



**Pour une meilleure intégration des
personnes immigrantes**

**Mémoire présenté à la Commission de la
culture dans le cadre de la consultation sur *La
planification de l'immigration au Québec pour
la période 2008-2010***

Par la Centrale des syndicats du Québec

Septembre 2007



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 155 000 membres, dont plus de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 12 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

Les questions relatives à l'immigration et à l'accueil des personnes immigrantes représentent des enjeux essentiels à un développement économique et social harmonieux du Québec. Il est normal que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à l'image de ses membres, s'en préoccupe. C'est avec un vif intérêt que nous participons, une fois de plus, à cette consultation publique. Bien sûr, les positions que nous défendrons sont orientées par le prisme de nos valeurs syndicales, mais elles proviennent, avant tout, de l'expérience de nos membres, majoritairement actifs dans les services publics, qui participent quotidiennement au processus d'intégration d'un grand nombre de personnes immigrantes ou d'enfants d'immigrants.

Nous avons toujours soutenu que la politique québécoise d'immigration devait s'inscrire dans un projet collectif engageant et englobant : celui de développer au Québec une société originale, pluriethnique et de langue française, démocratique, laïque et ouverte sur le monde. Nous reconnaissons que les niveaux d'immigration répondent à des enjeux démographiques et économiques importants. Par contre, pour s'assurer que le développement du Québec est véritablement durable, les efforts d'intégration au travail, de francisation et de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes représentent, selon nous, des objectifs à mettre en priorité.

Dans cette optique, la CSQ considère qu'avant d'augmenter de manière importante l'immigration, des efforts supplémentaires doivent être faits afin de s'assurer que celles et ceux qui choisissent le Québec comme terre d'accueil puissent y contribuer de leur plein potentiel. **La CSQ recommande l'adoption du scénario de la croissance légère pour les prochaines années.** À court terme, ce scénario devrait nous permettre de consolider nos mécanismes d'accueil et de mieux expliquer à l'ensemble de la population du Québec le bien-fondé de notre politique en matière d'immigration. Une fois cette étape franchie, nous pourrions nous fixer, à long terme, des objectifs plus ambitieux. En effet, plus le Québec intégrera économiquement, culturellement et socialement avec succès ses personnes immigrantes, plus sa population sera ouverte à l'immigration et plus le Québec constituera une destination attirante pour nombre de candidats intéressants.

Bien que la consultation se restreigne à la détermination du niveau d'immigration, nous profitons de ce mémoire pour réitérer nos positions sur certains enjeux que nous considérons être des parties intégrantes du dossier de l'immigration.

Le vieillissement et le déclin de la population

Le vieillissement et le déclin de la population appréhendé constituent la trame de fond principale du document de consultation élaboré par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Bien que ces tendances entraînent des conséquences importantes sur la pérennité de la société québécoise francophone dans l'espace nord-américain, nous croyons qu'il y a lieu de dédramatiser cette prétendue crise. Trop souvent, cette dernière vient embrouiller les débats sur un ensemble de politiques publiques.

D'abord, nous tenons à souligner que les scénarios utilisés par le MICC maintiennent un taux de fécondité à 1,5 alors que depuis deux ans, nous assistons à une augmentation sensible du nombre de naissances par femme. L'utilisation du taux actuel de fécondité qui dépasse les 1,6 améliorerait sensiblement les prévisions. Cette augmentation est liée, entre autres, au fait que le Québec a amélioré ses politiques familiales (transferts aux familles, services de garde, assurance parentale). La seule façon de s'assurer que cette tendance positive se poursuivra encore plusieurs années est de consolider les politiques d'aide à la famille. Ceci demande une amélioration continue de l'accès et de la qualité des services de garde, l'amélioration des congés familiaux et l'inclusion dans les lois du travail de véritables dispositions facilitant la conciliation famille-travail. De leur côté, les entreprises doivent aussi faire un effort pour favoriser l'adaptation du travail aux contraintes vécues par les parents. Malheureusement, un grand nombre d'entreprises attendent que le gouvernement impose des contraintes avant d'agir en ce sens.

En d'autres mots, la CSQ considère que l'immigration ne peut pas être LA solution à notre crise démographique. Il faut que celle-ci soit complémentaire à la mise sur pied au Québec d'une réelle politique familiale et de la population. C'est par ces approches multiples qu'il nous sera possible de renverser la tendance à la décroissance de la population du Québec.

