

Mémoire au secretariat de la
Commission des relations avec les citoyens
Les niveaux d'Immigration pour 2012 à 2015

Présenté par le
Service d'aide aux Néo-Canadiens (SANC)

Sherbrooke, le 18 mai 2011

Table des matières

Introduction.....	3
Le Service d'aide aux Néo-Canadiens.....	4
Remarques générales en lien avec le document soumis à la consultation	6
Réactions quant aux orientations soumises à la consultation	10
Première orientation	10
Deuxième orientation	11
Troisième orientation.....	11
Quatrième orientation.....	12
Cinquième orientation	12
Sixième orientation.....	13
Septième orientation	14
Conclusion	15

Introduction

L'accueil et l'intégration des immigrants soulèvent des enjeux importants et multiples pour la société québécoise. En Estrie, différents acteurs participent à l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants.

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens (SANC) a voulu participer à l'exercice de consultation initié par la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, madame Kathleen Weil.

Dans un premier temps, ce mémoire présente sommairement l'organisme, sa mission et ses principaux services aux nouveaux arrivants.

Dans un deuxième temps, nous présentons quelques remarques d'ordre général en lien avec le document soumis à la consultation, intitulé *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 et Caractéristiques de l'immigration au Québec-statistiques*.

La troisième partie présente nos réactions en lien avec les sept orientations du gouvernement, en ce qui concerne la planification de l'immigration pour la période 2012-2015.

Nous terminons en présentant une courte conclusion de notre réflexion sur la consultation en cours.

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens

Depuis 1954, le Service d'aide aux Néo-Canadiens, organisme sans but lucratif, assume avec la participation active de la société d'accueil, la même mission essentielle, soit d'être l'organisme de référence en Estrie pour :

- ✓ Accueillir les personnes immigrantes venant s'y établir;
- ✓ Faciliter leur intégration sur les plan social, psychosocial (en lien avec le processus migratoire), économique et culturel en collaboration avec les ressources du milieu;
- ✓ Favoriser le développement et le maintien de relations interculturelles entre toutes les citoyennes et tous les citoyens dans une société pluraliste.

Dans ce cadre, le SANC, avec la collaboration d'employés et de bénévoles, offre des services aux nouveaux arrivants, sans égard à leur statut d'immigrant (demandeur d'asile, réfugié parrainé privé ou pris en charge par l'État, travailleur qualifié, etc.). Sans entrer dans les détails, voici les principaux services :

- ✓ Accueil, aide à l'établissement et intervention sociale, c'est-à-dire accueil à l'arrivée des nouveaux arrivants, prise des rendez-vous pour les visites de logement, accompagnement à ces visites au besoin, signature du bail, accompagnement lors du déménagement si nécessaire;
- ✓ Aide et accompagnement pour l'accès aux services publics : électricité, téléphone, institution bancaire, épicerie, école, garderie, etc.;
- ✓ Séances d'information sur différents sujets tels la consommation, la santé, le crédit, l'impôt, l'hiver, les valeurs communes au Québec, l'achat d'une automobile, la santé et la sécurité au travail, le bulletin de paie, le marché du travail en Estrie, les normes du travail, la communication interculturelle, la gestion financière;
- ✓ Orientation vers les services de santé, de justice, d'assistance-emploi, d'immigration, soutien moral et psychosocial, écoute active sur les difficultés vécues par les nouveaux arrivants;
- ✓ Aide et soutien à la recherche d'emploi et au retour aux études, counseling d'emploi;
- ✓ Recommandation des candidats à des employeurs et accompagnement au besoin, placement en emploi, soutien à l'intégration et au maintien en emploi et soutien personnalisé aux employeurs en ce qui concerne la gestion de la diversité culturelle;

- ✓ Interprétariat et traduction de divers documents pour les institutions, organismes et nouveaux arrivants;
- ✓ Liaison avec le réseau de la santé et des services sociaux, afin d'établir un bilan de santé et un suivi s'il y a lieu, pour les réfugiés et les demandeurs d'asile;
- ✓ Centre d'accès communautaire à internet, afin de permettre aux nouveaux arrivants de communiquer par internet avec leurs familles et amis ou faire la recherche d'emploi.

En s'impliquant de plus près dans nos actions quotidiennes, on constate rapidement que le travail accompli se fait en grande partie grâce à l'apport des bénévoles. Sans leur contribution, le service serait rapidement mis en péril, entraînant ainsi des lourdes conséquences sur le mandat d'accueil et d'aide à l'intégration, qui nous est confié par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec.

