

CENTRE COMMUNAUTAIRE MÉRIDIEEN 74
181 RUE BRIÈRE SAINT-JÉRÔME
MRC RIVIÈRE-DU-NORD
PROVINCE DE QUÉBEC
J7Y 3A7

Mémoire sur
La planification de l'immigration
au Québec pour la période 2012-2015

Déposé à
La Commission des relations avec les citoyens
Assemblée Nationale
Gouvernement du Québec



TABLE DES MATIÈRES

1. Historique géo-culturel des Laurentides	3
2. Développement de la régionalisation	4
3. Éthique de la promotion	5
4. Équité dans la sélection	6
5. Intégration au travail	7
6. Réalité de la francisation en région	8
7. Culture et patrimoine	9
8. Recommandations	10
9. Conclusion	11



1. Historique géoculturel des Laurentides

Comme la majorité des régions du Québec, le territoire des Laurentides a été développé par des colons venus répondre à une vision d'occupation du territoire. Majoritairement catholiques et francophone, la population des Laurentides a une perspective démographique à la hausse depuis toujours. L'exotisme de ces montagnes si proches de la métropole a favorisé le développement d'un mouvement de population toujours plus cosmopolite. Nous comptabilisons 80 origines ethniques dans cette communauté du nord de Montréal, et les perspectives sont encore à la hausse. La communauté juive compte deux zones « colonisées »; soit au sud de la région, à Boisbriand dans la MRC Thérèse-de-Blainville, et dans la MRC des Laurentides, à Sainte-Agathe et Val-Morin. Une grande communauté Laotienne est présente sur le territoire de la MRC Thérèse-de-Blainville, ainsi qu'une deuxième génération de Portugais. La capitale régionale, Saint-Jérôme, accueille depuis 15 ans des réfugiés pris en charge par l'État. Une communauté de l'Ex-Yougoslavie s'y retrouve ainsi que des Africains, des Latinos et des Bhoutanais. Le COFFRET a développé au cours des années une concertation locale et régionale qui favorise l'harmonisation. L'objectif est toujours de permettre l'adaptation des services dans la plus grande complémentarité.

La capacité d'accueil des Laurentides demeure positive. Nos besoins en main d'œuvre sont toujours aussi criants, que ce soit dans le domaine touristique, industriel et des services. Ce qu'il nous faut développer, c'est une meilleure harmonisation des mesures d'intégration afin de soutenir l'immigrant dans ses démarches et les employeurs dans leur recherche.



2. Développement de la régionalisation

Dans les années 79-80, les régions du Québec se sont organisées pour accueillir les *Boat Peoples*, alors parrainés par le clergé. C'était le début d'une pratique de déguettoisement et de démétropolisation qui a fait son chemin et qui a changé à jamais le portrait du Québec.

Les premières activités de régionalisation de l'immigration dans les Laurentides, datent du dépôt du livre blanc de Mme Gagnon-Tremblay, alors ministre de l'immigration. Le COFFRET, en 1991, développa une stratégie d'attraction basé sur la complémentarité et le partenariat avec des organismes de Montréal. Rapidement il a été évident que la région des Laurentides avait besoin de main d'œuvre et que l'immigration pouvait répondre à ce besoin. Un des premiers facteurs d'attraction est la démonstration que la région représente une diversité culturelle riche et enracinée dans son milieu. C'est ainsi que nous avons développé des activités visant à favoriser une meilleure connaissance de la richesse culturelle régionale auprès de nos partenaires montréalais qui ont la responsabilité d'intégrer les nouveaux arrivants.

Malgré les efforts collectifs de l'ensemble des partenaires des Laurentides, comme ailleurs au Québec, la régionalisation de l'immigration demeure un défi de tous les jours; la rétention, le soutien, l'accompagnement et le rôle des différents secteurs concernés deviennent des enjeux qui devraient être pris en considération dans le plan stratégique des CRE en matière de développement humain.



3. Éthique de la promotion

La mondialisation a accéléré les mouvements de population et il est devenu stratégique d'investir à l'étranger dans la promotion du Québec afin d'atteindre nos objectifs d'immigration. Mais il est une éthique dans cette promotion qui ne doit pas être transgressée au risque de blesser la dignité humaine des individus qui choisissent d'immigrer au Québec.

Quand on dit « Vous avez une place au Québec » mais que cette campagne promotionnelle aboutit sur un cul-de-sac professionnel, on est plus proche de l'arnaque que du rêve migratoire. Que ce soit par rapport à l'accès à un emploi, au soin de santé, à une place en garderie, au décrochage scolaire, à la violence urbaine et au haut taux de taxation, la tendance des nouveaux arrivants est de témoigner qu'ils se perçoivent comme de la chair à canon pour contrer les baisses démographiques du Québec.

