



L'AMAISSONNÉE
AIDE AUX IMMIGRANTS
ACCUEIL | INTÉGRATION | EMPLOI

6865 Av. Christophe-Colomb
Montréal, Qc. H2S 2H3
T 514 271.3533
info@lamaisonnee.org

www.lamaisonnee.org

**Assurer une intégration réussie des personnes immigrantes au Québec
en éliminant les obstacles systémiques qui limitent à la fois leur accès au marché de
l'emploi et la prospérité socio-économique du Québec.**

Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens sur le
Projet de loi numéro 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à
répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des
personnes immigrantes.

Le 27 février 2019

Nous souhaitons présenter nos commentaires à l'audience de la Commission des relations avec les citoyens sur le Projet de loi numéro 9, Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes.

On ne peut pas vivre sur un même territoire, être fragmentés en communautés culturelles, en clientèles électorales, avec pour seul lien notre situation de contribuables consommateurs, sans renforcer la suspicion et l'intolérance entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants. Non seulement il faut pouvoir parler une même langue, mais il faut aussi avoir des choses à se dire, avoir des références communes. »

Akos Verboczy. Rhapsodie québécoise Itinéraire d'un enfant de la loi 101 Boréal Montréal, 2016, 240 pages

Résumé du mémoire

1. La Maisonnée.
2. Introduction.
3. Commentaires sur le projet de loi 9.
4. Recommandations.
5. Conclusion.

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE

LA MAISONNÉE constate que le Projet de loi numéro 9 repose sur une démarche fragmentée ciblant des mesures spécifiques pour accroître la prospérité socio-économique du Québec et répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Les mesures fragmentées pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes sont entre autres, l'apprentissage du français, des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne.

Le Projet de loi priorise la dimension socioéconomique comme s'il s'agissait de l'unique voie pour assurer une intégration réussie des personnes immigrantes, en particulier dans les régions du Québec. Il ne fait pas référence à la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*¹ adoptée en 2015 qui suggère une vision de la société québécoise en termes de rapprochement et de participation sociale des immigrants et non simplement en termes d'arrimage de candidatures aux besoins du marché du travail.

En conclusion, la principale barrière à l'intégration est la non-reconnaissance de l'immigrant comme acteur à part entière au Québec. Ce que la personne peut apporter comme intérêts et compétences n'est pas reconnu, principalement en termes d'employabilité. LA MAISONNÉE considère que le Gouvernement du Québec doit mettre en place des mesures concrètes pour éliminer les obstacles systémiques qui disqualifient les personnes immigrantes et leurs enfants dans leur parcours professionnel et dans leur intégration au Québec.

¹ Gouvernement du Québec (2015). *Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Ministère de l'immigration, diversité et de l'inclusion. 61p.

1. LA MAISONNÉE.

LA MAISONNÉE considère que le Québec moderne s'est construit sur un héritage de valeurs qui sont le résultat de plus de mille ans d'histoire de cultures amérindiennes et plus de 400 ans d'histoire et de culture majoritairement canadienne française transformée tout au long de son parcours par l'immigration. Ces valeurs reflètent la notion d'hospitalité des cultures amérindiennes originelles qui ont laissé une tradition d'accueil dans notre société.

a. Mission.

LA MAISONNÉE s'est donné pour mission de "**Faire de tout résident, ancien, nouveau ou de naissance, un citoyen à part entière**". Ses services visent à aider les nouveaux résidents et leurs familles à s'installer, à s'adapter et à s'intégrer au Québec afin de favoriser l'exercice de la citoyenneté et de la participation civique et le développement des réseaux sociaux.

Vivre ensemble, définition de la convivialité, nécessite une volonté de partage fondée sur la répartition équitable des richesses de la société non seulement entre les individus mais entre les collectivités. La convivialité se vit dans un lieu, celui du Québec. Ce n'est pas sur un territoire anonyme, sans histoire et sans vision sur les destinées individuelles et collectives. Réussir la convivialité nécessite une volonté politique d'impliquer, non seulement l'État, mais tous les acteurs sociaux pour garantir non seulement l'égalité des chances, mais surtout l'égalité des résultats dans l'intégration sociale, la mobilité sociale et la participation civique de tous les résidents de la société, anciens, nouveaux ou de naissance.

b. Offre de service.