Remarques générales en lien avec le document soumis à la consultation

Tel que mentionné par la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, madame Kathleen Weil, dans le document élaboré en soutien à la présente consultation « *le moment est venu de réaliser l'inventaire des progrès récents et de faire le point sur ses besoins présents et futurs.* »

Si on prend le temps d'apprendre à un enfant à bien lire et écrire le français, celui-ci aura de meilleures chances de réussir sa scolarisation. Le premier pas est crucial dans sa réussite scolaire. De la même façon, si on prend le temps et on se donne les moyens de bien accueillir et bien accompagner les nouveaux arrivants dès leur arrivée, leur intégration sera mieux réussie. Les premières années de leur établissement déterminent le reste. **Si on s'occupe adéquatement de leurs besoins dès les premiers jours, ils auront moins de difficultés, moins d'embûches, moins de problèmes..., l'inverse est vrai aussi!** Visiblement, il faudrait que le gouvernement du Québec se donne les moyens financiers pour mieux accueillir et accompagner les nouveaux arrivants dans leur intégration. Les besoins présents se situent à ce niveau-là, du moins pour notre organisme.

Cependant, force est de constater que le SANC **fait le minimum du minimum** avec les moyens dont il dispose. Nous devrions pouvoir accomplir plus pour faire en sorte que les premiers mois, après l'arrivée des nouveaux arrivants, et que les premières années dans leur nouveau chez-eux soient le plus facilitant possible pour la réussite de leur intégration. À cet effet, il faut que le gouvernement du Québec, par le biais du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles soutienne davantage le travail des organismes qu'il subventionne pour s'occuper de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants.

Peu importe le statut d'immigrant (travailleur qualifié, réfugié, parrainé, etc.), tous ont besoin d'un accueil et d'un accompagnement à leur arrivée. Dans la mesure où notre société en général et le gouvernement québécois en particulier s'occupent d'eux comme il faut dans les premières années, leur intégration sera un succès. Si le travail est bien fait dès le départ, nous éviterons des problèmes tels : francisation insuffisante, chômage, santé, éducation, justice, etc.

Dans un autre ordre d'idées, il est intéressant de constater les efforts que le gouvernement a déployés pour mieux informer certains partenaires sur l'arrivée des nouveaux arrivants (pays de provenance, nombre de personnes) ou pour sensibiliser la population à la présence des immigrants (capsules vidéo sur des histoires d'immigrants disponibles sur internet). Cependant, ce n'est pas uniquement sur internet que l'on va résoudre des problèmes liés aux préjugés et au racisme encore présents dans plusieurs sphères de vie (travail, logement, école, restaurants, etc.) Même si les expressions de discrimination ou de racisme ne sont pas fréquentes, elles sont

lourdes de conséquences à chaque fois et restent imprégnées longtemps dans la mémoire collective d'une communauté.

Nous prôtons la mise en place d'initiatives d'éducation populaire sur l'apport positif de l'immigration, adaptées à la réalité de chaque région, basées sur son vécu en lien avec l'immigration. Par exemple, en Estrie, la faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke n'existerait pas, à tout le moins de la même façon, sans l'apport des médecins immigrants qui ont contribué à la fondation de cette faculté. Lorsqu'on cherche dans l'histoire de Sherbrooke, on peut se rendre compte facilement que le développement de la ville de Sherbrooke est directement reliée à l'immigration, et ce, depuis ses débuts il y a plus de 200 ans!

Les nouveaux arrivants manquent d'occasion pour se recréer un réseau, se faire de nouveaux amis, ce qui entraîne son lot de difficultés (isolement, repliement sur soi, retard dans l'intégration à l'ensemble). Nous recommandons la mise sur pied d'un programme de réseautage, par le biais duquel les nouveaux arrivants seraient mis en contact avec des personnes ou des familles québécoises, dans le but de se recréer un réseau social, de se faire de nouveaux amis avec qui ils pourront découvrir et apprivoiser la culture de l'autre et faire la promotion de sa propre culture. Ce serait un programme plus qualitatif que quantitatif, puisqu'il s'agit de créer des occasions pour favoriser les contacts sociaux, basé sur la qualité de la relation humaine, sur la communication interculturelle et sur l'échange interculturel.