Pour le COFFRET, accueillir des gens au désespoir, parce qu'ils ont perdu une fortune dans leur processus d'immigration et que finalement ils ne voient que le retour au bercaïl comme solution, est une dérision. Il ne faudrait pas attendre que des coalitions d'immigrants se forment dans le but de poursuivre le Québec pour fausses représentations ou que des personnes se sentant lésées par ces situations passent aux actes de façon inappropriée, se sentant victime d'une situation qui justifierait leur action. La rumeur gronde, le terrorisme n'est jamais loin et les opportunités se multiplient. Ce que nous entendons comme réaction est inquiétant et attristant. Offrir une place c'est bien, mais garantir qu'ils l'auront c'est autre chose ...



4. Équité dans la sélection

Le racisme et la discrimination sont des attitudes qui peuvent rapidement prendre le dessus quand des citoyens se sentent victimes d'un manque d'équité dans les mesures de sélection entre autre le parrainage de conjoint. Nous sommes témoins d'une forme de favoritisme pour les résidents permanents qui parrainent un conjoint de leur pays d'origine. Selon certaine coutume, ces derniers vont épouser quelqu'un qu'ils ne connaissent pas, que leur famille a choisi pour eux et sur la base de tradition ils seront sélectionnés. Mais des Québécois de souche qui travaillent, sont actifs dans leur milieu, sans dossier judiciaire ni aucune cause d'exclusion, se verront refuser la possibilité de parrainer leur conjointe ou conjointe qui sont nés hors Québec parce qu'ils ne peuvent prouver que leur relation dure depuis tant de temps.

Nous sommes témoins encore là de réactions extrêmes que soulève l'injustice du traitement des dossiers. Comme si les immigrants ont plus de facilité à parrainer un conjoint qu'un Québécois de souche. Cette situation demande réflexion de façon urgente parce que les blessures ainsi causées deviennent des irritants pour les personnes concernées et créent un climat d'incertitude qui provoquent une perte de confiance par rapport à l'équité dans les mesures d'immigration. La cohésion sociale est un phénomène fragile qui peut être ébranlé par des injustices particulières lorsque les citoyens n'arrivent pas à comprendre la logique de la sélection.

Trouvez-vous cela convenable ?



5. Intégration au travail

La discrimination dont sont victimes les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi, démontre que nous devons développer de nouvelles pratiques afin de soutenir les immigrants dans leur volonté d'intégration. Les obstacles majeurs demeurent le manque de reconnaissance par rapport à la formation réalisée dans le pays d'origine et la non reconnaissance des acquis professionnels des candidats.

Nous ne pouvons minimiser le désespoir qui habite le nouvel arrivant quand il ne peut répondre aux besoins de sa famille et qu'il se retrouve en situation où il remet en question sa démarche d'immigration et accuse le système de manquer à ses responsabilités.

Une mutation est nécessaire sur le marché du travail afin de révolutionner les pratiques et favoriser le développement d'une équation gagnante. Chaque partenaire devient un acteur stratégique et tout le milieu doit être mis à contribution pour que s'harmonise la concertation autour de solutions réalistes. Il devient évident que la solution incontournable demeure l'expérience de travail au Québec pour trouver un emploi et que cette expérience n'est possible que par un stage en milieu de travail. Le développement de principes incitatifs pour les employeurs permettrait de mettre sur pied de nouvelles pratiques.



6. Réalité de la francisation en région

Les jeunes immigrants qui s'installent en région sont victimes d'un désavantage majeur par rapport aux nouveaux arrivants qui ont accès à des classes d'accueil. Cette situation vient augmenter le décrochage scolaire et favorise le développement de comportements délinquants chez ces jeunes. Dans certain cas, les écoles vont délibérément transférer les jeunes immigrants dans des classes de mésadaptés sociaux ou de déficients intellectuels faute de ressources adéquates.

Ces situations créent des dommages collatéraux extrêmement pernicieux puisqu'ils favorisent l'exclusion de ces jeunes et entérine le manque d'adaptation de notre système d'éducation. Nous ne pouvons concevoir qu'au Québec il y ait deux mondes différents et qu'être en région soit synonyme de « défavorisement ».

Une meilleure concertation en matière d'éducation doit mener à des alternatives favorisant une équité de services et une mise en valeur des ressources, et ce, surtout en région.



7. Culture et patrimoine

La diversité culturelle est une richesse en soi. Elle apporte l'ouverture sur le monde et transcende les frontières de façon à intégrer l'autre tel qu'il est. Le Québec est une société qui prône, avec raison, l'intégration participative et non l'assimilation. Cette stratégie favorise des échanges très profonds et un rapprochement humain harmonieux. Il demeure que notre patrimoine culturel humain n'est pas archivé et les générations futures ne sauront pas pourquoi ses grands-parents ont quitté, par exemple, le Bhoutan ou le Maghreb. Nous devons laisser une trace de l'historique toujours en mouvement de ces nouvelles cultures qui s'installent parmi nous, qui s'intègrent et qui deviennent des acteurs importants de notre communauté.