LA MAISONNÉE offre des services collectifs et individuels reliés à l'accueil et à l'établissement des nouveaux résidents, à leur employabilité et leur insertion en emploi. Elle s'intéresse également aux jeunes de la seconde génération issus de l'immigration afin qu'ils puissent bénéficier d'une mobilité sociale réelle et participer pleinement à la société québécoise. Enfin, elle contribue à établir des réseaux de communication avec la société d'accueil afin de créer des passerelles véritables permettant une intégration sociale pleine et entière des nouveaux résidents et de leurs familles.

c. Approche.

LA MAISONNÉE intervient selon une approche citoyenne et interculturelle qui repose sur la prise en charge par le milieu. La prise en charge par le milieu (PCM) contribue à créer un tissu social fondé sur des réseaux sociaux permettant l'intégration différenciée des personnes et l'expression d'une solidarité et d'une autonomie collective face à l'État et à ses institutions. Elle permet d'améliorer la qualité de la vie individuelle et collective dans chaque milieu, notamment en y créant ou en y développant des ressources favorisant l'entraide et d'autres formes de support qui transcendent la compartimentation des clientèles et réduisent le recours aux institutions.

d. Vision.

LA MAISONNÉE fait la promotion d'une vision centrée sur :

- Une typologie inclusive qui parle de nouveaux résidents plutôt que de la stigmatisation des immigrants.
- Des services qui répondent aux besoins d'une clientèle pluriethnique et qui sont accessibles également à la population en général.
- Des services qui font la promotion de l'accueil et non de la tolérance.
- Des services qui visent l'intégration sociale des nouveaux résidents.
- Des services qui valorisent l'importance des secondes générations.
- Des services qui misent sur le partenariat pour favoriser une participation citoyenne à part entière.

e. Société d'accueil.

L'accueil est une condition essentielle pour favoriser l'intégration des membres issus de l'immigration à la communauté, également appelée société d'accueil. LA MAISONNÉE considère que les personnes issues de l'immigration venues au Québec depuis plusieurs années voire plusieurs générations constituent, pour les nouveaux arrivants, des membres de la société d'accueil au même titre que le groupe majoritaire d'origine canadienne française.

L'accueil et le partage harmonieux entre tous les résidents, nouveau, ancien ou de naissance constituent une responsabilité collective et ne se réalisera que si tous les membres de la collectivité s'y engagent. C'est la raison pour laquelle l'action bénévole fait partie intégrante de LA MAISONNÉE.

Les personnes issues de l'immigration et leurs familles ne sont pas différentes d'autres groupes sociaux : s'ils sont bien accueillis et intégrés, si leurs talents sont utilisés, ils s'intègrent bien et contribuent d'autant plus au développement de la société. Le dynamisme de l'accueil est la donnée principale, et non l'inverse.² Par l'accueil, un processus d'échange s'installe entre les individus et les groupes pour une construction d'une société qui invite ses résidents, anciens, nouveaux et de naissance à y participer à part entière.

f. L'intégration sociale

L'intégration sociale comprend les processus d'adaptation fonctionnelle, d'adaptation sociale et d'adaptation culturelle. Le processus d'adaptation fonctionnelle comprend l'acquisition des outils principaux qui permettent d'interagir avec le milieu : la langue, le travail, le logement, l'école. Le processus d'adaptation sociale consiste en la participation aux réseaux informels (primaires) dans le milieu d'accueil: ces réseaux permettent de développer une identité, une crédibilité sociale ainsi qu'un sentiment d'appartenance. Pour sa part, le processus d'adaptation culturelle implique la contribution des personnes issues de l'immigration au patrimoine symbolique (valeurs, modes de penser, d'agir) de la société d'accueil.

Tenant compte de ce qui précède, nous définissons **l'intégration sociale** des personnes issues de l'immigration et leurs familles comme étant :

² ROGEL, Jean-Pierre (1989), *Le défi de l'immigration*, IQRC, p.74.

