facilement dans ce lieu de travail particulier. C'est votre expérience : que souvent c'est un échec. Vous avez l'occasion de comparer avec ce qui se fait dans les «community colleges» de l'autre côté, vous avez déjà partagé des points de vue sur notre système. Si on regarde le système scolaire de formation et ce qui se passe de l'autre côté de la frontière, quels sont des...

M. Mayrand (Robert) : Et là vous parlez du système scolaire, O.K.? Oui, c'est un sujet qui m'intéresse beaucoup, là, mais...

Mme Weil : Oui, de prendre... non, c'est de voir les meilleures pratiques, finalement, de s'inspirer des meilleures pratiques.

M. Mayrand (Robert) : Oui. Bien, nous, les programmes qu'on a mis en place, et ça, c'est un élément très important, c'est que... N'oubliez pas aussi que, quand une personne fait six semaines de formation chez nous, c'est une immersion en français aussi, et elle rencontre plus de 20 formateurs pendant ces six semaines-là, et plusieurs de ces formateurs-là sont des employeurs. Donc, il y a une interaction constante avec le marché du travail.

Moi, je pense que, s'il y a des personnes qui arrivent directement chez l'employeur, bien, peut-être que l'employeur... Puis c'est probablement ce qu'ils vont faire. Quand ils ont des difficultés maintenant, ils nous appellent.

Donc, on va travailler peut-être davantage avec les employeurs pour favoriser l'arrimage qu'on le fait encore aujourd'hui parce que c'est là que ça va se jouer, c'est là que ça va se déterminer. Puis nous, on n'a pas de problème à faire ça parce que notre client principal, c'est l'employeur.

Mme Weil : Mais ça prendrait des SITO partout au Québec? Ou qui pourrait jouer le rôle que vous jouez?

Une voix : ...

Mme Weil : On pose la question ensemble.

M. Mayrand (Robert) : Non, mais c'est une très bonne question. Honnêtement, je n'ai pas de réponse, je n'ai pas de réponse. Il y a actuellement des régions du Québec qui m'appellent, qui me demandent comment ils pourraient faire ça. Moi, j'aime beaucoup l'idée que ça s'arrime autour des villes comme on est en train de le faire à Gatineau. Il y a une implication de la ville, la ville comprend ce qu'on fait, la ville appuie ce qu'on fait. Je pense que la ville peut jouer le rôle d'une plaque tournante, O.K.? Je crois qu'il y a une importance capitale à donner aux villes, il y a des régions où c'est un peu plus difficile, mais je pense que les villes devraient jouer un rôle très important. En tout cas, nous, on a développé cette expérience-là avec la ville puis on est très heureux des résultats. Tous les conseillers municipaux, par exemple, nous connaissent bien. On a des rencontres avec eux. Nous, on pense que la ville a un rôle important.

Mme Weil : Très bien. Merci.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Fabre, avant.

Une voix : On va aller avec...

Le Président (M. Picard) : Ça a changé?

Une voix : Oui.

Le Président (M. Picard) : M. le député de Portneuf.

M. Matte : Excusez, M. le Président. J'aimerais savoir : La ville contribue de quelle façon? Tu sais, vous souhaitez que les villes s'impliquent, mais de quelle façon la ville s'implique?

M. Mayrand (Robert) : Vous savez, quand je suis arrivé au SITO, le... j'avais établi certaines stratégies, puis la première stratégie, c'était d'être très, très près des élus, des députés, d'ailleurs, de la région, et du maire, et des conseillers municipaux. Je n'avais pas besoin d'argent d'eux, j'avais juste besoin qu'ils portent un message — vous comprenez? — que ces gens-là portent un message. Et, quand le ministre de la région, à l'époque, avait dit... j'étais toujours avec lui, puis, un jour, il a dit en public, dans une conférence de presse : Il n'y aura plus jamais un plan d'action en Outaouais sans que les personnes immigrantes soient prises en considération, O.K.? Pour lui, c'était important. C'était M. Pelletier, à l'époque, qui était là. Il a dit : Il faut que... Ça, c'est un message extrêmement important, vous comprenez? Moi, c'était plus : ce que je cherchais chez les élus, c'était qu'ils portent le message, parce que ce message avait ensuite des résonances chez les associations d'affaires, chez les employeurs, O.K.?