À la page 15 du document de consultation, on présente quelques actions récentes pour mieux positionner le Québec, afin de faire face à la concurrence entre les pays pour attirer des immigrants porteurs des compétences recherchées. Notre travail au quotidien auprès des travailleurs qualifiés nous permet de constater que plusieurs d'entre eux quittent le Québec car ils sont déçus de constater que leur intégration en emploi tarde à se concrétiser ou elle ne se fait pas dans leur domaine de compétences. Les intervenants en employabilité du SANC doivent gérer les déceptions des travailleurs qualifiés car ils sont souvent obligés d'accepter des emplois temporaires dans d'autres champs de compétence que le leur. Il faut donc faire attention avec des campagnes de promotion qui perpétuent les perceptions du rêve américain!

En ce qui concerne les défis d'une sélection améliorée, le gouvernement a modifié en 2009 la grille de sélection des travailleurs qualifiés, afin notamment de favoriser les candidats ayant un diplôme dans un domaine de formation pour lequel les perspectives d'emploi sont très favorables. Cependant, lorsqu'on accueille des travailleurs qualifiés dans notre organisme, plusieurs d'entre eux possèdent une formation qu'ils ne pourront pas exercer au Québec, à tout le moins dans un délai du court à moyen terme. Prenons, par exemple, les pharmaciens. Même si les perspectives d'emploi sont très favorables, ils doivent faire face à un obstacle majeur : celui d'accéder à l'ordre professionnel des pharmaciens du Québec pour pouvoir exercer leur profession en toute légitimité.

L'intégration réussie passe par l'emploi. Il est important de souligner les efforts du gouvernement du Québec en matière d'information auprès des entreprises, en ce qui concerne la gestion de la diversité. Le site internet www.diversite.gouv.qc.ca offrant des informations sur la diversité permet aux employeurs et à leurs employés de s'autoformer sur cette question. Ce site est autodidacte et formateur. Il met en évidence le travail de trois ministères, soit Immigration et Communautés culturelles, Emploi et Solidarité sociale et Développement économique, Innovation et Exportation. À ce chapitre, nous tenons à souligner les efforts du gouvernement en Estrie pour la mise en place de la Stratégie interministérielle. C'est un exemple d'échange d'information, de formation, de sensibilisation et de concertation de quatre ministères en lien avec les services aux immigrants, soit le Ministère de l'Emploi et la Solidarité sociale, le Ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports, le Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation ainsi que le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Le guichet Emploi-Immigrant d'Emploi-Québec est la résultante de cette stratégie interministérielle.

Le SANC, en collaboration avec plusieurs partenaires, dont le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Emploi-Québec, la Ville de Sherbrooke, le Ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports, Service Canada et des employeurs, a initié depuis sept ans une activité de sensibilisation destinée aux employeurs, soit **l'Estrie se parle des vraies affaires**. Dans son travail quotidien au niveau de l'aide à la recherche d'emploi auprès des nouveaux arrivants, **nous soutenons de façon personnalisée les employeurs** qui souhaitent embaucher des immigrants et nous organisons des **jumelages professionnels**, afin de permettre aux chercheurs d'emploi immigrants de mieux connaître l'exercice de leur métier ou de leur profession dans un contexte québécois et du même coup, établir un contact avec un travailleur québécois actif sur le marché du travail et bénéficier de ses conseils. Cependant, le soutien personnalisé aux employeurs et aux entreprises ainsi que les jumelages professionnels restent des initiatives modestes faute d'un financement adéquat. Elles gagneraient à être déployées auprès d'un plus grand nombre d'entreprises et d'immigrants en recherche d'emploi.

À la page 18 du document de consultation, on présente une liste de quelques actions pour favoriser l'intégration des immigrants au marché du travail. À la fin de cette page on décrit l'action suivante « *Poursuite des travaux avec le MESS pour implanter un continuum de services auprès de la clientèle immigrante.* » Le continuum des services ne doit pas se traduire par un morcellement de l'intervention gouvernementale auprès de nouveaux arrivants.

Nous croyons fermement qu'**il faut mettre l'accent sur un processus unifié et dynamique d'accueil et d'aide à l'intégration socio-économique de nouveaux arrivants**, au lieu de morceler ce processus, du moins pendant les premières années après leur arrivée au Québec.

En ce qui concerne le défi de franciser plus tôt, plus et mieux, nous soulignons les efforts du gouvernement pour faire davantage. Cependant, nous constatons que l'intervention en francisation se fait de façon séquentielle dans le temps, c'est-à-dire qu'on préconise encore que le nouvel arrivant finisse sa francisation de base avant de continuer à d'autres niveaux de français ou avant de faire la recherche d'emploi. Par le fait même, l'intégration en emploi est retardée.