Un processus d'interactions continues et circulaires impliquant à la fois les dimensions reliées à l'adaptation fonctionnelle, à l'adaptation sociale et à l'adaptation culturelle. Ce processus a pour résultat la reconnaissance des personnes sans égard à leur origine ethnique ou nationale, la « race », la couleur de la peau, la religion, la langue ou le sexe comme acteurs à part entière dans la société.

En ce sens, ces personnes possèdent un pouvoir de négociation, une capacité d'action et d'influence sur les enjeux sociaux, se développent dans la société à partir de leurs besoins, de leurs aspirations, de leurs valeurs et de leurs intérêts et ont accès à une mobilité sociale, pleine et entière, participant ainsi à tous les secteurs de la vie économique, politique et culturelle de la société.

g. Obstacles à l'intégration sociale

Deux obstacles majeurs limitent le processus d'intégration sociale et déterminent la non-reconnaissance de la contribution sociale des personnes issues de l'immigration: le choc culturel qui concerne à la fois les membres de la société d'accueil et les immigrants et le choc discriminatoire qui les concerne particulièrement les immigrants, mais également leurs descendants.

▪ Le choc culturel

Réponse de nature psychologique à une culture non familière, Cohen Emerique (1980) définit le choc culturel comme une réaction de dépaysement, de frustration et de rejet, de révolte et d'anxiété, et une expérience émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez celui qui est placé, hors de son contexte socioculturel, dans un milieu étranger.³

Notre propos n'est pas d'élaborer davantage sur la notion du choc culturel, sinon pour mentionner qu'il s'agit d'un phénomène relié à l'expérience individuelle de l'apprentissage de nouveaux codes culturels et des ajustements (adaptation, accommodation) qui s'en suivent. Le choc culturel est un obstacle à l'intégration de l'immigrant en tant qu'individu et c'est en tant que tel qu'il doit s'ajuster à partir d'une transformation intérieure en termes d'attitudes et de savoir-être (décentration).

▪ Le choc discriminatoire

Contrairement au choc culturel, ce n'est pas comme individu qu'il est ressenti, mais comme membre d'un groupe.

Le choc discriminatoire est de sentir que, sans égard à son adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle à son nouvel environnement, sans égard à sa maîtrise des référents culturels de la société d'accueil, l'individu est à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et infériorisé (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de l'origine ethnique ou nationale, la « race », la couleur de la peau, la religion, la langue ou le sexe.

³ COHEN-ÉMERIQUE M. (1980) « *Éléments de base pour une formation à l'approche des migrants et plus généralement à l'approche interculturelle* ». Annales de Vaucresson, No 17, pp. 117-139.

Ledoyen (1992) identifie sept facteurs à partir desquels les individus sont considérés comme des étrangers. Il s'agit du fait d'être né à l'étranger, d'être différent physiquement (couleur de la peau), de parler une langue maternelle différente, de posséder un accent différent, de la consonance du patronyme, d'avoir une religion différente et le fait de ne pas avoir d'ancêtre québécois.⁴ Ces facteurs peuvent engendrer des perceptions chez les membres de la majorité qui peuvent générer un choc discriminatoire chez les personnes appartenant aux groupes minoritaires.

Les cas de profilage à caractère raciste relèvent de la logique du choc discriminatoire. Selon Turenne (2006), les cas de profilage racial sont des situations qui représentent des fragmentations du discours entre « nous » versus « eux ». Les membres des groupes minoritaires étant perçus davantage comme des assaillants, un crime individuel commis par une personne des groupes minoritaires porte une empreinte culturelle et collective tandis qu'un crime individuel commis par un Blanc, comme une pathologie individuelle.⁵

De même, dans les entrevues de sélection, les postulants appartenant au groupe majoritaire blanc doivent démontrer qu'ils possèdent les qualités positives pour occuper un emploi, alors que les postulants des minorités noires doivent convaincre les employeurs qu'ils ne possèdent pas de qualités négatives (Jenkins 1986).⁶

Le terme de choc est approprié si l'on considère les réactions émotives et physiques des victimes qui se sont senties discriminées en raison de leur appartenance à un groupe. Le choc discriminatoire se manifeste particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics, en particulier la sécurité publique.