Quand on a commencé, nous, à travailler avec les associations d'affaires, on n'allait rien leur demander, O.K., mais on allait leur proposer une main-d'oeuvre à valeur ajoutée. La première année que j'ai participé à une association d'affaires, on m'a dit : Mais vous faites quoi avec nous autres, tu sais, qu'est-ce que vous faites? Vous êtes une organisation sans but lucratif, qu'est-ce que vous faites? Sauf qu'après une année ils nous avaient aidés à placer beaucoup de personnes en emploi. Et je leur ai dit : Grâce à votre contribution, nous, là, on a des résultats, des retombées de 300 000 \$ au cours de la première année. Alors, c'est ça que vous avez fait. Donc, je ne leur ai pas demandé de... ce n'était pas ça, je n'ai jamais revendiqué quoi que ce soit, c'est la ville. Quand la ville a décidé de développer un programme entrepreneuriat immigrant, ce n'est pas nous qui l'avons demandé à la ville, c'est la ville qui est venue nous l'offrir. Donc, ça dépend aussi de comment vous passez vos messages, vous comprenez? Et moi, j'ai toujours dit : L'argent, c'est très important. Je sais aussi que, quand quelque chose va mal puis qu'on met encore plus d'argent dedans, ça va encore plus mal. Donc, avant de mettre plus d'argent dans ce qui va mal, il faudrait peut-être se demander qu'est-ce qu'on peut faire de mieux. Et c'est pour ça que, tous les programmes qu'on a développés au SITO, on a commencé par les développer pour qu'ils donnent d'excellents résultats. Et, bizarrement, et j'en remercie les bailleurs de fonds, l'argent est venu. Mais je n'ai pas commencé par revendiquer pour avoir des sous, j'ai voulu leur présenter quelque chose qui avait de l'allure.

Vous savez, un programme d'études, un bon programme d'études, c'est que toutes les activités dans un programme d'études, elles conduisent à une finalité. Nous, on a nos programmes, il y a une trentaine d'ateliers, et on n'a jamais de décrochage. Le taux de persévérance dans nos programmes est 100 %. Même la commission scolaire dit : Comment vous faites ça, O.K.? C'est parce que tous les ateliers mènent à une finalité et les participants... demandez à n'importe quel participant, il sait exactement que tel atelier, ça l'amène sur le marché du travail. Promenez-vous dans les écoles puis demandez, au secondaire, à beaucoup d'étudiants : À quoi ça sert, ce cours-là? Il va dire : Je ne le sais pas, moi, à quoi ça sert, je ne le sais pas, mais je suis obligé de le prendre. Pourquoi? Parce qu'il ne voit pas la finalité. Puis, en pédagogie,

c'est très important, quand on a un programme d'études, que l'élève, que l'étudiant, que le participant, pour chaque activité, il saisisse, il comprenne. C'est ça qui donne un sens à ce qu'il fait. Il faut qu'il en saisisse la finalité. Sinon, si ça n'a pas de sens, il décroche.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Fabre.

Mme Sauvé : Merci, M. le Président. Bonjour, M. Mayrand.

M. Mayrand (Robert) : Bonjour.

Mme Sauvé : Ça fait grand plaisir de vous voir ici et de nous parler de votre très beau modèle, parce qu'effectivement c'est un très beau modèle que le vôtre. Vous avez écrit dans votre mémoire que le SITO n'était pas une recette, que vous avez appris à faire de la cuisine. J'aime bien ça. Ça résume bien tout ce travail que vous avez fait.

Je retiens particulièrement ce partenariat-là qui part du besoin premier, dans la séquence ou dans une autre séquence, à partir de l'entreprise, ou de la personne immigrante, ou même d'un partenaire socioéconomique. J'aime bien cette souplesse-là, qui est, à mon avis, au coeur de votre modèle. Est-ce que vous diriez, dans une première question, dans l'intention d'élaborer des projets pilotes, que le partenariat, qui est très au coeur... est-ce que ça devrait être un critère important dans les projets pilotes?

