

-JJ-

INTÉGRATION : LE TEMPS DE L'ACTION EST VENU

20 mesures pour l'emploi et le recul de la discrimination

« Allez aux présentoirs de chauffeurs de taxi et vous verrez des postdoctorants et des personnes détenant des maîtrises, puisque nous ne trouvons pas d'emplois ici. »

– Mohamed Labidi, vice-président du Centre culturel islamique de Québec, 31 janvier 2017

Le Parti Québécois, très critique de l'inaction libérale en matière d'intégration au cours des 15 dernières années, estime que l'heure de l'action est venue et propose la mise en œuvre immédiate de 20 mesures urgentes pour assurer une meilleure intégration des Québécoises et des Québécois d'origines diverses, et le recul de la discrimination et du racisme.

Vingt mesures immédiates pour l'emploi et le recul du racisme et de la discrimination au Québec

Le Parti Québécois demande au gouvernement actuel d'agir immédiatement pour faire reculer la discrimination à l'embauche, dans le logement et ailleurs, en lançant une vaste campagne de sensibilisation et un plan d'action robuste en la matière.

Ce plan peut se déployer en quatre axes :

AXE I : INTÉGRER, C'EST ENFIN RECONNAÎTRE LES ACQUIS

La reconnaissance des acquis dans les institutions

Les immigrants montréalais, plus diplômés que ceux d'autres villes du continent, sont réduits au chômage dans une plus forte proportion qu'ailleurs, selon une étude de l'Institut du Québec (présidé par l'ex-ministre libéral Raymond Bachand) datant de décembre dernier.

À tous les niveaux de scolarité, Montréal tire fortement de l'arrière par rapport aux 16 autres villes étudiées quant au taux de chômage des immigrants. Ce retard est plus marqué pour les immigrants possédant un diplôme universitaire non canadien.

Les auteurs citent deux raisons principales pour lesquelles ces immigrants peinent à trouver du travail :

- le manque de reconnaissance des compétences et des diplômes étrangers;
- le manque de reconnaissance de l'expérience de travail à l'étranger.

Le constat est clair : la non-reconnaissance des acquis et des compétences fait partie des obstacles majeurs auxquels sont confrontées les personnes immigrantes et réfugiées pour accéder à un emploi.

Sélectionnées sur la base de leurs diplômes et de leurs expériences dans leur pays d'origine, arrivées au Québec, ces personnes doivent faire face à une réalité complexe qui ne favorise en rien une reconnaissance de leurs acquis et compétences (RAC) : multiplicité des acteurs, secteurs limités assurant une RAC (professionnel/collégial), programmes favorisant une expérience de travail très restreints.

Devant la multiplicité des acteurs en matière de RAC, les immigrantes et immigrants font face à un véritable parcours du combattant.

Les programmes actuels

Il existe, au ministère de l'Éducation, un programme de reconnaissance des acquis – appelé RAC – dont les résultats sont encourageants. Il permet à l'adulte de faire reconnaître officiellement les compétences acquises grâce à des expériences de vie et de travail (bénévolat, emplois antérieurs), en fonction d'un programme d'études. Il permet à plusieurs immigrants de faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences de façon assez rapide et très adaptée.

Il est administré par le ministère de l'Éducation et permet aux commissions scolaires de reconnaître la qualification de niveau professionnel (DEP, ASP, AEP) et technique (DEC et AEC). Malheureusement, ce programme est sous-financé et inconnu d'un grand nombre d'organismes, y compris des agents d'Emploi-Québec, qui devraient en être les principaux promoteurs. Conséquence : des immigrants sont dirigés vers les mauvaises ressources, plusieurs vont refaire des DEC, alors qu'ils auraient pu obtenir une reconnaissance beaucoup plus rapide.

À Montréal, l'organisme Qualification Montréal mène, avec Emploi-Québec, un projet pilote qui offre une démarche intensive de RAC sur un an, avec un soutien financier. C'est le seul du genre au Québec, et il mériterait d'être étendu à tout le Québec.

Au niveau universitaire, les établissements ont leur propre système de reconnaissance avec leurs propres règles, qui manquent singulièrement de flexibilité et qui rendent encore plus complexe la trajectoire de l'immigrant.

La reconnaissance des acquis par entente entre pays

Le Québec a signé avec la France des accords de reconnaissance mutuelle couvrant 81 professions, métiers et fonctions. Ces ententes facilitent l'intégration des immigrants professionnels français qui s'installent au Québec et couvrent également les Français déjà établis au Québec au moment de leur signature.