D'autres recherches confirment les conséquences du choc discriminatoire que vivent les jeunes de communautés ethnoculturelles, dont celle de l'Institut interculturel de Montréal sur le malaise identitaire.⁷

Pour sortir de cette impasse produite par la discrimination fondée sur la différence, le choc discriminatoire, il faut concevoir notre environnement social comme n'étant plus un ensemble principal homogène en périphérie duquel se retrouvent des sous-ensembles minoritaires juxtaposés. Il faut considérer la diversité des contributions et des façons de faire comme étant une composante permanente de notre environnement actuel. Cela suppose la reconnaissance des acquis des personnes issues de l'immigration et de leurs familles comme un enrichissement de la société d'accueil.

⁴ Le Doyen, A. (1992). *Montréal au pluriel*. Montréal, IQRC, 329 p.

⁵ Turenne Michèle (2006). *Prouver le profilage racial : perspectives pour un recours civil*. CDPJQ. Cat.2.120-1.26.

⁶ Jenkins R. (1986) *Racism and Recruitment. Managers Organisations and Equal Opportunity in the Labour Market* Cambridge U.P. 280 p.

⁷ Lomomba EMONGO, Anne-Josée GRÉGOIRE sous la direction de Kalpana DAS (2005). *Malaise identitaire chez les jeunes des communautés ethnoculturelles de Montréal. Un projet d'action et de développement des ressources communautaires*. RAPPORT D'ANALYSE phase 1. Institut interculturel de Montréal. 58p.
Anne-Josée Grégoire sous la direction de Kalpana Das (2006). *Malaise identitaire chez les jeunes. Des communautés ethnoculturelles de Montréal. Un projet d'action et de développement des ressources communautaires*. Rapport d'analyse. PHASE II. Institut Interculturel de Montréal. 30p.

2. INTRODUCTION.

Un stigmat est ce qui, lors d'une interaction, discrédite l'identité sociale d'un individu en créant une frontière entre deux groupes, celui des stigmatisés et celui des normaux. Être ou devenir porteur d'un stigmat plus ou moins visible induit dans une société des réactions tantôt de rejet, parfois d'intégration et toujours d'adaptation. Le stigmat est ressenti au niveau individuel et provoque une représentation collective qui engendre un choc discriminatoire.⁸

En 2012, une étude de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec⁹ (CDPDJ) conclut que les chances d'obtenir un emploi au Québec peuvent différer selon l'origine ethnique du nom du postulant (Eid, 2012). Cette conclusion rejoint, près de 16 ans plus tard, les constats de la recherche pionnière dans ce domaine au Québec réalisée par Matthews (1996) pour le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration du Québec (MRCI) qui identifiait non seulement l'existence d'une discrimination en matière d'embauche et de maintien à l'emploi des jeunes travailleurs des groupes minoritaires racisés, mais également que, de part et d'autre, jeunes travailleurs et employeurs percevaient une place hiérarchique pour chaque groupe de postulants¹⁰.

Plus précisément, au haut de la pyramide, il y avait les «blancs» du groupe majoritaire, ensuite les individus des groupes ethniques minoritaires non visibles, puis les individus de groupes minoritaires racisés «non noirs», les «noirs» et en dernier lieu, les antillais, haïtiens et jamaïcains. Cette inégalité fut également observée par une étude sur l'immersion professionnelle et l'intégration en emploi des immigrants à l'effet que les hommes noirs sont plus désavantagés en emploi que les hommes asiatiques et que les immigrants provenant d'Asie et d'Afrique ont de plus faibles revenus que leurs homologues européens (Touré, 2012).¹¹

En février 2019, une étude de Statistique Canada mentionne que la plupart des groupes de minorité visible de deuxième génération d'immigrants affichent du retard sur le groupe Blancs de la troisième génération d'immigrants et des suivantes sur le plan des revenus annuels, malgré le fait qu'ils enregistrent des taux plus élevés d'achèvement d'études universitaires et une part plus élevée d'emplois hautement spécialisés. Les grandes variations dans les résultats socioéconomiques entre les groupes de deuxième génération d'immigrants sont encore présentes, même lorsque les influences sociodémographiques habituelles sont exclues.¹²

⁸ Clyde Plumauzille et Mathilde Rossigneux-Méheust Le stigmat ou « La différence comme catégorie utile d'analyse historique » Dans *Hypothèses* 2014/1 (17), pages 215 à 228.