• (16 h 50) •

M. Mayrand (Robert) : Bon, j'aime bien que vous utilisiez le mot «projets pilotes», parce que, justement, c'est peut-être un bon point de départ. Même en discutant avec quelqu'un de Montréal qui voulait qu'on reproduise notre modèle, on a discuté puis on a dit : Bien, peut-être qu'il faudrait choisir des villes comparables à Gatineau, où la situation démographique, géographique, économique... il y ait des points de comparaison, O.K.? Donc, on pourrait voir quelles sont les possibilités et, justement, partir avec des projets pilotes.

Mais la concertation, c'est essentiel. Les partenariats, c'est essentiel. Si on n'est pas capables d'aller chercher la concertation puis le partenariat des employeurs, des élus, je veux dire, on va avoir des difficultés. Mais, à Gatineau présentement, je dois dire que tout le monde parle d'une même voix. On a l'impression que, peu importe à qui je parle, qui je rencontre, tout le monde est d'accord, tout le monde a la même... Ça a été difficile d'en arriver à avoir ce vocabulaire commun. Quand je suis arrivé la première fois et que j'ai dit : Nous, notre client principal, c'est l'employeur, j'ai regretté de l'avoir dit parce qu'il y a eu tellement de réactions négatives, O.K.? Mais je ne l'ai pas inventé, là. Si vous regardez les principes de la gestion totale de la qualité, le premier principe, ça dit : Définis d'abord c'est qui, ton client, O.K.? Parce que, quand on ne sait pas c'est qui, notre client, on s'en va dans toutes les directions. Puis, comme je ne voulais pas être comme Alice au pays des merveilles, j'avais besoin d'une direction, on est allés vers l'employeur.

Quand je suis arrivé au SITO, là, les conseillers, ils ne sortaient jamais, ils n'appelaient pas les employeurs. Notre mission, c'était l'insertion en emploi, O.K.? Il a même failli... au niveau des ressources humaines, faire tout un travail. Puis aujourd'hui, là, les conseillers qui travaillent au SITO, qui, en passant, à 80 %, sont des personnes immigrantes, O.K... On a une capacité linguistique de 10 langues dans notre organisation, on est capables de desservir les personnes dans à peu près toutes les langues d'arrivée. Aujourd'hui, les conseillers, ils vont chez les employeurs. Et, au début, les employeurs voyaient ça un petit peu... ça dérangeait, là. Aujourd'hui, ça ne dérange pas. Souvent, c'est les employeurs qui viennent chez nous, ils viennent faire des entrevues chez nous.

Quand je parle d'un écosystème, je pense que c'est comme ça qu'il faut le voir. Créer des écosystèmes, oui, si on est capables d'utiliser des familles d'accueil puis du monde comme ça, oui, sauf qu'à mon avis ça va commencer par l'emploi.

Mme Sauvé : Une dernière question. Vous êtes évidemment beaucoup en lien, comme vous l'avez dit, avec les employeurs, puis il a été question, tout au long de l'après-midi, des préjugés qui existent encore. Vous qui travaillez avec les entreprises, vous êtes dans l'accompagnement du chercheur d'emploi immigrant dans un objectif d'intégration professionnelle, comment vous y arrivez, à déconstruire ces préjugés?

M. Mayrand (Robert) : Bien, on a fait de la formation. On fait beaucoup de formation, des ateliers, un peu partout, sur la communication interculturelle. Et, oui, il y a eu des préjugés, il y avait beaucoup de préjugés. Je me souviens, dans une rencontre d'hommes d'affaires, à un moment donné j'avais parlé des personnes immigrantes, puis il y avait un notaire qui était là puis qui m'a dit : Toi, là, avec tes personnes immigrantes, fais attention, c'est un paquet de troubles, O.K.? Ça, c'était un notaire, là. Je lui avais répondu : Pour une mauvaise expérience que tu as vécue, je peux te raconter 500 histoires à succès. Vous comprenez? Et c'est ça. Et, les histoires à succès, on en parle. On arrive toujours avec des histoires à succès. On a beaucoup, beaucoup de témoignages.