Il serait pertinent de concevoir, de concert avec les institutions d'enseignement, des passerelles permettant à un nouvel arrivant, qui rencontre les autres préalables demandés par un programme de formation, de l'admettre et de lui offrir un soutien accru en francisation en même temps qu'il poursuit ses cours, ce qui aurait comme effet de réduire les délais pour le nouvel arrivant.

Il serait pertinent aussi d'appuyer les entreprises qui veulent embaucher des immigrants, lorsque ceux-ci ne maîtrisent pas le français tel que demandé par l'emploi occupé, par des cours de français dans le milieu de travail, et ce, sans tenir compte des quotas. La rétention en emploi des immigrants se porterait beaucoup mieux.

Plusieurs emplois requièrent la connaissance de l'anglais, ce qui est un véritable obstacle pour plusieurs immigrants. Pourquoi ne pas offrir une formation d'appoint en anglais pour leur permettre d'accéder plus facilement à certains emplois en lien avec leurs compétences? L'enseignement de l'anglais, langue seconde, fait partie du cursus des élèves du Québec. Cependant, les immigrants qui arrivent déjà avec une formation faite à l'étranger n'ont pas eu accès obligatoirement à l'enseignement de l'anglais, donc ils sont désavantagés lorsqu'ils cherchent un emploi.

Le SANC connaît bien les pouvoirs du gouvernement du Québec en termes de sélection des immigrants. Cependant, même si c'est du ressort du gouvernement fédéral, la sélection des réfugiés (à l'étranger ou au Québec, pour les demandeurs d'asile) contribue aussi de façon positive au développement et à la croissance de la société québécoise, et ce, autant sur le plan économique, culturel, démographique que linguistique. Pensons seulement aux réfugiés provenant des pays francophones. C'est aussi vrai pour les personnes faisant partie du programme de réunification familiale. Néanmoins, nous constatons qu'il n'y a pas d'initiative gouvernementale pour promouvoir l'apport des réfugiés à l'ensemble de la société québécoise.

Réactions quant aux orientations soumises à la consultation

Première orientation

« Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail. »

Dans les dernières années, le SANC a constaté une augmentation des nouveaux arrivants appartenant à cette catégorie. En 2008-2009 nous avons accueilli 85 unités familiales représentant 196 personnes (adultes et enfants) et en 2009-2010, nous avons accueilli 111 unités familiales représentant 287 personnes, ce qui représente 30,58 % d'augmentation en termes d'unités familiales ou de 46,42 % en termes du nombre de personnes.

Les besoins exprimés sur le marché du travail le sont-ils en temps réel au moment où la sélection du travailleur qualifié se fait à l'étranger? Est-ce que le Québec peut réduire davantage le délai entre le moment de sa réponse de sélection et le moment d'arrivée au Québec du travailleur qualifié?

La principale difficulté que nous anticipons en lien avec cette orientation est le décalage qui existera toujours entre les besoins exprimés sur le marché du travail et le moment où le travailleur qualifié, qui a été sélectionné par le Québec, décide de venir s'installer de façon permanente. Ce décalage dans le temps peut faire en sorte que les besoins qui étaient valables il y a six mois ou un an ne le soient plus au moment de son arrivée en sol québécois, entraînant comme conséquence un retard dans son intégration en emploi. Selon nous, l'une des solutions passe par un arrimage en temps réel des besoins exprimés sur le marché du travail et le profil des travailleurs qualifiés ainsi que par une réduction de délais entre le moment de la réponse affirmative sur la sélection du travailleur qualifié et son arrivée au Québec.

Par ailleurs, les écarts entre le pairage du profil des travailleurs qualifiés et les besoins évolutifs du marché du travail, peuvent être comblés par des formations d'appoint de courté durée. Cela demande cependant une grande souplesse de la part des institutions de formation du Québec, notamment aux niveaux secondaire, professionnel et collégial. Un exemple vécu au Cégep de Sherbrooke est un programme de mise à niveau pour des infirmiers ayant fait des études à l'étranger.

Deuxième orientation

« Maintenir majoritairement la proportion des personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions. »

Cet objectif est louable en soi. Les personnes déjà francisées à l'étranger ou dont la langue maternelle est le français représentent une économie pour le Québec. Cependant, il faut faire attention de ne pas se priver des travailleurs qualifiés qui peuvent contribuer sur le plan professionnel et démographique même s'ils ne maîtrisent pas entièrement la langue française avant d'arriver au Québec. Il faut plutôt revoir nos outils de francisation, surtout la francisation qui peut se faire de façon parallèle à l'occupation d'un emploi. Il faudrait essayer cette formule, au moins sur la base d'un projet pilote, avec la complicité d'entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre.