Le véritable enjeu économique : l'intégration à l'emploi

L'immigration constitue un enjeu économique de premier ordre. Les hypothèses présentées dans le document de consultation accordent une place importante à la nécessité d'assurer un remplacement de la main-d'œuvre. Selon nous, il faut aussi prioriser l'objectif de **l'intégration à l'emploi** comme considération économique dans le débat sur l'immigration.

Le document de consultation insiste à juste titre sur le fait que l'accès à l'emploi est généralement la toute première condition de réussite de l'immigration. En effet, selon une étude réalisée par Statistique Canada *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de*

*l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*¹, « trouver un emploi approprié était la difficulté la plus souvent déclarée » par près de la moitié des personnes répondantes à l'enquête (46 %). Les freins à la recherche d'emploi les plus régulièrement signalés par les personnes concernées sont le manque d'expérience de travail au Québec ou au Canada et les difficultés liées à la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences de travail acquis dans leur pays d'origine.

Pour la plupart des personnes immigrantes, l'emploi représente la porte par laquelle ils établissent les premiers contacts significatifs avec la société d'accueil. L'accès à un emploi leur permet d'interagir avec des citoyens de toute sorte et ouvre la porte à la constitution d'un réseau social. L'obtention d'un emploi de qualité et répondant à leurs attentes permet aux personnes immigrantes de participer à la vie économique et sociale du Québec et contribue ainsi à forger le sentiment d'appartenance. Au contraire, le chômage et l'isolement économique incitent souvent au repli sur soi et à la crispation identitaire.

Actuellement, l'économie québécoise ne s'en tire pas trop mal ; le nombre total d'emplois augmente et le nombre de personnes au chômage est en décroissance. Pourtant, les problèmes d'intégration à l'emploi des nouveaux venus persistent toujours. Le taux de chômage des personnes issues de l'immigration demeure significativement plus élevé que pour l'ensemble de la population (11 % contre 7 % selon les dernières données de 2001). Cette tendance est encore plus marquée chez les personnes immigrantes récentes. En effet, les personnes immigrantes arrivées depuis moins de cinq ans ont un taux de chômage avoisinant les 15 %.

De plus, les personnes immigrantes sont plus souvent touchées par la pauvreté et par les mauvaises conditions de travail. Toutes les études portant sur cette question effectuées au cours des 15 dernières années le démontrent : « Depuis les années 1980, la proportion d'immigrants récents à faible revenu a augmenté de façon marquée, en dépit d'une hausse des niveaux de scolarité parmi ce groupe². » Une telle situation rend plus difficile l'adaptation et contribue, particulièrement chez les personnes immigrantes économiques, soit à la décision de s'expatrier vers une autre province, soit à remettre en question le projet d'établissement au Québec.

Pour pallier cette situation d'exclusion, il nous apparaît prioritaire d'assurer une meilleure correspondance entre les besoins de main-d'œuvre et les critères de sélection, tout en facilitant la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes immigrantes sélectionnées.

¹ Grant Schellenberg et Hélène Mathieu, « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, Édition spéciale 2007.

² *Idem*, p. 9.

➤ **Les femmes immigrantes, premières victimes des difficultés d'intégration**

Lorsque vient le temps de l'intégration à un emploi, les femmes immigrantes, particulièrement celles appartenant à des minorités raciales, sont victimes d'une double ou triple discrimination. Cette réalité importante est pourtant passée sous silence dans le document du gouvernement. Pourtant, une importante étude du Conseil du statut de la femme³ nous informe que les femmes immigrantes font face à un taux de chômage de 13 %, contrairement à 6 % pour l'ensemble des femmes du Québec. Ce taux grimpe à plus de 16 % dans le cas de femmes issues de groupes raciaux. Elles sont souvent cantonnées dans des secteurs où les conditions de travail sont les plus difficiles comme l'industrie manufacturière légère, les services auxiliaires de santé et l'aide ménagère. L'écart entre leur revenu moyen et celui des hommes ou, dans une moindre mesure, de celui de l'ensemble des femmes, en témoigne. En effet :

Dans l'industrie manufacturière, ce sont des femmes des minorités visibles immigrées, notamment les Haïtiennes, les Africaines noires, les Latino-Américaines, les Asiatiques, les Sud-Asiatiques et les Chinoises, qui ont le plus bas revenu annuel médian (RAM), celui-ci s'établissant entre 54 % et 58 % du RAM des femmes nées au pays travaillant avec elles. En fait, les femmes des minorités visibles immigrées ne gagnent en moyenne que 88 % du revenu total des femmes immigrées et 81 % du revenu des Québécoises⁴.

