



**Pour une croissance de
l'immigration balisée, prudente et
respectueuse des droits de la
personne**

**Mémoire présenté à la Commission des
relations avec les citoyens dans le
cadre des consultations générales et
des auditions publiques sur le
document de consultation intitulé *La
planification de l'immigration au Québec
pour la période 2012-2015***

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mai 2011



La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 180 000 membres, dont près de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent plus de 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

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 75 % de femmes et 33 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

L'intérêt de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour les questions relatives à l'immigration ne date pas d'aujourd'hui, comme en témoignent notre participation au Conseil des relations interculturelles du Québec pendant des années, nos nombreuses interventions et nos mémoires déposés lors des consultations publiques menées au Québec sur cette question, et notre participation au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre - personnes immigrantes d'Emploi-Québec.

Depuis le début, nous insistons sur la nécessité de situer cette problématique dans une perspective large qui tient compte à la fois des impératifs démographiques et de la dimension culturelle, du contexte international et du contexte québécois, des besoins des personnes immigrantes et de la légitime aspiration de la société d'accueil à constituer une société cohérente et viable.

Nous avons toujours soutenu que la politique québécoise d'immigration devait s'inscrire dans un projet collectif engageant et englobant, soit celui de développer au Québec une société originale, pluriethnique et de langue française, démocratique, laïque et ouverte sur le monde. Nous avons toujours plaidé pour que le Québec puisse obtenir la compétence exclusive sur l'ensemble de son immigration.

Depuis que le gouvernement québécois mène des consultations sur les niveaux d'immigration, la CSQ a toujours favorisé une croissance balisée et prudente de l'immigration estimant que la société québécoise, et particulièrement le gouvernement, devait développer les politiques nécessaires pour améliorer notre capacité d'intégration sociale et économique, et de rétention des personnes immigrantes.

Ce mémoire s'inscrit donc en continuité avec nos présentations précédentes. D'entrée de jeu, la CSQ déplore que les documents ministériels accordent très peu de place aux femmes immigrantes et nous nous interrogeons sur les fondements qui soutiennent la démarche gouvernementale en matière d'immigration. Par la suite, nous souhaitons faire ressortir avec plus d'acuité certains enjeux cruciaux pour la société québécoise, notamment en ce qui concerne la connaissance du français, la francisation des personnes immigrantes et les mesures d'intégration en emploi. Nous portons à l'attention de la ministre que c'est du côté de la formation professionnelle et technique que le Québec doit investir s'il veut combler adéquatement ses besoins de main-d'œuvre.

Les oubliées de l'immigration

À la lecture des documents soumis à la consultation sur la planification de l'immigration au Québec, force est de constater que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) accorde peu d'attention à l'analyse

différenciée selon les sexes en ce qui concerne les statistiques et la compréhension de la réalité des femmes immigrantes. En conséquence, la spécificité des femmes immigrantes est occultée et les mesures proposées ne permettent pas de corriger les obstacles vécus par les femmes. Pourtant :

Selon l'ISQ [Institut de la statistique du Québec], en 2009 environ 49,7 % des immigrants internationaux étaient de sexe féminin. Généralement minorisées par leur genre et leur statut d'immigrante, les femmes immigrantes ont des taux de chômage légèrement plus élevés que les hommes immigrants¹.

Ainsi, en 2006, le taux de chômage des hommes était de 12,1 % comparativement à 13,4 % pour les femmes, alors qu'en 2008, ces taux atteignaient respectivement 10,9 % et 11,3 %. De plus, selon les travaux de Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, les femmes sont régulièrement aux prises avec le dilemme suivant : mettre en veilleuse leur cheminement professionnel pour assurer l'intégration de la famille et, ce faisant, remettre à plus tard si besoin est l'acquisition de compétences nouvelles, notamment celle du français, ou le retour aux études. C'est pourquoi le gouvernement doit apporter une attention particulière à la situation des femmes immigrantes, et ce, sous l'angle de l'analyse différenciée selon les sexes.

Nous nous inquiétons aussi du silence du document gouvernemental sur l'accueil des personnes réfugiées ou en situation de détresse. Ce n'est pas parce que c'est une compétence partagée (en partie) qu'il ne doit pas y avoir de mesures particulières. Depuis l'arrivée des conservateurs au pouvoir à Ottawa, nous observons un durcissement quant aux politiques concernant les demandeurs d'asile, et ce, au nom de la lutte au terrorisme. Cela a pour conséquence de diminuer le nombre de personnes qui obtiennent le droit d'asile. Nous souhaitons que le gouvernement du Québec rappelle au gouvernement fédéral ses responsabilités en matière d'accueil des personnes réfugiées ou en situation de détresse.