Troisième orientation

« Augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés. »

Même si plusieurs connaissent déjà le français car c'est leur langue maternelle, d'autres arrivent sans le maîtriser suffisamment pour intégrer rapidement le marché du travail et doivent retourner sur les bancs d'école pour parfaire leur francisation. Cette situation retarde de plusieurs mois leur intégration sur le marché du travail et certains travailleurs qualifiés doivent aussi se tourner vers l'assistance emploi (l'aide de dernier recours) ou envisager de déménager vers d'autres villes, provinces ou même de retourner dans leur pays d'origine. Comment le gouvernement du Québec envisage-t-il de contrer cette situation? Une intensification des interventions visant à ce que les travailleurs qualifiés, qui sont francisés avant de venir au Québec, ne sera pas suffisante car elle n'est pas accompagnée d'un ingrédient essentiel : l'immersion à tous les jours dans un environnement francophone et la pratique de la langue dans les espaces publics, par la radio, la télévision, les journaux et surtout dans les milieux de travail, bref, dans la vie au quotidien. Donc, la francisation en ligne (FEL) ne suffira pas à elle seule pour améliorer le français du travailleur qualifié car il n'est pas en immersion journalière avec le français.

Nous croyons fortement que l'apprentissage du français de base peut être jumelé en même temps par des expériences de travail au Québec, où le travailleur qualifié immigrant pourrait être soutenu pour améliorer sa connaissance du français, surtout en lien avec le métier ou la profession exercée, les expressions reliées au domaine de travail, etc. Au lieu d'avoir une intervention séquentielle, c'est-à-dire maîtriser d'abord le français et ensuite chercher du travail, le travailleur qualifié pourrait être soutenu dans son milieu de travail pour continuer le perfectionnement de la langue française en même temps.

Il faut penser à favoriser les moyens pour qu'une fois arrivé ici au Québec, le travailleur qualifié ait rapidement accès à un réseau de contacts pour améliorer son français, ait accès à des jumelages professionnels pour s'enquérir des exigences demandées par les employeurs dans le domaine et puisse échanger avec un travailleur actif dans un milieu de travail, sur son métier ou sa profession.

Quatrième orientation

« Maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions. »

Bien sûr qu'il faut miser sur les jeunes immigrants ainsi que les jeunes familles! En ayant cette logique accentuée sur les jeunes, ne risque-t-on pas de passer à côté d'immigrants un peu plus âgés que 35 ans, mais encore capables d'offrir une vie active sur le marché du travail d'au moins 20, 25 ans, voire 30 ans? Surtout dans le contexte actuel où plusieurs employeurs, incluant la fonction publique québécoise, cherchent à retenir leur main-d'œuvre au-delà de l'âge de 65 ans? Il serait sage et prudent de ne pas se priver des immigrants qui peuvent contribuer au niveau professionnel, linguistique ou démographique. Sur ce dernier plan, il est pertinent de citer l'étude qui a été effectuée par la Table régionale de concertation des aînés de l'Estrie, intitulée *« Un portrait du vieillissement de la population en Estrie : La population de l'Estrie devrait croître de 11 % de 2006 à 2031. Ce taux nous met au 9^e rang des 17 régions du Québec et en plein dans la moyenne québécoise. Cet accroissement prévu de 34 000 personnes serait toutefois limité à seulement 10 000 personnes en l'absence de migration. Nous accueillons annuellement, depuis 2001, plus de 1 000 personnes immigrantes, ce qui représenterait la presque totalité de notre perspective migratoire jusqu'en 2031. »*

Cinquième orientation

« Rééquilibrer progressivement la proportion que représente chacun des grands bassins géographiques de provenance de l'immigration pour qu'en 2015 cette proportion soit limitée à un maximum de 30 % pour chacun de ces bassins. »

Il est important de diversifier les grands bassins géographiques de provenance de l'immigration, mais selon nous, il ne faut pas chercher à tout prix un équilibre absolu entre les différents bassins, car le Québec peut se priver des immigrants pouvant apporter sur d'autres plans que leur origine ethnique ou leur provenance. Ici s'applique aussi le potentiel de contribution de l'immigrant sur le plan démographique ou socioprofessionnel.