Au début, j'avais dit : Les élus, c'était très, très important, pour moi, pour porter le message. Mais un autre levier aussi qu'on a utilisé, c'est les médias. On s'est organisés pour être présents dans les médias le plus souvent possible. Quand il y a eu le débat sur les accommodements raisonnables, cette année-là j'ai donné 36 entrevues médiatiques parce que... Et, tout à l'heure, vous avez vu la dame qui était ici, elle pensait qu'il y avait une loi sur les accommodements raisonnables. Et ça, les employeurs, ils pensaient ça aussi. Je ne sais pas combien d'employeurs... Il me dit : Il m'a demandé un lieu de prière, là, je fais quoi avec ça, O.K.? L'autre m'appelle : Un autre, il me demande ça, je fais quoi avec ça? Bien, écoute, tu gères ton milieu de travail, c'est à toi de décider, il n'y a pas une loi qui t'oblige à donner un lieu de prière. Moi, j'en reçois beaucoup, là, de personnes du Maghreb, là. Le tiers de notre clientèle, ils viennent du Maghreb, O.K.?

En 15 ans, j'ai eu une demande d'un lieu de prière. J'ai dit simplement non. J'ai dit : Ma mission, ce n'est pas ça, c'est l'insertion en emploi. Et ça s'est arrêté là, je n'ai jamais eu d'autre demande. Donc, ça se gère, O.K.?

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît. Terminé? Merci. M. le député de Bourget.

M. Kotto : Merci, M. le Président. M. Mayrand, soyez le bienvenu, et merci pour la contribution dans le cadre de nos travaux entourant le projet de loi n° 77. S'il y avait un qualificatif à vous affubler, il serait «le conciliateur», parce que c'est ce que m'inspire le propos que vous tenez ici. SITO existe depuis combien d'années?

M. Mayrand (Robert) : Il existe depuis 1995. Ça fait 20 ans. On a fêté notre 20e anniversaire.

M. Kotto : 20e anniversaire. Et vous êtes partis combien pour être combien aujourd'hui au plan ressources humaines?

M. Mayrand (Robert) : Moi, je suis arrivé au SITO en 2000. Je n'étais pas là au début, O.K.? J'arrivais de Toronto, là, et puis on m'a invité à aider cette organisation-là. J'ai pris un contrat de trois mois, puis là ça fait 15 ans que je suis là. Au début, quand je suis arrivé, il y avait peut-être cinq, six personnes. Aujourd'hui, on est 11. Le nombre de personnes immigrantes a doublé. Mais on a éliminé beaucoup de choses. Quand je suis arrivé au SITO, je me suis rendu compte qu'on faisait plein de choses, on avait plein de projets, mais ce n'était pas du tout en lien avec la mission. C'étaient des beaux projets, là, mais ça n'avait pas de rapport à notre mission. Alors, moi, j'ai fait disparaître ça, et on a travaillé à se concentrer sur la mission. Et ça, c'est important aussi.

M. Kotto : O.K. Et est-ce que vous pouvez nous donner un aperçu de l'évolution du profil d'immigrant que vous avez eu à, disons, conformer?

M. Mayrand (Robert) : Ça dépend, hein? Nous, on dit toujours : Quand ça va mal quelque part dans le monde, ça nous amène du monde, là. Quand je suis arrivé au SITO, on avait surtout des Bosniaques. Là, c'étaient les réfugiés bosniaques. Après ça, on a eu un certain nombre d'Haïtiens quand il y a eu le... on a eu des Colombiens à un moment donné.

M. Kotto : Les Haïtiens, c'est à l'époque de Duvalier?

M. Mayrand (Robert) : Non, c'était lorsqu'il y a eu le tremblement de terre.

M. Kotto : Le tremblement de terre. C'est plus récent, oui.

M. Mayrand (Robert) : Donc, ça a varié beaucoup. Et, grosso modo, là, pendant plusieurs années, on avait à peu près 25 % du Maghreb, 25 % de Subsahariens, 25 % de la Colombie, puis le reste, ça venait d'un peu partout.

M. Kotto : Et, dans cette mosaïque, appelons ça, de clientèles, laquelle a été la plus difficile à vendre, entre guillemets, au milieu des affaires?

M. Mayrand (Robert) : Je vais le dire de la façon suivante : Ce n'est pas parce qu'il y a des personnes qui arrivaient et qui parlaient très bien le français qu'elles étaient plus faciles à vendre aux employeurs, alors qu'on a eu des personnes qui venaient de l'Amérique latine et qui sont passées par la francisation et qui se sont très, très bien adaptées, sans... Au niveau de la communication interculturelle, parce que c'est là que ça se joue, ça a été plus difficile. On a eu des exemples avec les personnes du Maghreb où la difficulté venait de tout ce qui s'appelle la communication interculturelle, sur laquelle il a fallu travailler beaucoup.