⁹Eid, Paul (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal. Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ), Montréal, 52 p. www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

¹⁰Mathews, L. (1996). «Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans. Le cas des jeunes québécois d'origine haïtienne.», L'Indice, Québec, MCCI, 82p.

¹¹ Touré, M. (2012). Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants: l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi). École des relations industrielles. Faculté des arts et des sciences. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences en relations industrielles. Université de Montréal.

¹² Études analytiques — Documents de recherche - 20 - Statistique Canada — n o 11F0019M au catalogue, no 418

La discrimination à l'emploi subie par les minorités dites « racisées » se révèle un facteur d'importance pour comprendre les difficultés de participation des travailleurs immigrants au marché du travail québécois. Ce facteur s'ajouterait au manque de reconnaissance des acquis et des compétences antérieures, à la méconnaissance du français, du marché du travail et le manque d'expériences professionnelles pertinentes au Québec.

Selon le Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI), au Québec en 2016, « le taux de chômage pour les personnes appartenant à une minorité visible se situait à près du double de celui des personnes non racisées. La prévalence du chômage est plus élevée pour les personnes d'origine arabe (13,6%) et pour les personnes provenant de l'Asie occidentale (14%). De plus, 25,2% du total de la population appartenant à une minorité visible se trouvait en situation de pauvreté, contre 13,1% pour les personnes non racisées.¹³

Le CCPI constate que plusieurs facteurs - et particulièrement leur cumul ou leur intersection - peuvent freiner l'obtention d'un emploi correspondant aux qualifications des personnes immigrantes. Ces obstacles peuvent être le résultat de discrimination indirecte ou systémique et sont le résultat de processus complexes impliqués dans la recherche d'emploi et la mobilité professionnelle. (CCPI, 2018).

LA MAISONNÉE remarque que le Projet de loi 9 ne fait aucunement mention de ces obstacles reliés à la discrimination systémique.

3. COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI 9.

Dans les notes explicatives, on indique, dans un premier temps, que le projet de loi 9 vise à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes. Elle a pour but de favoriser l'intégration des personnes immigrantes, plus particulièrement par l'apprentissage du français, des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne.

- a. Selon plusieurs recherches réalisées au Québec, un nombre important de défis déjà documentés perdurent et défavorisent à la fois la prospérité socio-économique du Québec et l'insertion des personnes immigrantes en emploi. En nous référant à la recherche récente du CCPI, nous exposerons ces défis déjà bien connus :
 - Le thème de la reconnaissance des acquis et des compétences est un enjeu unanimement souligné, autant par les personnes immigrantes, les employeurs, les conseillers que les représentants de travailleurs.
 - L'accès toujours complexe aux ordres professionnels est un enjeu sous-jacent à la reconnaissance des acquis et des compétences.

¹³ Blain, Marie-Jeanne avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, 1er décembre 2018.

- L'exigence de l'expérience professionnelle québécoise afin d'accéder à une première expérience professionnelle.
- La déqualification, la difficile mobilité professionnelle et le plafond de verre sont une autre série d'enjeux qui se dégagent.
- La question linguistique est aussi un défi « classique » significatif : la francisation (à temps plein, à temps partiel), mais aussi des formations adaptées en milieu de travail.
- En plus de la maîtrise du français, la maîtrise de l'anglais est relevée comme un défi supplémentaire pour certaines professions, de façon plus sensible à Montréal.
- Au niveau des caractéristiques sociodémographiques des personnes immigrantes, quatre obstacles ont été soulignés : le fait d'être peu scolarisé, le fait d'être une minorité visible ou racisée, le fait d'avoir des responsabilités familiales – dont la conciliation famille-travail, et/ou le fait d'être une femme.
- En ce sens, l'accessibilité à des places en service de garde ponctuel ou quotidien est déterminante.
- Les processus de recrutement et les exigences administratives pour l'embauche et la mobilité professionnelle.
- Les statuts d'immigration temporaires; l'accès à des emplois « décents » ou « de qualité; le maintien en emploi : l'adaptation au poste et à l'équipe (et la sensibilisation des milieux); les variations entre les régions et Montréal.