Au sujet des quotas, il est à propos de citer l'opinion de monsieur Denis Dufresne, journaliste de *La Tribune*, parue dans le journal le lundi 16 mai dernier « *Il est normal pour le Québec de vouloir attirer davantage de travailleurs qualifiés en fonction des besoins du marché du travail et de s'assurer qu'ils pourront s'y intégrer. Mais l'idée de sélectionner les nouveaux arrivants selon leur pays ou leur continent d'origine apparaît discriminatoire et, à la limite, contraire à la nécessité pour le Québec de favoriser des candidats francophones ou francophiles si on réduit le nombre d'immigrants d'Afrique du Nord, notamment. Ne risque-t-on pas à tout le moins de fermer la porte à certaines catégories d'immigrants qui sont naturellement attirés par le Québec, seul foyer francophone d'Amérique?* »

Il faut aussi prendre conscience que selon la provenance des nouveaux arrivants, surtout des réfugiés pris en charge par l'État, parfois la distance culturelle et linguistique ainsi que le vécu prémigratoire font en sorte que le SANC doit déployer plus d'énergie pour les aider lors de l'accueil ou de leur intégration. À cet effet, nous avons constaté que dans les dernières années, l'arrivée de certaines nouvelles communautés a entraîné un investissement en temps et en ressources humaines beaucoup plus important.

Sixième orientation

« Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions. »

Nous sommes convaincus que la contribution de l'immigration économique à l'économie québécoise est importante ne serait-ce que sur le plan de l'économie en termes de francisation et d'intégration plus rapide sur le marché du travail.

À notre avis, il faut éviter de tomber dans l'illusion de croire qu'on règle un problème en maintenant élevé le pourcentage d'admissions des immigrants économiques. Il faut explorer d'autres solutions telles que la formation d'appoint dans les secteurs d'avenir ou ayant des perspectives d'emploi très favorables et offrir ainsi une alternative à d'autres catégories d'immigrants qui peuvent apporter beaucoup au Québec sur d'autres plans (démographique, linguistique) et éventuellement aussi sur le plan socioprofessionnel.

Au lieu de s'attarder sur les pourcentages d'admissions à maintenir, il serait aussi important de s'attarder à l'amélioration de nos services (santé, éducation, qualité de vie, etc.) afin de les attirer au Québec et leur donner le goût d'y rester. Quel est l'avantage d'avoir un pourcentage élevé d'admissions de l'immigration économique si, par ailleurs, on risque de perdre aussi un certain pourcentage de ces mêmes personnes parce qu'elles décident de quitter après un certain temps le Québec, au profit d'autres villes ou pays? Mieux vaut travailler à améliorer le taux de rétention.

Septième orientation

« Viser une stabilisation relative du volume des admissions pendant la période 2012-2015, de manière à ce qu'en fin de période, soit en 2015, la moyenne annuelle des admissions s'établisse à 50 000 personnes. »

Nous entrevoyons un danger à vouloir stabiliser le volume d'admissions pendant les prochaines années. C'est en fait une diminution du nombre d'admissions et par le fait même une diminution du poids du Québec dans l'ensemble de la population canadienne, lequel est déjà au-dessous de 20 %. À long terme, cela peut se traduire par une diminution de la contribution fédérale vers la province, affectant du même coup des services à la population et pas seulement aux immigrants. Est-ce ce qui est souhaité par le gouvernement québécois?

Conclusion

Le SANC fait le **minimum du minimum**, et ce, avec l'apport d'un réseau de bénévoles. Cependant, ce n'est pas assez pour bien accueillir et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Un soutien financier accru de la part du gouvernement est essentielle.

L'accueil et l'aide à l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants font partie d'un même processus, lequel doit être unifié et dynamique. C'est important de ne pas morceler l'intervention, du moins, pendant les premières années après leur arrivée.

Il faut situer ces deux aspects, l'accueil et l'aide à l'intégration dans une perspective dynamique et inséparable au lieu de séquentielle et morcelée.

Avec le soutien nécessaire, le SANC peut accueillir plus d'immigrants par année. Le dynamisme de notre région ne peut que se porter mieux. Sherbrooke est un milieu de vie intéressant puisqu'elle présente plusieurs atouts pour les nouveaux arrivants : qualité de vie, ville du savoir, enseignement bilingue du niveau primaire au niveau universitaire, structure économique diversifiée, ville de services et bien d'autres.