M. Kotto : Et cette difficulté, elle peut se résumer au terme «préjugés», dans les deux sens?

M. Mayrand (Robert) : De la part de qui?

M. Kotto : Dans les deux sens.

M. Mayrand (Robert) : Non, mais je vais vous donner des exemples. Je pourrais...

M. Kotto : C'est une question que je pose, hein?

M. Mayrand (Robert) : Pour tous les éléments qui font partie de la définition de la communication interculturelle, je pourrais vous donner des exemples très, très concrets. Relations hommes-femmes : quelqu'un va faire une entrevue; la femme lui pose une question, lui, il ne la regarde pas. Elle, là, elle n'est pas intéressée à ce qu'il travaille là, vous comprenez? C'est un détail. Ce n'est pas de la langue, là, c'est de la communication, O.K.? Il ne veut pas, lui.

Je vais vous donner un autre exemple, un exemple intéressant : un Africain travaille dans une organisation; tout le monde lave son sarrau blanc à la fin de la journée, O.K., tout le monde lave son sarrau blanc, même le directeur. Lui, il

arrive là, puis on lui dit : Tu vas laver ton sarrau. Non, non, non, moi, je ne fais pas ça, c'est un travail de femme. Il a laissé son emploi parce qu'il ne voulait pas laver son sarrau. Ce n'est pas de la langue, ça, c'est de la communication interculturelle. Et je pourrais vous donner, là... J'ai un cahier de notes qui s'appelle *Notes et anecdotes*, là. Je pense, j'ai une quarantaine d'exemples de cette nature-là qui démontrent que c'est sur des détails comme ceux-là que souvent l'intégration ne se fait pas, O.K.?

• (17 heures) •

M. Kotto : Alors, si, d'aventure, le ministère investit des efforts pour aller chercher un profil d'immigrant plus facile à intégrer, est-ce que ce serait un choix louable? Parce que c'est ce que fait la France depuis qu'ils se sont inspirés de notre politique d'immigration, parce qu'ils n'en avaient pas avant.

M. Mayrand (Robert) : Et ça va super bien en France aussi.

M. Kotto : Ça va mieux, oui, tout à fait. O.K. Alors, je n'avais pas d'autre question. Je vous remercie d'être venu.

M. Mayrand (Robert) : Merci.

M. Kotto : Merci.

Le Président (M. Picard) : Mme la députée de Montarville.

Mme Roy (Montarville) : Merci, M. le Président. Merci, M. Myrand... Mayrand. J'ai mal prononcé, excusez-moi. J'ai lu votre mémoire. Deux, trois petites questions me viennent à l'esprit. Votre fameuse formation, là, vous avez beaucoup, là, sur la communication interculturelle. Il y a des choses que vous dites là-dedans : «[Elle] prend en compte les codes culturels, le non-verbal, les non-dits, la culture organisationnelle, les relations hiérarchiques, les connotations, les niveaux de langue, la culture d'entreprise, les habitudes alimentaires, les rapports entre les personnes, la gestion du temps, etc.» C'est vaste.

Si on le compare à ce qui se donne ailleurs au Québec de façon générale, le fameux cours Objectif intégration, ou Québec 101 — appelez-le comme vous voulez, là — on est-u en présence de deux créatures bien différentes? Puis laquelle est plus efficace que l'autre?

M. Mayrand (Robert) : Là, vous parlez de la formation qui est donnée, là, comme ça aux personnes qui arrivent ici.

Mme Roy (Montarville) : Exactement.

M. Mayrand (Robert) : La différence, elle est simple, c'est que, dans un cas, il y a une finalité puis, dans l'autre, il n'y en a pas.