À part la formulation des mesures fractionnées à l'article 6 pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes, telles que l'apprentissage du français, des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, le Projet de Loi 9 ne propose aucune mesure concrète pour relever les défis ci-avant énumérés.

- b.** Certains paragraphes reformulés de l'article 4 de la Loi sur le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion mentionnées à l'article 3 du Projet de loi officialisent la sélection des ressortissants étrangers à titre temporaires pour répondre aux besoins du marché du travail.

« 4° sélectionner, à titre temporaire ou permanent, des ressortissants étrangers en mesure de participer pleinement, en français, à la société québécoise, notamment par leur intégration au marché du travail;

« 5° contribuer, par la sélection à titre temporaire ou permanent de ressortissants étrangers, à répondre aux besoins et aux choix du Québec, notamment aux besoins du marché du travail, en fonction de la réalité économique, démographique, linguistique et socio-culturelle;

Ce qui semble aller à l'encontre du dernier paragraphe :

« 10° promouvoir l'apport de l'immigration à la prospérité du Québec, à la pérennité et à la vitalité du français, langue commune dont la connaissance est la clé d'une participation réussie à la vie collective, au dynamisme des régions ainsi qu'au rayonnement international du Québec. ».

En effet, on ne peut pas promouvoir l'apport de l'immigration à la prospérité du Québec en misant sur des immigrants dotés d'un statut temporaire uniquement. Cela fragilise leur parcours d'intégration au Québec.

- c. Les dispositions finales prévues à l'article 20 qui mettent fin à toute demande présentée au ministre dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés avant le 2 août 2018 s'il n'a pas pris de décision de sélection, de refus ou de rejet concernant cette demande, **constituent une rupture dans l'histoire du Québec comme terre d'accueil des immigrants.**

C'est rendre responsables les immigrants de la lourdeur bureaucratique et du manque de ressources du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Ces dispositions engendrent une méfiance envers le Québec qui nuit au climat de dialogue nécessaire à l'intégration et au vivre ensemble. Les motivations économiques sous-jacentes à cette décision ne tiennent pas compte de l'importance du facteur humain essentiel au dialogue interculturel.

L'économie, celle que nous utilisons aujourd'hui et qu'on a utilisée depuis deux cents ans, est un langage destiné à interpréter la réalité. La recherche économique la plus poussée montre que le facteur humain n'est pas un correctif à l'économie mais bien un facteur intégré à l'économie. Aussi la véritable économie tient-elle nécessairement compte de ces facteurs humains : si l'on fait aujourd'hui l'opération coût/bénéfice de n'importe quel investissement industriel, entreront dans ce calcul non seulement les investissements en capital, en outils, mais aussi le coût social, les dépenses humaines, voire la correction écologique qui viendrait après, appelée également l'externalisation des dépenses. (Maria de Lourdes Pintasilgo, 1981)¹⁴

Ainsi la décision de mettre fin à toute demande présentée au ministre dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés avant le 2 août 2018 s'il n'a pas pris de décision de sélection, de refus ou de rejet concernant cette demande représente **une décision désastreuse pour le Québec en termes de coût social et de dépenses humaines.**

4. RECOMMANDATIONS.

¹⁴ Cornelius CASTORIADIS; Albert JACQUARD; Alexandre ZINOVIEV; Chaïm PERELMAN; Maria de Lourdes PINTASILGO ; Raymond POLIN. **L'exigence d'égalité**. Édition électronique réalisée à partir du tome XXVIII (1981) des Textes des conférences et des entretiens organisés par les Rencontres Internationales de Genève. Les Éditions de la Baconnière, Neuchâtel, 1982, 324 pages. Collection : Histoire et société d'aujourd'hui. Promenade. P333..