Le patrimoine culturel du Québec est en pleine mutation et nous sommes tous responsables de la façon dont sont gérés les contraintes et les alternatives qui dérivent de ce contexte. Afin de favoriser le développement d'un comportement homogène à travers le Québec et dans l'objectif de travailler conjointement vers l'harmonisation de nos pratiques, il serait avantageux des soutenir les initiatives locales qui permettront une meilleure connaissance de la richesse culturelle de chaque communauté.

Les mouvements migratoires jouent un rôle significatif dans le développement de l'identité de la nation québécoise. Les régions sont quant à elles dans un développement de la diversité sans réel support logistique. Des politiques de la diversité culturelle devrait être au cœur du développement des communautés afin d'outiller les organisations et leurs partenaires.



8. Recommandations

1. Considérant que la régionalisation de l'immigration est un défi qui concerne tous les secteurs de vie d'une communauté, il serait important qu'un plan de développement humain soit élaboré dans toutes les régions du Québec en collaboration avec les partenaires du milieu et sous l'égide des CRE.
2. Considérant que la promotion de l'immigration au Québec doit être réalisée selon des critères d'éthique qui viennent lier les parties concernées, il serait souhaitable de développer des façons de faire pour être cohérent entre l'offre d'accueillir des immigrants pour répondre aux besoins de main d'œuvre et la demande des immigrants ainsi recrutés de s'intégrer au marché du travail. C'est toute la politique de promotion qui est à revoir afin d'être transparent, authentique et réaliste.
3. Considérant que l'immigration est un phénomène social où tous les citoyens sont concernés par l'intégration des nouveaux arrivants, il serait primordial de ne pas pénaliser les Québécois de souche dans leur démarche de parrainage de conjoint mais plutôt de favoriser les mariages mixtes pour donner à la diversité culturelle une dynamique familiale québécoise.
4. Considérant que l'intégration au marché du travail est la priorité dans les démarches des nouveaux arrivants, il serait enrichissant de développer des programmes de stages en milieu de travail afin de favoriser une meilleure connaissance du marché du travail et un appivoisement pour les entreprises qui hésitent à embaucher des étrangers. La mise en place d'incitatifs pour les entreprises permettrait d'améliorer la situation et offrirait une compensation pour la perte de productivité.
5. Considérant que la mise en valeur du fait français est une priorité dans l'intégration des nouveaux arrivants, il serait souhaitable que les régions du Québec puissent avoir accès à des mesures de francisation comparables à celle des grands centres urbains de façon à favoriser le maintien en milieu scolaire de nos jeunes immigrants en région et une intégration sociale réussie pour tous.
6. Considérant que l'identité culturelle du Québec est en mutation, il serait souhaitable de développer des mesures pour que des politiques sur la diversité culturelle soient établies dans toutes les villes concernées par l'immigration.



9. Conclusion

Tout comme dans le rêve de Champlain, le Québec s'est développé dans la plus grande diversité culturelle. Nous avons su développer l'harmonisation de nos pratiques et favoriser une participation citoyenne de façon à offrir aux nouveaux arrivants l'opportunité de s'intégrer.

Reste qu'une trop grande proportion d'immigrants sont toujours sans travail et considèrent leur processus d'intégration comme un échec. Il est certain que le Québec a besoin d'immigrants, mais comment garantir que le marché du travail est équipé pour les accueillir. Il est donc certain qu'une diminution du nombre d'immigrants par année est souhaitable afin de garantir l'intégration de tous.

Nous devons développer des mesures complémentaires et des initiatives concluantes afin de lutter contre l'exclusion que vivent les nouveaux arrivants. Le Québec a une responsabilité incontournable quant aux conditions de vie et à la dignité humaine de ses immigrants. Quand le désespoir et l'incompréhension meublent le quotidien, il est urgent de modifier nos façons de faire afin de garantir un soutien adéquat. Nous sommes tous gagnants quand une entreprise engage un nouvel arrivant, nous devons donc nous investir afin que le milieu économique du Québec soit partie prenante des démarches nécessaires à l'amélioration de la situation. Est-ce envisageable ? Comment mobiliser ces partenaires du milieu économique pour qu'ils se sentent concernés ?

Lorsque des conditions gagnantes auront fait leurs preuves, nous pourrons envisager de croire que le Québec pourrait offrir une plus grande capacité d'accueil pour les immigrants.