Chaque fois qu'elle a été consultée sur la planification de l'immigration, la CSQ a demandé que le Québec obtienne l'ensemble des compétences reliées aux politiques d'immigration, y compris en matière de sélection des personnes réfugiées. Certes, cela signifie négocier une entente avec le fédéral. En attendant cette entente, est-ce que le gouvernement du Québec ne devrait pas exiger que le fédéral endosse certaines responsabilités quant aux coûts reliés à l'accueil et à l'intégration des demandeurs d'asile, coûts actuellement assumés entièrement par le Québec ?

¹ ARCAND, Sébastien, et Maher NAJARI (2010). *Situation des immigrants au marché du travail québécois : bref portrait statistique*, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre - personnes immigrantes, (octobre), p. 9.

Les fondements de l'immigration

Le document gouvernemental présente les enjeux et les défis de l'immigration de la manière suivante : le dynamisme démographique, la prospérité économique, la vitalité du français, l'ouverture sur le monde et sa diversité, et la régionalisation de l'immigration.

Encore une fois, le gouvernement accorde bien des mérites à l'immigration quant à la capacité d'influencer la situation démographique et économique du Québec. Cependant, la détermination des seuils d'immigration ne peut pas être qu'un exercice de calcul statistique, mais elle doit revêtir une dimension humaine fondamentale. L'immigration ne doit pas non plus être la solution aux enjeux démographiques.

Selon les auteurs du livre *Le remède imaginaire : Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, Benoît Dubreuil et Guillaume Marois, depuis 1971, l'immigration n'a pas permis de modifier substantiellement l'âge moyen de la population (40 ans au lieu de 41). Cela tient au fait que « le nombre d'immigrants reçus et l'écart entre l'âge moyen des Québécois et celui des immigrants ne sont pas suffisamment grands pour que cette influence soit significative ».

Est-ce que la stratégie prônée par le MICC de maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions sera la solution ? On peut en douter si, parallèlement, le taux de fécondité de ces personnes devient sensiblement le même que celui du reste de la population québécoise. Selon Dubreuil et Marois :

L'immigration à des niveaux raisonnables peut donc empêcher le déclin de la population d'une société, mais il est mathématiquement impossible qu'elle influence substantiellement son processus de vieillissement. Celui-ci est essentiellement déterminé par la fécondité passée, présente et future, de même que par la mortalité.

Il nous semble, et cela nous l'avons déjà affirmé, en 2007, que c'est plutôt du côté de la politique familiale que le Québec doit se tourner pour améliorer sa situation démographique. Des efforts sont fournis par le gouvernement québécois, sauf que nous sommes toujours en attente de la création de nouvelles places en centres de la petite enfance (CPE). Les retraits préventifs de travailleuses enceintes ou qui allaitent sont de plus en plus contestés par le patronat québécois. Mais cela ne saurait suffire, car ce qu'on constate actuellement, c'est la croissance fulgurante des écarts entre les familles riches et les familles pauvres dont les revenus stagnent depuis 30 ans. En conséquence, le rêve d'enfants pour régénérer la société québécoise est fortement contrecarré par le coût des frais familiaux. Le gouvernement québécois a toute la légitimité pour vouloir améliorer la dynamique

démographique du Québec, mais cela doit être l'affaire de toute la société québécoise et ne doit pas être tributaire de l'immigration.

La francisation : un élément d'intégration sociale et économique

Pour la CSQ, la question du français, langue de travail, est au cœur de ses préoccupations et de son action syndicale lorsqu'il s'agit d'intégration en emploi. Pour nous, s'il est important de recruter des personnes immigrantes francophones, il faut aussi adopter des mesures efficaces pour assurer un bon apprentissage du français à toutes les personnes immigrantes. En ce qui concerne la sélection des travailleurs qualifiés, le MICC est à développer des indicateurs de performance et de cible ainsi que des mesures pour mieux encadrer leur sélection. Le moins que l'on pourrait espérer, c'est qu'au chapitre de la langue nationale, le gouvernement québécois mettra autant d'efforts sur l'évaluation de l'apprentissage du français et son impact sur le fait français au Québec.