Nous, dans un programme de formation — c'est ce que je disais tantôt — la personne, là, elle apprend, par exemple, les codes culturels puis elle sait que ça va faire la différence, là, en quelques semaines, là, entre un stage ou pas de stage, un emploi et pas d'emploi. Remarquez que 100 % des personnes sont en stage à la fin de notre formation. Donc, il y a une finalité, ça donne un sens à ce qu'ils font. Vous comprenez? C'est la différence entre une pédagogie de l'apprentissage puis une pédagogie de l'information. Une pédagogie de l'information, vous donnez de l'information, vous dites : C'est comme ça, sauf que ça ne donne pas un sens à ce que vous apprenez. Il y a beaucoup de personnes immigrantes — puis j'en connais beaucoup, là, parce qu'après elles nous arrivent au SITO — elles ont fait cette formation-là, elles n'ont pas vu... Ils apprennent les codes culturels, ils apprennent les différences, mais il n'y a pas de lien entre ça et ce que ça va donner au niveau du marché du travail. Ils ne font pas ces liens-là. Vous comprenez? Donc, c'est pour ça.

Un apprentissage, ça doit toujours se faire dans un contexte qui donne un sens à ce que vous apprenez, sinon vous accumulez les connaissances, mais ça ne donne pas un sens à ce que vous apprenez. Et ça, c'est important.

Et le fait aussi... je vais y revenir, juste un point. La plupart de ces formations-là, dont vous parlez, c'est donné, des fois, dans une organisation par une personne. Nous, c'est 20, 22 personnes qui, en quatre ou six semaines, sont là. Il y a des employeurs qui viennent parler des attentes des employeurs, il y a la police de Gatineau qui vient parler des rapports avec la police, O.K.? C'est une personne immigrante qui a très bien réussi ici qui vient faire un atelier en motivation. Mais tout ça, donc, ça donne un sens, c'est concret, là, ce n'est pas juste une pédagogie de l'information.

Mme Roy (Montarville) : Comme une des raisons principales pour lesquelles les gens viennent vivre ici et immigrer ici, c'est pour travailler aussi ici, ne pensez-vous pas — puis là poser la question, c'est y répondre — qu'on travaille à l'envers puis qu'il faudrait avant les informer, leur donner justement cette finalité? Parce qu'ils viennent ici pour ça.

M. Mayrand (Robert) : Non. Parce que la personne immigrante qui va sur le site Internet puis qui lit plein de choses, O.K... Puis j'ai justement un très bel exemple que je ne vous donnerai pas ici, là...

Mme Roy (Montarville) : Dommage.

M. Mayrand (Robert) : ...parce que ça prend du visuel. Justement, c'est l'histoire d'un Marocain qui s'amène au Québec, qui, lui, parle français, est superscolarisé. Il débarque au Québec, mais sa vision du monde est complètement

différente, là. Les relations enfants-femmes-hommes, là, c'est autre chose. Quand il arrive ici, sa vision, elle bascule. Puis là il dit : Mais ils sont fous, les Québécois. Voyons donc! Ce n'est pas comme ça que ça marche. Vous comprenez? Même si on lui avait donné de l'information pour parler des rapports hommes-femmes, pour la façon dont on... les rapports enfants-hommes-femmes, et ainsi de suite, il aurait eu une sorte de connaissance, mais ce n'est pas quelque chose qu'il aurait intégré, et la surprise aurait été la même en débarquant au Québec.

Mme Roy (Montarville) : Il ne serait pas préférable, donc, de modifier cette session d'information que nous donnons, comme je vous disais, puisque le but, la finalité des gens, c'est de s'établir puis de travailler?

M. Mayrand (Robert) : Remarquez qu'il y en a toujours un certain nombre qui vont arriver ici puis qui vont s'intégrer très, très rapidement. J'ai des exemples de personnes qui sont venues... En passant, il y a des personnes qui sont venues du Maghreb et puis, deux semaines après, qui avaient un emploi, et ça allait super bien, O.K.? J'en ai eu d'autres, après un an, même après la formation, qui n'ont jamais réussi à s'intégrer en emploi, parce que, chacun étant différent... puis chacun réagit différemment à ce qu'il voit.

Mme Roy (Montarville) : Je vais poursuivre. Vous êtes là, vous dites, depuis sept ans déjà?

M. Mayrand (Robert) : Pardon?

Mme Roy (Montarville) : Vous êtes là depuis...