De plus, selon Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'Université de Montréal et spécialiste de l'immigration, lorsqu'un couple d'immigrants doit faire face à la nécessité de sacrifier l'avancement professionnel d'un membre afin d'assurer l'acquisition de compétences ou le retour aux études d'un autre, c'est dans la quasi-totalité des cas les femmes qui mettront de côté leur carrière. Ainsi, elles deviennent forcées d'accepter le premier emploi nourricier qui se présente à elles.

Le Québec s'est engagé, depuis le milieu des années quatre-vingt, dans une démarche d'accès à l'égalité en emploi et, depuis plus de dix ans, vers l'atteinte de l'équité salariale entre les femmes et les hommes. À la lumière des données fournies par le Conseil du statut de la femme, force est de constater que les femmes immigrantes ne profitent pas de ces avancées démocratiques. La CSQ est persuadée que l'atteinte de l'égalité et de l'équité nécessite des efforts supplémentaires pour appuyer les femmes immigrées dans leur intégration au marché du travail et dans la défense de leurs droits. Par exemple, des efforts concertés afin de favoriser l'intégration en emploi des femmes immigrantes auraient des résultats immédiats sur l'accroissement de la population au travail. En effet, si le taux de participation et le taux de chômage des 360 000 femmes issues de

³ Conseil du statut de la femme, *Des nouvelles d'elles, les femmes immigrées du Québec*, gouvernement du Québec, 2005.

⁴ *Idem*, p. 72-73.

l'immigration se rapprochaient à mi-chemin de ceux de l'ensemble des femmes (passant ainsi de 13 à 10 % et de 53 à 57 %), le Québec gagnerait plus de 20 000 nouvelles travailleuses.

➤ **Une sélection cohérente avec les développements du marché du travail**

Selon l'étude d'Emploi-Québec, *Le marché du travail au Québec, Perspectives professionnelles 2006-2010*, citée par le document de consultation, la croissance future de l'emploi se fera particulièrement sentir du côté des sciences naturelles et appliquées, des arts et de la culture, de la santé, de la vente et des services. Par ailleurs, la demande pour les sciences sociales et l'enseignement, l'administration publique, les affaires, la finance et la gestion devrait se situer dans la moyenne.

En ce qui concerne les caractéristiques en matière de scolarité, Emploi-Québec évalue que les degrés de compétence nécessaires devraient correspondre à des degrés technique et intermédiaire, soit une formation technique collégiale ou une formation professionnelle secondaire. Seulement 20 % des nouveaux emplois qui seront créés exigeront un diplôme universitaire. Pourtant, lorsqu'on examine attentivement les statistiques fournies par le MICC, nous apprenons qu'entre 2002 et 2006, un peu plus de 63 % des personnes immigrantes (toutes catégories confondues) avaient plus de 14 années de scolarité. Dans un tel contexte, il ne faut pas se surprendre que plusieurs de ces personnes vivent des problèmes réels d'intégration économique, car elles sont souvent surqualifiées pour les emplois disponibles. Le Québec a pris un virage afin de mieux ajuster les critères de sélection aux caractéristiques du marché du travail. Nous espérons qu'il maintiendra et renforcera ces efforts en ce sens afin d'éviter la déqualification des personnes immigrantes sur le marché du travail et le développement de situations dramatiques⁵ qui freinent leur intégration à la société québécoise. Il doit, par contre, garder à l'esprit que la nécessité de combler des créneaux d'emploi précis ne dispose pas de la nécessité de favoriser la polyvalence des travailleuses et des travailleurs qu'on accepte aux pays.

➤ **Reconnaître et appuyer l'harmonisation des compétences**

Une absurdité persiste toujours dans notre système. Les personnes immigrantes sont spécifiquement sélectionnées pour leurs compétences et leurs formations particulières. Par contre, une fois au Québec, plusieurs obstacles de taille se posent devant elles quant à la reconnaissance et à l'harmonisation de ces dernières.