- **Améliorer la francisation des personnes immigrantes**

Actuellement, on observe une augmentation du nombre de personnes issues de l'immigration économique qui ont une connaissance du français, soit 64 %. Cependant, plusieurs études récentes ont démontré les reculs du français, particulièrement dans la grande région de Montréal. Actuellement, le gouvernement refuse d'évaluer l'impact de l'immigration sur la dynamique démolinguistique.

Dans le même ordre d'idée, si la progression de la connaissance du français constitue un progrès pour le gouvernement, pour la CSQ, cette statistique maquille la réalité, car cette connaissance est insuffisante pour faciliter l'intégration dans le monde du travail et l'obtention d'un emploi correspondant à leurs compétences. Ainsi, selon le MICC :

Si le nombre et la proportion des personnes immigrantes connaissant le français augmentent, la part de celles-ci ayant un niveau élevé de maîtrise du français tend toutefois à diminuer, car il y en a moins dont c'est la langue maternelle ou la langue principale de scolarisation. On constate, par exemple, que 21 % des travailleurs qualifiés admis entre 2005 et 2009, et qui déclaraient connaître le français, se sont inscrits à des cours offerts par le MICC, alors que cette proportion s'établissait à 19 % entre 2000 et 2004, à 11,7 % entre 1995 et 1999 et à 4,8 % entre 1990 et 1994².

Dit autrement, 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'admission), et ce, malgré les efforts consentis. Par rapport à une telle

² QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2011). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, Québec, MICC, (avril), p. 20.

situation, il serait pertinent que le gouvernement se dote d'une méthode sérieuse pour évaluer les connaissances en français des candidates et des candidats.

Dans la même veine, il serait primordial que le gouvernement évalue l'efficacité de ses investissements en francisation.

Le gouvernement québécois reçoit des fonds substantiels dans la foulée de l'Accord Canada-Québec pour l'intégration des personnes immigrantes et réfugiées. Ces fonds sont passés de 104 millions de dollars en 2000 à 253,7 millions en 2010. En 2010-2011, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ont obtenu respectivement 75 millions et 78,8 millions du fédéral dans le cadre des ententes avec le MICC.

De plus, le gouvernement du Québec dispose d'un fonds garanti et indexé à long terme consacré à l'intégration des nouveaux arrivants. Quant au MICC, il génère également chaque année d'importants revenus autonomes (44,8 millions 2009-2010) avec les frais et la tarification pris aux nouveaux arrivants lorsqu'ils immigreront chez nous. Toutes ces sommes ne sont pas uniquement consacrées à la francisation des personnes immigrantes, mais elles le sont aussi à des mesures particulières d'intégration en emploi ; sauf que ces sommes existent et devraient être utilisées à bon escient.

- **Intensifier la francisation des entreprises**

La langue du travail est un élément structurant dans la francisation des personnes immigrantes. En principe, toutes les grandes entreprises de 100 employés et plus doivent avoir leur certification de l'Office québécois de la langue française (OQLF), et ce, en vertu de la Charte de la langue française. En 2007, 80 % de ces entreprises étaient certifiées. En ce qui concerne les entreprises de 50 à 99 employés, l'OQLF admettait en 2007 qu'elle manquait d'effectifs pour assurer le suivi de la francisation des entreprises et, surtout, pour revitaliser les comités de francisation des entreprises. Quant aux entreprises de 50 employés et moins, il est impossible de connaître véritablement leur situation linguistique. Ce que l'on sait, c'est qu'en vertu du plan d'action de la ministre St-Pierre, responsable de la Charte de la langue française, 12 millions de dollars sur deux ans doivent être consacrés au soutien des entreprises de 50 à 99 employés qui n'ont pas leur certificat de francisation et à celles de 10 à 49 employés qui doivent remplacer leurs logiciels ou tout document nécessaire à l'exercice du travail en français.

Ces 12 millions sont très peu, car selon l'étude de Pierre Bouchard, chercheur à l'OQLF, au Québec, 32 % des petites entreprises emploient une ou plusieurs personnes de langue anglaise et 27 %, de langues tierces. Cette proportion passe au double, voire davantage, sur l'île de Montréal. Cette situation n'est pas anodine lorsqu'on sait que la majorité des personnes immigrantes s'installent à Montréal ou dans la région métropolitaine de Montréal. C'est dans les entreprises de cette

région qu'elles obtiendront leur premier emploi et c'est dans une langue autre que le français qu'elles seront intégrées au marché du travail.