M. Mayrand (Robert) : 15 ans.

Mme Roy (Montarville) : 15 ans. Excusez-moi. On va parler du programme PRIME — vous disiez que l'argent, c'est important — cette fameuse forme de subvention de 50 % du salaire.

M. Mayrand (Robert) : Très important.

Mme Roy (Montarville) : De votre expérience de 15 ans, est-ce qu'il est arrivé à certains moments, certaines époques où certains immigrants n'ont pas pu accéder au programme, faute de... manque de crédits budgétaires insuffisants dans ce programme au ministère de l'Emploi?

M. Mayrand (Robert) : À ma connaissance, c'est arrivé une fois.

Mme Roy (Montarville) : Juste une fois?

M. Mayrand (Robert) : Oui.

Mme Roy (Montarville) : Par ailleurs...

Le Président (M. Picard) : Il vous reste une minute.

Mme Roy (Montarville) : ... — parfait — vous disiez... J'y reviens, à cette fameuse communication interculturelle, parce que c'est une préoccupation qui rejoint les nôtres. Parce qu'on dit que c'est important que les nouveaux arrivants comprennent nos valeurs, notre culture, et effectivement plus que les comprendre juste parce qu'il faut l'apprendre, mais parce que c'est une raison et un motif d'intégration et de succès d'intégration. Alors, j'en suis avec vous à cet égard-là.

Vous nous dites... un autre exemple ici. Ce cours-là, donc, met l'accent sur plusieurs choses, on le disait tout à l'heure, et vous nous ajoutez qu'«au Québec on met l'accent sur la connaissance du français. C'est tout à fait légitime, compréhensible et souhaitable. La langue seule n'est toutefois pas, dans une société pluraliste, un gage d'intégration et d'inclusion. Les événements récents en Europe donnent des leçons en ce sens; ce qui est en cause, ce n'est pas la langue, ce n'est même pas l'emploi, c'est la communication interculturelle.» Et là vous nous amenez à la page... à la note 9 — pardon, excusez-moi, je commence à être fatiguée — la note 9 en bas de page. Vous nous dites : «Depuis les événements de Cologne — on l'a vu, c'est ces femmes qui ont été agressées à la veille du jour de l'An — plusieurs pays européens ont décidé de donner de la formation aux migrants sur les rapports hommes-femmes. C'est un élément important de la communication interculturelle, selon la définition du SITO.» Tout à fait d'accord avec vous.

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît.

Mme Roy (Montarville) : Ce type de formation là devrait être donné ici aussi?

M. Mayrand (Robert) : Bien là, eux, étant donné ce qui s'est passé à Cologne, ils ont décidé de faire de la formation hommes-femmes, mais il y a tous les autres aspects de la communication interculturelle. Je pense que oui, mais ça ne doit pas se faire dans le vide. Vous comprenez? Ça doit se faire dans un contexte où il y a une finalité. Puis l'emploi, c'est une finalité.

J'ai un cas dont on parlait, Ikram et moi, ce matin, quelqu'un qui venait de l'Amérique latine. Elle, elle est allée passer une entrevue. Puis avant elle devait passer chez nous pour qu'on lui... On sait comment elles pensent, ces femmes-là, donc on voulait lui donner certains éléments. Entre autres, on lui aurait dit de ne pas porter de parfum. Elle n'est pas venue finalement, parce que c'est une personne qui a une maîtrise en ressources humaines. Elle a dit à la conseillère : Je n'ai pas besoin d'y aller, j'ai une maîtrise, je pense que je suis capable de me débrouiller. Elle est arrivée à l'entrevue, il y avait deux personnes. La femme qui était là a dit : Moi, je suis allergique au parfum, je ne peux pas rester pour l'entrevue. Elle est sortie. Finalement, on lui a demandé : Peux-tu aller à la toilette enlever un petit peu de parfum? Finalement, elle est revenue, ils ont fait l'entrevue. Ils lui ont offert le poste. Elle a refusé le poste parce qu'on l'a humiliée. Voyez-vous? Si elle était passée chez nous, si elle était venue...

Le Président (M. Picard) : En terminant, s'il vous plaît.

M. Mayrand (Robert) : ...on lui aurait dit : Ton parfum, là, enlève ça. Il y a plein de petits exemples comme ça que je pourrais vous donner.

Le Président (M. Picard) : Merci. M. le député de Mercier.