Les Québécois d'origines marocaine, tunisienne et algérienne représentent la plus grande concentration de diplômés étrangers habitant au Québec. Ils seraient les plus grands bénéficiaires de la négociation de telles ententes avec leurs pays d'origine. En février 2014, les ministres du gouvernement Marois Diane De Courcy (Immigration) et Jean-François Lisée (Relations internationales) ont officiellement demandé aux représentants de ces trois pays d'ouvrir des négociations en ce sens, faisant de cette initiative la nouvelle priorité dans la négociation de telles ententes. Le gouvernement Couillard a mis un terme à ces pourparlers.

Propositions de l'axe I

INTÉGRER, C'EST ENFIN RECONNAÎTRE LES ACQUIS

- 1. Instaurer un **guichet unique de reconnaissance des acquis** et mieux arrimer les différents systèmes de reconnaissance des acquis;
- 2. **Étendre le projet pilote** de reconnaissance intensive des acquis mené actuellement par Qualification Montréal avec Emploi-Québec, et en assurer le financement adéquat;
- 3. **Établir un cadre légal commun** sur la reconnaissance des acquis et l'obtention de stages professionnels couvrant les universités et les ordres professionnels;
- 4. **Informers les candidats à l'immigration** au moment de leur candidature des exigences qui seront requises pour la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs qualifications, afin d'établir clairement les étapes à venir pour prévenir les échecs;
- 5. **Reprendre immédiatement la négociation interrompue il y a trois ans** par le gouvernement libéral avec la Tunisie, le Maroc et l'Algérie pour des ententes de reconnaissance réciproque des compétences professionnelles.

AXE II : INTÉGRER, C'EST METTRE FIN AUX OBSTACLES STRUCTURELS À L'EMBAUCHE

Permettre une première expérience de travail

Malgré toutes les compétences requises, il demeure difficile pour un immigrant d'obtenir un emploi puisque les employeurs demandent une expérience de travail canadienne (selon une étude de l'Institut du Québec, décembre 2016). L'Ontario a interdit cette exigence. Pour certains immigrants, il est important d'obtenir une première expérience de travail, quelle qu'elle soit. Pour ce faire, il faut mieux appuyer les immigrants dans l'objectif d'obtenir une première expérience de travail.

Par exemple, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), géré par Emploi-Québec, permet une première expérience de travail concrète – ou un stage – au Québec dans le métier ou la profession d'origine de l'immigrant, grâce à une subvention gouvernementale. Selon l'ancienne et l'actuelle ministres de l'Immigration, le taux de rétention de ce programme aurait été estimé à 83 % pour la période 2012-2015. Cependant, le pourcentage de personnes éligibles reste très marginal relativement aux volumes d'immigration annuels de ces dernières années (900 à 1000 personnes immigrantes éligibles par année).

Sanctionner la discrimination à l'embauche

La chose n'est plus à démontrer : à compétences égales, le chercheur d'emploi qui a un nom étranger a moins de chances de passer les étapes d'entrevue et d'embauche.

Des expériences étrangères d'embauches à partir de CV anonymes donnent des résultats variés selon les pays et les méthodologies employées.

Une chose est certaine : le *statu quo* n'est pas tolérable.

En cette matière, deux approches doivent être menées en parallèle. D'une part, les entreprises doivent être encouragées à afficher une plus grande diversité dans leur main-d'œuvre. D'autre part, les entreprises qui discriminent sciemment à l'embauche doivent être sanctionnées.

Il est surprenant de noter que le ministère de la Santé envoie régulièrement des inspecteurs dans les dépanneurs pour tester l'application de l'interdiction de vente de cigarettes aux mineurs, avec des amendes allant de 2500 \$ à 65 000 \$, alors qu'il n'existe pas d'amende pour un employeur pris en flagrant délit de discrimination à l'embauche.

Faire des gestes sérieux pour que les salariés de l'État soient un reflet de la diversité québécoise

Devant la sous-représentation criante des minorités visibles et autres au sein de la fonction publique et parapublique québécoise, le gouvernement de Lucien Bouchard avait déterminé en 1999 que 25 % des nouvelles embauches devaient être issues des minorités, afin d'atteindre le plus rapidement possible la cible de 11 % de représentation parmi les salariés de l'État.

Une enquête de Radio-Canada, menée en janvier 2016, estime qu'on est loin du compte, avec seulement 5 % de représentants des minorités¹.

Par exemple, la Société des alcools du Québec ne compte que 38 membres d'une minorité visible parmi ses 6000 employés; elle devrait en embaucher 9 fois plus pour atteindre sa cible en accès à l'égalité. Hydro-Québec n'en compte que 312 parmi ses 20 000 employés, et devrait en engager 1000 pour respecter sa cible.

Il est évident que les mesures envisagées en 1999 n'ont pas été correctement appliquées depuis, et qu'une mise en œuvre plus robuste est nécessaire.