Étant donné que la langue de communication au travail est un élément essentiel à l'intégration sociale, cette situation préoccupe au plus haut point la CSQ qui estime qu'il serait important que la Charte s'applique aussi aux entreprises de 10 employés et plus. Nous avons réussi à étendre la Loi sur l'équité salariale à ces catégories d'entreprises. Pour ce qui est des entreprises privées œuvrant sur le territoire du Québec, il serait possible de les accompagner dans un délai raisonnable pour qu'elles acquièrent leur certificat de francisation et qu'elles le conservent ! Dans la même lignée, si en matière de santé et de sécurité en emploi la loi prévoit des comités locaux et des ressources financières, comment se fait-il qu'en matière de langue cela soit laissé au bon vouloir des entreprises ? Encore là, le gouvernement doit aller plus loin et exiger que les entreprises de dix employés et plus mettent sur pied des comités de francisation.

L'intégration en emploi des personnes immigrantes

La CSQ reconnaît qu'au fil des années, le gouvernement a mieux ajusté les critères de sélection aux caractéristiques du marché du travail. Le budget consacré à cette sélection a été augmenté pour atteindre actuellement 47,4 millions. Pour le prochain triennat, le gouvernement souhaite porter progressivement à 50 % la proportion de 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. Le MICC prépare aussi des indicateurs socioéconomiques pour bien cerner la capacité réelle du Québec à accueillir et à intégrer en emploi les nouveaux arrivants, et ce, à la demande du Vérificateur général. Ce que nous avons constaté à l'écoute des débats sur les crédits budgétaires du ministère, c'est que ces indicateurs ne seront prêts qu'en 2012 et s'appliqueront sur le plan stratégique 2012-2016. Il nous semble que ce délai est long.

Par contre, ces efforts rejoignent en partie notre demande exprimée en 2007 alors que nous pressions le gouvernement d'éviter la déqualification des personnes immigrantes sur le marché du travail et le développement de situations dramatiques³ qui freinent leur intégration à la société québécoise.

Selon Emploi-Québec, d'ici 2014, près de 740 000 emplois seront disponibles, dont environ deux tiers pour remplacer les départs à la retraite et environ un tiers découlant de la croissance économique appréhendée. Encore une fois, il ne faut pas oublier que ce sont des prévisions. Le ministère souhaite que l'immigration contribue de façon marquée à pourvoir les emplois laissés vacants. Cela nous

³ Nous faisons référence aux situations de pauvreté, d'isolement, de perte de confiance en soi ou, encore, de tensions familiales.

semble assez utopique compte tenu de l'ensemble des facteurs à l'œuvre sur le marché de l'emploi. Ainsi, selon Dubreuil et Marois :

Chaque année, le Québec admet en moyenne de 25 000 à 30 000 immigrants comptant se joindre à la population active (60 % des immigrants admis). Ils pourront entrer en compétition pour les nouveaux emplois créés et les postes laissés vacants par les départs à la retraite. Mais ils ne seront pas seuls. Ils seront en compétition avec les 70 000 ou 80 000 jeunes Québécois qui arrivent chaque année sur le marché du travail. Ils rencontreront aussi les 300 000 chômeurs qui, en théorie ou en pratique, sont à la recherche d'un emploi, de même que les 145 000 bénéficiaires de l'aide sociale sans contraintes sévères à l'emploi qui pourraient décider de réintégrer le marché du travail.

À tout cela, il faut aussi ajouter les femmes et les hommes qui repoussent l'âge de la retraite pour une raison ou une autre ou qui reviennent sur le marché du travail malgré la prise de leur retraite.

Il nous semble que c'est faire porter un lourd fardeau à l'immigration que de lui confier la tâche de pourvoir à notre supposée pénurie de main-d'œuvre, d'autant plus que les organismes qui œuvrent à l'intégration en emploi ne bénéficient pas des mêmes largesses budgétaires.

Dans la même veine, ce n'est pas à l'immigration à combler les lacunes liées aux carences en formation professionnelle et technique du Québec. Le MELS a une responsabilité énorme en la matière. À peine 19 % des jeunes de moins de 20 ans entreprennent des études en formation professionnelle. En formation technique, le nombre d'inscriptions ne cesse de diminuer depuis 10 ans, passant de 87 500 en 2000-2001 à 77 000 en 2008-2009. À cela, il faut ajouter que le nombre d'inscriptions en formation continue au collégial a diminué de 66 % depuis 1991, passant de 80 738 inscriptions à 27 788⁴. La principale raison à cette diminution est le mode de financement de ce secteur de l'éducation pourtant névralgique pour relever le défi d'une main-d'œuvre qualifiée.