Cet enjeu dépasse la seule compétence du gouvernement et implique à la fois les différentes corporations professionnelles et les nombreux établissements d'enseignement supérieur. Depuis quelques années, on observe de réels progrès chez certaines corporations professionnelles au regard de la reconnaissance des

⁵ Nous faisons référence aux situations de pauvreté, d'isolement, de perte de confiance en soi, ou encore de tensions familiales.

diplômes et des expériences de travail acquis à l'étranger. Toutefois, il reste beaucoup de travail à faire, notamment du côté des corporations professionnelles de la santé, et ce, malgré l'importance de la pénurie de main-d'œuvre dans ce réseau. Aussi, la CSQ estime que le gouvernement doit accentuer son rôle de leader en la matière. Un signal politique clair doit être envoyé pour faciliter et pour accentuer la reconnaissance et la mise à jour des compétences des personnes immigrantes. Le gouvernement doit aussi rendre plus accessibles les différents programmes de mise à niveau ou d'évaluation des compétences. Encore une fois, il s'agit pour la CSQ d'une étape préliminaire nécessaire avant de pouvoir prétendre être en mesure d'assurer l'intégration harmonieuse de cohortes beaucoup plus importantes de personnes immigrantes dans l'avenir.

➤ **Lutte contre la discrimination en emploi et programme d'accès à l'égalité**

Les différents obstacles que rencontrent les personnes immigrantes sur le marché du travail ne seront jamais entièrement levés sans l'intervention proactive du gouvernement. Il importe d'accélérer les efforts entourant l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Malgré cette initiative, des progrès énormes restent à faire. Comme le souligne le Rapport triennal de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « tous les réseaux doivent effectuer du rattrapage s'ils veulent atteindre leurs objectifs de représentation pour les différents groupes visés⁶ ».

Pourtant, lorsque la volonté politique est là, il est possible de renverser la vapeur et d'améliorer la représentation des minorités visibles et des minorités ethniques dans des institutions publiques. Prenons l'exemple de la ville de Montréal. Celle-ci a mis sur pied un comité de concertation stratégique avec des personnes représentantes des communautés arabes, noires, latino-américaines et asiatiques afin d'orienter les actions du Service de police de la ville de Montréal (SPVM) auprès de ces groupes ethniques. En matière d'embauche, au cours de la période du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2005, le SPVM a pourvu 234 postes permanents pour remplacer les départs à la retraite. Vingt-six des personnes embauchées pour pourvoir ces postes proviennent des minorités visibles, ce qui représente 11,1 % de l'embauche, dépassant ainsi l'objectif de 10 %. Toujours à la ville de Montréal, on constate aussi que le programme Relations avec la communauté a donné des résultats tangibles, permettant d'accroître de 3,44 % la présence des minorités ethniques et des minorités visibles au sein de la fonction publique municipale. Actuellement, 11,36 % de la fonction publique de la ville de Montréal est composée de personnes provenant des minorités visibles et ethniques.

Du côté des entreprises privées, les résultats ne sont pas encore à la hauteur des espoirs mis dans les programmes d'accès à l'égalité pour contrer la discrimination systémique en emploi. Les initiatives du gouvernement, notamment la mise en

⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *L'accès à l'égalité en emploi, Rapport triennal 2001-2004*, octobre 2005.

place d'un nouveau Service-conseil en relations interculturelles qui devrait offrir aux entreprises des services d'expertise en relations interculturelles, contribueront aux fins d'intégration d'une main-d'œuvre aux origines diverses ou pour l'adaptation de services à une clientèle diversifiée.

En appui aux programmes d'accès à l'égalité, une stratégie d'intégration à l'emploi à l'intention des minorités ethniques et des minorités visibles qui inclut des stages rémunérés en entreprise nous semble une autre avenue susceptible de permettre aux personnes victimes de discrimination en emploi d'acquérir une expérience professionnelle qualifiante et transférable. À cet égard, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) soutient les petites et les moyennes entreprises dans leur politique d'embauche.

Les moyens existent pour contrer la discrimination envers les membres des communautés culturelles et des nouveaux arrivants. Il suffit que le gouvernement décide de les mettre en place et de leur accorder les ressources nécessaires.