Propositions de l'axe II

INTÉGRER, C'EST METTRE FIN AUX OBSTACLES STRUCTURELS À L'EMBAUCHE

- **6. Interdire, comme en Ontario, la condition de première expérience canadienne de travail**, qui est un réel obstacle à l'embauche pour les Québécois d'adoption;
- **7. Bonifier substantiellement** le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et autres programmes de stages ou de première expérience en entreprise;
- **8. Établir un régime d'inspection et d'amendes** significatives sanctionnant la discrimination à l'embauche;
- **9. Mettre sur pied des projets pilotes de CV anonymes** et offrir aux entreprises qui le désirent un service de présélection des candidats à l'embauche, géré par les centres locaux d'emploi, et ouvrant droit à un label « Embauche équitable » pour les entreprises participantes;
- **10. Revoir en profondeur le programme d'embauche des minorités** par l'État québécois, notamment en faisant de l'atteinte des objectifs un critère majeur d'avancement pour les cadres chargés du recrutement.

¹ <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/760479/minorites-visibles-employes-quebec>

AXE III : INTÉGRER, C'EST LUTTER FERMEMENT CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

Le racisme, les préjugés, les amalgames... la société québécoise n'est pas exempte de ces travers, et il est essentiel de mener un combat constant contre les manifestations d'intolérance. L'État doit montrer l'exemple dans son propre comportement et dans les messages qu'il envoie à la société.

Une plaie : la discrimination liée au logement

Le tiers des plaintes reçues à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse concernant la discrimination en ce qui a trait au logement sont en lien avec le statut d'immigrant ou de minorité visible.

Les immigrants se retrouvent discriminés dans leur recherche de logement, et certaines communautés plus que d'autres.

Il existe des ressources pour les organismes, comme le Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROMEL), qui aide à la recherche d'un logement et au suivi. Le ROMEL propose également un service de médiation entre les propriétaires et les locataires, tant sur le problème de la langue que sur des modalités du vivre-ensemble dans un logement au Québec.

Propositions de l'axe III

INTÉGRER, C'EST LUTTER FERMEMENT CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

- 11. **Il est urgent de lancer une vaste campagne** de sensibilisation afin de vaincre la discrimination à l'embauche, dans le logement et ailleurs;
- 12. Dans le cadre d'un **nouveau cours sur la citoyenneté**, au primaire et au secondaire, les valeurs démocratiques québécoises d'égalité entre Québécois de toutes provenances, d'implication démocratique, d'égalité entre hommes et femmes, doivent favoriser une culture qui rejette le racisme et la discrimination;
- 13. **Les échanges d'étudiants entre Montréal et les régions**, au secondaire et au cégep, ainsi que la régionalisation de l'immigration doivent être promus pour susciter une meilleure connaissance des uns et des autres sur tout le territoire;
- 14. **Sur les réseaux sociaux**, où des propos racistes sont fréquents, il faut encourager les citoyens à diffuser des contrediscours et à marginaliser les voix discriminatoires;
- 15. **Dans le logement**, il convient à la fois de renforcer les initiatives existantes de médiation entre les propriétaires et les locataires qui proviennent de la diversité, et de sanctionner, par des amendes, les propriétaires pris en flagrant délit de discrimination.

AXE IV : INTÉGRER, C'EST PRENDRE LES MOYENS D'INCLURE

Nous avons concentré les 15 premières propositions sur les aspects les plus saillants et les plus urgents pour assurer une meilleure intégration des Québécoises et des Québécois d'origines diverses.

Cependant, plusieurs autres volets sont tout aussi importants :

- 16. Un chantier national de **lutte contre l'analphabétisme** qui aurait un impact positif pour l'enrichissement personnel et économique de l'ensemble des Québécois, y compris des Québécois d'adoption;
- 17. Une **réelle politique de francisation** :
 - au point d'entrée, pour les futurs immigrants et réfugiés;
 - d'enseignement du français au travail, pour ceux et celles qui sont déjà chez nous;
 - une exigence de connaissance réelle du français pour les finissants des cégeps et des universités anglophones, donc une proportion significative d'allophones;
 - un cran d'arrêt à la pratique de nombreux employeurs réclamant la connaissance de l'anglais pour des tâches où cela n'est pas indiqué – ce qui exclut de nombreux allophones;
 - l'extension de la loi 101 pour assurer le français langue de travail dans les entreprises de 25 à 50 employés et dans celles à charte fédérale.
- 18. Un **engagement conséquent des partis politiques** à intégrer un plus grand nombre de membres de la diversité dans leurs équipes de candidats, dans leurs cabinets politiques, dans leurs organisations internes;
- 19. La promotion de **membres de la diversité aux conseils d'administration** d'organismes publics et parapublics, et la mise en valeur des entreprises dont les conseils d'administration sont plus représentatifs de la diversité;
- 20. Une incitation à une plus grande présence des **membres de la diversité dans les manifestations culturelles** québécoises en tous genres.