L'accès à l'égalité en emploi : un incontournable

- **Améliorer l'accès à l'emploi dans les services publics**

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics est en vigueur depuis le 1^{er} avril 2001. Dans son rapport soumis en mars 2009, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) signalait qu'en ce qui concerne les minorités visibles et les minorités ethniques, très peu de progrès avait été enregistré. Nous citons deux extraits de ce rapport :

⁴ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2011). *Cinq grands défis pour améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi*, Québec, CSQ, (printemps), 4 p., D12213.

Pour les minorités visibles, on observe une faible présence dans tous les réseaux et une quasi-absence dans les petites municipalités, ainsi que parmi le personnel policier de la Sûreté du Québec. La majorité des organismes, dans la région métropolitaine de Montréal, doit donc augmenter passablement le nombre de membres des minorités visibles. Dans les autres régions, l'objectif à atteindre est plus marqué pour le réseau collégial et le réseau universitaire.

La situation des minorités ethniques ressemble à celle des minorités visibles. Cependant, on note une présence plus élevée dans les établissements d'enseignement privés que dans les commissions scolaires et les cégeps, ainsi qu'une présence plus marquée dans la région métropolitaine que dans les autres régions du Québec. Dans la région métropolitaine, les commissions scolaires, les cégeps, les universités et les sociétés de transport ont plus d'efforts à faire pour corriger la sous-représentation des minorités ethniques que les autres réseaux. Dans les autres régions du Québec, les efforts de rattrapage pour diminuer la sous-représentation sont plus marqués au collégial et à l'université que pour les autres réseaux⁵.

Les services publics québécois, qu'ils soient provinciaux ou municipaux, offrent un ensemble d'emplois de qualité assortis d'une rémunération décente. Cependant, il y a péril en la demeure, alors que les nouvelles orientations budgétaires du gouvernement Charest visent une réduction du personnel de la fonction publique et aussi du personnel administratif des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. En effet, la loi 100, Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette, précise que la réduction des dépenses de fonctionnement de nature administrative doit passer par une réduction des effectifs du personnel d'encadrement et du personnel administratif en privilégiant l'attrition (non-remplacement d'une personne sur deux), rendant d'autant plus difficiles l'accès et le maintien en emploi des groupes pourtant ciblés comme vulnérables par la Charte des droits et libertés de la personne. Effectivement :

Depuis 2004-2005, la baisse globale d'effectifs du secteur de la fonction publique s'élève à 4 142 ETC [équivalent temps complet], ce qui représente une baisse de 5,5 %. En 2010-2011, le non-remplacement des départs à la retraite a entraîné une réduction de 500 ETC. En 2011, les départs à la retraite entraîneront une réduction de 660 ETC, à quoi s'ajoute une réduction de 193 ETC pour d'autres raisons, soit près de 900 postes abolis⁶.

⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2009). *L'accès à l'égalité en emploi : Rapport triennal 2004-2007*, (mars), p. 16.

⁶ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2011). *Survol de la conjoncture économique*, (23, 24 et 25 mars), Montréal, CSQ, p. 23, A1011-CG-050.

La loi 100, qui n'exclut pas d'autres façons de réduire les effectifs, précise que cette réduction doit se poursuivre jusqu'en avril 2014 même si l'atteinte du 10 % est réalisée. Devant un tel scénario, comment espérer faire respecter les principes de l'accès à l'égalité en emploi dans les services publics si les politiques budgétaires contrecarrent constamment les objectifs d'égalité dans la société québécoise ?

Reconnaître et appuyer l'harmonisation des compétences

S'il y a une absurdité qui persiste dans notre système de sélection des personnes immigrantes, c'est bien le fait que ces dernières sont sélectionnées pour leurs compétences et leurs formations particulières, et qu'une fois arrivées au Québec, elles peinent à faire reconnaître ces compétences et ces formations. Cette situation n'interpelle pas seulement le gouvernement. À cet égard, on doit admettre que des efforts louables ont été menés afin de conclure des ententes, notamment avec la France, sur la reconnaissance des acquis et des compétences. Toutefois, notre immigration n'est pas que française et les corporations professionnelles et de nombreux établissements d'enseignement supérieur sont encore réticents à reconnaître les expériences de travail et les diplômes acquis à l'étranger. Cela a un effet majeur, entre autres, sur le chômage des personnes issues de l'immigration maghrébine ou africaine. Le chômage frôle les 28 % pour les personnes immigrantes maghrébines qui sont ici depuis moins de cinq ans. Chez les personnes immigrantes provenant de l'Afrique du Nord, le taux de chômage atteint 20 % et chez les Haïtiens, il s'élève à 17,8 %.