➤ **Priorité : se donner les moyens de l'intégration**

Pour arriver à améliorer l'intégration des personnes immigrantes, il est essentiel que Québec se dote des moyens nécessaires pour réaliser ses ambitions. Pourtant, depuis plusieurs années, les budgets alloués au MICC stagnent malgré une augmentation du nombre de personnes immigrantes. En 1997, le budget du MICC avoisinait les 3 400 \$ par personne immigrante et en 2006, il n'était que de 2 800 \$⁷. De plus, les organismes communautaires œuvrant à l'intégration des personnes immigrantes se plaignent depuis des années de l'insuffisance des ressources consenties par l'État québécois pour les aider à réaliser leur mission. Pourtant, les transferts fédéraux liés à l'entente sur l'immigration augmentent de manière récurrente. En 2002-2003, ils étaient de 107 millions de dollars et ils ont presque doublé depuis pour s'établir à 196 millions en 2006-2007. Nous sommes à même de nous demander où va l'argent.

La CSQ considère qu'il est urgent de rehausser sensiblement le budget du MICC et le financement alloué aux organismes partenaires de l'intégration.

À l'argent, il faut aussi rajouter la volonté politique et surtout la vision d'ensemble. Les programmes de francisation, d'intégration au travail et de formation relèvent d'un ensemble d'acteurs gouvernementaux et sociaux différents. Afin de s'assurer que tous rament dans la même direction et d'éviter les gaspillages, il serait important que le gouvernement exige une plus grande concertation et une plus grande coordination du MICC, du MELS et du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

⁷ André Pratte, « Immigration : un faux-fuyant », *La Presse*, vendredi 17 août 2007.

La régionalisation de l'immigration

L'objectif de la régionalisation de l'immigration, malgré des résultats jusqu'ici peu probants, doit, selon la CSQ, demeurer une préoccupation du gouvernement. Par contre, il ne faut pas se faire d'illusion sur les capacités des différentes régions d'accueillir de nouveaux arrivants. Ce qui est recherché par toutes les personnes, qu'elles soient immigrantes ou non, c'est l'accès à des emplois répondant à leurs qualifications professionnelles et à leurs aptitudes personnelles. C'est l'accès à des conditions de travail stables et non le cumul d'emplois précaires. L'exode rural et régional qui affecte plusieurs régions du Québec est tributaire des difficultés économiques vécues par ces régions. Croit-on réalistement qu'il sera possible de contrer cet exode par la régionalisation de l'immigration ? Encore une fois, nous devons mettre en place les programmes et les infrastructures pour stimuler la création d'emplois en région avant d'avoir les moyens d'y intégrer un nombre supplémentaire de personnes immigrantes.

En plus de l'accès à l'emploi, faciliter l'intégration des personnes immigrantes en région suppose l'adaptation des services aux besoins des nouveaux arrivants et arrivantes et la formation interculturelle des intervenantes et des intervenants. Actuellement, plusieurs municipalités et régions ont développé, en collaboration avec le MICC, des mesures permettant d'attirer les personnes immigrantes en région. D'autres, comme la ville de Sherbrooke, constatent qu'il faut des programmes structurés pour retenir de nouveaux arrivants dans un milieu relativement jusqu'alors homogène. Malheureusement, nous constatons qu'en 2007-2008, le gouvernement a décidé de ne pas majorer les maigres 5,3 millions de dollars octroyés au financement des instances locales et régionales en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles.

Il ne faut pas se leurrer, la régionalisation de l'immigration ne pourra se faire que si le gouvernement québécois prend fait et cause pour la revitalisation économique, culturelle et sociale de toutes les régions québécoises.

La promotion et la survie de la langue française

L'intégration harmonieuse des personnes immigrantes à la société québécoise nécessite que des efforts supplémentaires substantiels soient déployés afin de faciliter l'apprentissage de la langue française, mais aussi de la culture et des valeurs québécoises. L'amélioration des programmes de francisation et d'intégration représente, pour la CSQ, une condition de base préalable à une accélération rapide de l'immigration.