• (17 h 10) •

M. Khadir : Oui. D'ailleurs, la question du parfum est maintenant parmi les recommandations de Santé Canada en matière de respect des droits des employés. Enfin, on reviendra là-dessus dans un autre contexte.

Je ressens le besoin quand même de répéter qu'en 2014 et, sans doute, en 2015 une des sources d'immigration les plus importantes comme pays d'origine de l'immigration, c'est l'Iran. Or, la plupart des immigrants qui viennent d'Iran viennent d'abord en Amérique du Nord et surtout au Québec et au Canada pour, oui, bien sûr, travailler, mais travailler dans le but d'y vivre et ils viennent y vivre parce qu'ils mènent et ils ont mené des combats, des résistances, pendant des années, à des dictatures avec un contexte social dans lequel ils avaient justement à lutter pour l'égalité hommes-femmes, d'accord?

Donc, c'est sûr que j'ai compris, M. Mayrand, ce que vous vouliez dire pour certains cas où il y a ces difficultés d'adaptation et où il faut faire des mises à niveau, mais l'ensemble des pays que je connais et desquels viennent des immigrants... oui, il y a des écarts, mais, la plupart du temps, on a affaire à des immigrants avec un bon niveau d'éducation et de formation qui viennent des couches urbaines très socialisées, souvent à l'Occidental même, et ces notions-là sont déjà assez répandues. Il ne faudrait pas, par nos explications, entraîner, je dirais, des perceptions qui tendent à la généralisation qui colportent évidemment toutes sortes de dangers, aussi, de préjugés qui s'incrument.

Vous êtes donc très impliqués dans le domaine de l'intégration des immigrants. J'imagine que vous êtes aussi, à titre d'organisme, très actifs dans le milieu, très au courant de ce qui se passe aussi avec les travailleurs temporaires. Il y en a dans votre région comme dans toutes les régions du Québec — peut-être dans une moindre mesure, mais il y en a. La Commission des droits de la personne est venue ici s'inquiéter du fait que les travailleurs temporaires sont très mal protégés, ils ne sont même pas en mesure d'exercer leurs droits les plus fondamentaux, salaire minimum... à pouvoir même loger une plainte pour ce qu'on fait. Qu'est-ce qu'il en est dans l'Outaouais et qu'est-ce que vous recommandez à la commission de faire pour mieux les protéger?

M. Mayrand (Robert) : Ce n'est pas une problématique qui est très importante en Outaouais. J'ai eu à répondre à un questionnaire sur cette question-là. Nous, on est très peu engagés dans ce volet-là. Nous, vraiment, on cherche toujours des postes à plein temps, et ainsi de suite, O.K.? Donc, on n'est pas beaucoup... Mais, pour revenir sur ce que vous avez dit tout à l'heure, vos connaissances des Iraniens, et le reste, et le reste, des gens éduqués, ainsi de suite... Et j'en connais beaucoup aussi. J'ai enseigné à l'Université d'Ottawa, et la moitié de mes classes était composée de personnes immigrantes, des gens avec un niveau d'éducation, un niveau... une très belle culture, des gens qui parlent plusieurs langues.

Le contexte que je vis au SITO, ce n'est pas celui-là, c'est le contexte d'amener ces gens-là à interagir avec un employeur québécois qui, lui, n'a peut-être pas le même niveau d'éducation, n'a peut-être pas trois maîtrises puis ne parle peut-être pas cinq langues. Donc, c'est là où la communication interculturelle doit intervenir, et ça aussi, je pourrais... Donc, ce n'est pas une question de généraliser, c'est une question de contextualiser le travail, sur le terrain, qu'on fait, O.K.?

Mais je voudrais revenir à la question de la culture tantôt, parce que vous savez qu'à Gatineau...

Le Président (M. Picard) : En terminant.

M. Mayrand (Robert) : ...on est en train de créer un centre interculturel, et le centre interculturel, ça va être justement un lieu de communication interculturelle.

Le Président (M. Picard) : Merci beaucoup, M. Mayrand, pour votre contribution aux travaux de la commission. Et la commission ajourne ses travaux au mardi 9 février 2016, à 10 heures, afin de poursuivre son mandat.

(Fin de la séance à 17 h 13)