Pour la CSQ, il est urgent que le gouvernement rende encore plus accessibles les différents programmes de mise à niveau ou d'évaluation des compétences et accélère les travaux de la Table interministérielle de reconnaissance des acquis et des compétences.

L'ouverture sur le monde et sa diversité

Depuis des années, les gouvernements successifs prônent l'ouverture du Québec à la diversité culturelle. Au fil des ans, toutefois, cette ouverture s'est un peu effritée. Ainsi, depuis 2004, le gouvernement Charest a modifié la Loi sur l'immigration au Québec afin :

Que les objectifs d'immigration puissent être répartis par bassin géographique et que la ministre puisse, avec l'accord du gouvernement, suspendre la réception de demandes de certificat de sélection provenant d'un bassin géographique donné, lorsqu'elle est d'avis que le volume sera supérieur à l'objectif⁷.

⁷ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2011). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, Québec, MICC, (avril), p. 24.

Dans le cadre de cette consultation, le gouvernement franchit un pas de plus en fixant à 30 % la proportion d'un bassin géographique sur l'ensemble de l'immigration annuelle. Les motifs invoqués pour fixer ce pourcentage sont que l'immigration vise à contribuer à l'enrichissement du patrimoine socioculturel et qu'elle favorise un certain degré de diversité au sein du mouvement migratoire.

Ce que le document ne dit pas, mais qui est sous-entendu, c'est qu'il y aura une réduction de l'immigration maghrébine et africaine afin de limiter ce que le gouvernement considère comme le choc des cultures. Ce qui semble se dessiner comme « prospection » de bassin géographique privilégié, ce sont les pays suivants⁸ : la France, la Belgique, le Brésil, le Mexique, la Colombie, la Russie, la Roumanie, l'Ukraine, la Moldavie et la Chine.

Notre premier constat est que cela ressemble à un retour vers une immigration européenne, avec un préjugé favorable pour certains pays de plus en plus importants dans l'économie internationale comme la Chine et le Brésil. Notre deuxième constat est que le bassin géographique de l'Afrique francophone ne constitue plus que 30 % de l'ensemble de l'immigration. Notre troisième constat est que cette sélection en fonction de l'origine géographique envoie le message que les personnes immigrantes issues de l'Afrique du Nord, notamment, n'arrivent pas à s'intégrer aux valeurs communes de la société québécoise. Cette orientation gouvernementale contribue à entretenir des préjugés à l'égard des communautés visées et à renforcer les réflexes discriminatoires.

En conséquence, non seulement cette stratégie constitue un recul important en ce qui concerne l'ouverture à la diversité ethnoculturelle, mais elle risque de fragiliser encore plus le français au Québec. Cette stratégie déresponsabilise le gouvernement à l'égard des mesures pour contrer la discrimination systémique envers les minorités visibles au Québec.

Conclusion

Contrairement à l'exercice précédent, la consultation actuelle se déroule dans un climat moins exacerbé. Certes, le débat reste entier autour du projet de loi n^o 94 et de la décroissance marquée du fait français au Québec, d'autant plus que les réponses gouvernementales sont loin d'être à la hauteur de nos aspirations. Toutefois, en ce qui concerne les niveaux d'immigration, la CSQ appuie l'intention gouvernementale de stabiliser le 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.

⁸ Pays déterminés par la ministre Kathleen Weil lors de l'étude des crédits budgétaires. www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc-39-2/journal-debats/CRC-110418.html#16h (Consulté le 24 mai 2011).

Recommandations

La CSQ recommande au gouvernement :

1. De porter une attention particulière à la situation des femmes immigrantes, et ce, sous l'angle de l'analyse différenciée selon les sexes ;
2. De placer la maîtrise du français au cœur de sa stratégie d'immigration ;
3. De définir des critères qui permettraient de mieux évaluer les connaissances en français des personnes immigrantes ;
4. D'évaluer l'impact de l'immigration sur la dynamique démolinguistique du Québec ;
5. De renforcer les investissements en francisation ;
6. D'étendre la Charte de la langue française aux entreprises de dix employés et plus et que la loi prévoit des comités locaux de francisation et des ressources financières adéquates ;
7. D'améliorer l'accès à l'égalité en emploi dans les services publics ;
8. D'accorder au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles les crédits nécessaires à la poursuite de ses objectifs en matière d'immigration.



Communications

D-12242
Mai 2011