Comme le rapporte avec honnêteté le document de consultation du gouvernement, la situation actuelle du français chez les personnes immigrantes pose plusieurs défis de taille. Depuis 1997, la proportion de personnes bilingues (français-anglais) dans les cohortes immigrantes ne cesse d'augmenter. « En corollaire à ce constat

de l'augmentation du bilinguisme français-anglais, il s'ensuit que la proportion d'immigrants sachant s'exprimer au moins en anglais a elle aussi progressé : de moins de 33 % qu'elle était en 1995-1998, elle atteignait 51,6 % durant la période de 2004-2005. » De plus, selon l'enquête de Statistique Canada citée plus haut :

L'adaptation sur les plans linguistique et culturel était difficile pour un grand nombre d'immigrants [particulièrement chez les personnes réfugiées]. Environ le quart des nouveaux immigrants (26 %) ont déclaré qu'apprendre une nouvelle langue était une difficulté alors que 13 % ont mentionné la difficulté à s'adapter à une nouvelle culture ou à de nouvelles valeurs.

On ne peut sous-estimer cette difficulté, car si la proportion de personnes sélectionnées connaissant le français a augmenté, « le nombre de personnes ignorant le français admises annuellement est aujourd'hui plus important qu'auparavant [du fait de l'augmentation des volumes globaux d'admissions]⁸ ». En même temps, compte tenu des degrés de scolarité relativement élevés des personnes admises au cours des dernières années, les besoins sont plus sophistiqués.

Malheureusement, bien que l'enquête de Statistique Canada révèle que ce sont les contraintes de temps et financières qui freinent l'apprentissage de la langue, ainsi que la disponibilité des cours (nombre d'heures, mais aussi et surtout le moment où ont lieu ces formations), il semble que les ressources déployées par le gouvernement du Québec à ce sujet demeurent insuffisantes. Actuellement, le temps alloué à l'apprentissage du français est de 11 semaines, à raison de 30 heures par semaine, comparativement aux 600 heures en vigueur du temps des centres d'orientation et de francisation des immigrants (COFI). Cette « accélération » de la francisation a pour effet de réduire les chances de succès dans l'apprentissage de la langue pour nombre de nouveaux arrivants. De plus, elle a pour conséquence de sacrifier les objectifs larges d'initiation à la culture et aux valeurs québécoises, ainsi que l'aide à l'intégration au profit d'une acquisition fonctionnelle de la langue française. Nous sommes loin d'un programme visant l'intégration à la société d'accueil. En conséquence, la CSQ demande au gouvernement de consacrer dès maintenant les ressources nécessaires à l'amélioration et à la consolidation des programmes de francisation et d'intégration à la société québécoise. Maintenant que le gouvernement s'est délesté d'une partie de ses responsabilités en déléguant la réalisation de ces programmes à des organismes communautaires, nous souhaitons minimalement que le MICC accorde un financement adéquat et stable à ces derniers.

Notre capacité à recruter des personnes immigrantes francophones et à favoriser l'apprentissage et l'usage du français par les autres doit rester en mémoire lorsqu'il s'agit d'évaluer les niveaux d'immigration, mais surtout l'exigence de la

⁸ Grant Schellenberg et Hélène Mathieu, *op. cit.*, p. 26.

connaissance de la langue française en pourcentage et en chiffres absolus. Il en va de la pérennité du fait français au Québec.

➤ **Le français au travail**

Un autre fait qui soulève des inquiétudes est que, selon le document de consultation, 34 % des personnes immigrées allophones utilisent principalement l'anglais au travail et 12 % utilisent à la fois l'anglais et le français. C'est près de la moitié (46 %) des personnes immigrantes allophones qui œuvrent dans un environnement où le français n'est pas la langue principale. De plus, la capacité à parler anglais a un effet plus que positif sur les chances d'occuper un emploi à haut niveau de compétence, relié à la formation ou au champ d'études et sur le salaire horaire des personnes immigrantes :

L'effet de l'anglais au Québec tend à disparaître avec le temps, sauf pour les gains puisqu'on observe toujours un effet quatre ans après l'arrivée. Par contre, on ne note pas d'effet significatif de la capacité à parler français sur les caractéristiques d'emploi étudiées. En outre, lorsqu'on examine l'effet sur le salaire horaire de la capacité à parler à la fois français et anglais, on note que c'est la capacité à parler anglais qui importe⁹.

Par ailleurs, il ne saurait suffire de recruter des personnes immigrantes connaissant le français et d'enseigner le français à celles qui ne le connaissent pas déjà. Encore faut-il que lorsque ces personnes arrivent au Québec, elles puissent travailler en français. En conséquence, plusieurs efforts supplémentaires doivent être déployés afin de s'assurer une francisation des milieux de travail.

Cet objectif est devenu encore plus difficile dans le contexte des changements apportés, il y a quelques années, à la Loi favorisant le développement et la formation de la main-d'œuvre (mieux connue comme la loi du 1 %). Comme les entreprises dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et un million de dollars ne sont plus soumises à l'application de la loi, les sommes disponibles pour les programmes de francisation au travail et les initiatives de développement d'une terminologie francophone dans certains secteurs ne cessent de diminuer au fil des ans.

La CSQ croit que l'apprentissage du français et l'usage du français au travail devraient être reconnus comme un droit fondamental. Aussi, nous invitons la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles à faire pression sur le gouvernement québécois afin que les sommes nécessaires à la francisation des entreprises soient dégagées lors du prochain budget.

⁹ Statistique Canada, *Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants : à quel point est-ce important sur le marché du travail?*, 2005, p. 7.

➤ **Français comme langue d'enseignement première**

Finalement, l'actualité a soulevé plusieurs inquiétudes quant à la primauté du français comme langue de l'éducation publique. À ce sujet, nous saluons la décision unanime de l'Assemblée nationale de contester la décision rendue récemment par la Cour supérieure sur la loi 104 qui limitait la possibilité de contourner les règles d'accès à l'école publique anglaise.

Sur le plan de l'éducation supérieure, nous observons depuis quelques années une tendance de plus en plus accentuée à développer des mécanismes d'attraction des étudiantes et des étudiants étrangers. D'une part, cette population est pressentie comme des personnes immigrantes futures et, d'autre part, cette stratégie est aussi un moyen pour les collèges et les universités d'attirer une clientèle qui contribue à leur financement.

Bien que nous reconnaissons que les étudiants étrangers, par leurs qualifications et leur connaissance de la société québécoise, constituent un bassin très intéressant d'immigrants, la CSQ s'inquiète de certains moyens mis de l'avant par les établissements d'enseignement pour les attirer en plus grand nombre. Nous avons observé, dans les dernières années, nombre de cas de cégeps ou d'universités qui décident d'offrir des programmes uniquement en anglais afin d'attirer cette clientèle et de s'assurer un financement supplémentaire. Le cas récent du collège Édouard-Montpetit, un collège francophone, qui a pris la décision de demander au MELS la permission d'offrir uniquement en anglais un programme de diplôme d'études collégiales (DEC) en maintenance d'aéronefs, illustre bien cette nouvelle tendance. Déjà, l'Université Laval, à Québec, offre en anglais exclusivement un programme de maîtrise spécialisée en *Management de systèmes logistiques*. Étrangement, ce programme est offert en collaboration avec deux universités francophones de Paris et de Lausanne. Il importe que Québec réaffirme la priorité du maintien et du développement de l'enseignement supérieur en langue française.

La lutte au racisme et à la discrimination

L'intégration est tout sauf un processus à sens unique. Si les nouveaux arrivants ont la responsabilité de faire des efforts importants pour s'adapter à leur nouvelle société, si nos gouvernements doivent assurer l'accessibilité et la qualité des programmes nécessaires à l'intégration, la société d'accueil a elle aussi un rôle important à jouer.

Bien que l'ouverture d'esprit et la nature accueillante des Québécoises et des Québécois soient une de nos fiertés, les événements des derniers mois mettent en évidence la nécessité de réaffirmer politiquement la volonté de lutter contre le racisme et la discrimination.

Nous attendons toujours les suites concrètes de la consultation sur la Politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, à laquelle nous avons participé en septembre 2006. Le contexte actuel rappelle l'urgence d'une telle politique. De plus, nous souhaitons que celle-ci accorde une place importante aux problèmes particuliers de discrimination que vivent les femmes immigrantes et issues de minorités raciales. Bien que cela relève de l'évidence, il importe de réaffirmer que l'ouverture aux autres cultures et religions ne doit pas se faire au détriment de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'accueil des personnes réfugiées ou en situation de détresse

L'opinion publique québécoise, mieux informée des réalités internationales et alimentée par les organismes de coopération internationale, semble de plus en plus ouverte à la contribution du Québec sur le plan de l'accueil des personnes réfugiées. Toutefois, force est de constater qu'encore une fois la superposition des champs de compétence entre le fédéral et le provincial complique l'intervention du Québec dans ce dossier. Pour notre part, nous croyons que l'expertise développée dans la sélection de personnes réfugiées à l'étranger devrait nous qualifier pour nous occuper aussi de la question des personnes revendicatrices du statut de réfugié déjà présentes sur notre territoire.

Toutefois, en attendant ce jour, nous aimerions que le Québec hausse ses objectifs concernant les personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger. Minimale, nous devrions revenir aux niveaux de 2001. La situation des droits de la personne pose encore de sérieux problèmes dans un grand nombre de pays. Les crises humanitaires et les conflits violents ne déclinent malheureusement pas. Rien ne justifie que le Québec ait réduit ses efforts d'accueil des personnes réfugiées.

Non seulement le Québec devrait-il obtenir l'ensemble des compétences reliées aux politiques d'immigration, y compris en matière de sélection des personnes réfugiées, mais une entente devrait être négociée avec Ottawa sur le partage des coûts des services et des programmes gouvernementaux liés à l'accueil et à l'intégration des demandeurs d'asile qui, pour l'instant, sont assumés entièrement par Québec.

Notre recommandation quant au scénario à privilégier

Présentement, la question de l'immigration est particulièrement sensible au Québec. Les multiples dérapages liés à la place de la religion dans l'espace public ont contribué à créer un climat de suspicion quant à la manière dont s'effectue l'intégration des populations immigrantes au sein de la société québécoise. Plus encore, des efforts considérables doivent encore être faits afin d'assurer que les nouveaux arrivants contribuent de leur plein potentiel au développement du Québec. L'accès à des emplois de qualité pour les personnes immigrantes, plus particulièrement les femmes, et la francisation représentent des défis qu'il est

urgent de relever. En conséquence, avant même de consentir des efforts supplémentaires pour augmenter substantiellement les niveaux d'immigration, nous devons investir et travailler fort à améliorer notre capacité d'intégration et de rétention des personnes immigrantes, notre capacité de les franciser et de favoriser leur adhésion à la culture publique commune. **La CSQ croit qu'il serait plus prudent de privilégier le scénario de la croissance légère de l'immigration pour les deux prochaines années.**

Selon nous, la diminution des niveaux d'immigration ou le statu quo sont inacceptables à cause des effets trop importants sur l'équilibre démographique du Québec. La pénurie de main-d'œuvre appréhendée et surtout la vigueur actuelle du marché du travail incitent le Québec à faire un effort supplémentaire en matière d'immigration. Par contre, le scénario de la croissance élevée nous paraît prématuré. Nous devons d'abord mettre en place les programmes et les politiques nécessaires pour favoriser une intégration économique et sociale harmonieuse des nouveaux arrivants.

Conclusion

Plus que jamais, le débat sur les niveaux d'immigration agite les passions. Il faut dire que ce dernier arrive en pleine « crise des accommodements raisonnables ». Basée sur des craintes réelles, fondées ou non, que partage une partie de la population québécoise et alimentée par la couverture sensationnaliste qu'en font les médias, cette « crise » a placé l'enjeu identitaire au premier plan du débat sur l'immigration.

La CSQ reconnaît que les tensions soulevées par la diversité religieuse et la place de la religion dans l'espace public et, aussi, l'avenir de la langue française et de la culture publique commune avec en toile de fond la question de l'identité nationale québécoise doivent faire l'objet d'un large débat public. À cet effet, la commission Bouchard-Taylor, à laquelle nous participerons, sera une occasion importante d'approfondir ces questions et de réfléchir à des pistes de solution.

Toutefois, en ce qui concerne la détermination des niveaux d'immigration, la CSQ est convaincue que la décision à prendre ne peut être le résultat de sondages d'opinions ou d'idées exprimées sur les tribunes ouvertes. Cette responsabilité relève de l'Assemblée nationale qui doit décider en la matière à la suite des travaux de la commission parlementaire. Tout au long de ce mémoire, nous avons cherché à discuter le plus sereinement possible des défis que pose cet exercice. Nous espérons avoir contribué au débat, mais nous considérons qu'en dernière instance, l'Assemblée nationale doit être l'arbitre de cette décision.