En décembre 2018, le Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI), à la suite d'une recherche d'envergure sur le sujet ont formulé 26 pistes d'action que nous reprenons en termes de recommandations.¹⁵

a. CONCERTATION ET DU PARTENARIAT

1. Offrir les moyens et conditions favorables à la concertation et au partenariat.

b. LES PRATIQUES

2. Mieux outiller, sensibiliser et éduquer l'ensemble des acteurs du marché du travail.
3. Offrir ou créer des plans d'accueil et d'accompagnement adaptables pour les nouveaux employés immigrants, selon leurs besoins.
4. Envisager des solutions concernant les contraintes liées aux exigences administratives freinant les processus d'embauche et de mobilité professionnelle.
5. Reconnaître et soutenir les rôles des organismes communautaires auprès des employeurs.
6. Promouvoir la responsabilité des employeurs vis-à-vis de la main-d'oeuvre immigrante.
7. Encourager l'ensemble des acteurs à travailler de concert avec les représentants d'employés.

c. LES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES

8. Mettre sur pied des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, incluant du soutien, de l'accompagnement et de la formation d'appoint.
9. Maintenir et bonifier les programmes pour améliorer l'accès à des emplois de qualité.
10. Faciliter l'accessibilité aux ressources, programmes et mesures, particulièrement pour les personnes immigrantes les plus vulnérables.
11. Maintenir et développer des programmes spécifiques d'accompagnement en employabilité, tenant compte de l'hétérogénéité des populations immigrantes.
12. Bonifier et développer les offres de formation.
13. Appuyer le développement et la disponibilité de ressources pour les employeurs, les intervenants de première ligne et les personnes immigrantes pour favoriser l'inclusion en entreprise.
14. Faciliter la continuité des services.
15. Évaluer les différents programmes et mesures mis en place pour les personnes immigrantes.
16. Assurer un soutien financier durable des acteurs du milieu et leur reconnaissance.
17. Tenir compte des diversités régionales.
18. Envisager des moyens facilitant la mobilité régionale.
19. Favoriser des espaces de rencontres et de visibilité.

d. LES POLITIQUES

20. Reconnaître les mêmes droits à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'immigration (permanent, temporaire).

¹⁵ Blain, Marie-Jeanne avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Op.cit. p.37

21. Réviser la politique d'immigration.
22. Avoir un encadrement législatif des agences de placement de personnel.
23. Renforcer et élargir l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en l'emploi.
24. Prévoir les ressources nécessaires dans le secteur public, communautaire et syndical afin de lutter contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail.
25. Réactiver et actualiser la politique gouvernementale sur la formation continue, en incluant un volet pour les personnes immigrantes.

e. LES RECHERCHES ET LA DOCUMENTATION FUTURES

26. Poursuivre les recherches et la documentation

5. CONCLUSION.

L'immigrant désire contribuer à son nouveau pays et LA MAISONNÉE souhaite que cette contribution soit perçue favorablement par la société d'accueil. Pour ce faire, il importe que le Gouvernement du Québec propose des mesures accrues de soutien à l'accueil, à l'établissement et à l'employabilité des nouveaux immigrants pour assurer l'implantation de la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Ainsi, l'aide à la francisation des immigrants, le soutien diversifié à l'employabilité des personnes immigrantes par de véritables campagnes de publicité pour informer les entreprises sur l'apport des immigrants au Québec, le développement et le financement d'une partie des activités de jumelage professionnel et de mentorat dans les entreprises, la mise en place de passerelles permettant aux personnes détenant une profession de pratiquer leur profession au Québec et le financement de recherches pour saisir l'impact de la contribution générale des populations immigrantes à la société québécoise sont autant de mesures concrètes pour faciliter le rapprochement interculturel entre les immigrants et les membres de la société d'accueil et faire reconnaître leur contribution au Québec.

Selon Boyer (2018), la population de jeunes et de jeunes travailleurs a fortement baissé au Québec, et la province attire peu de migrants interprovinciaux. Le fait que des facteurs culturels ou linguistiques puissent expliquer en partie cette situation ne doit pas être un prétexte à l'inaction. Au contraire, les défis particuliers propres au Québec plaident encore plus pour des mesures qui rendront la province plus attrayante pour les familles et les travailleurs.¹⁶ LA MAISONNÉE estime que le Projet de Loi 9 ne remplit pas ce mandat.

Membres du Comité de travail de LA MAISONNÉE

Coordination et rédaction.

M. Guy Drudi, Président du CA

Collaboration et révision

Monsieur Hassan Hassani. Directeur général.

Madame Nisrin Al Yahya coordonnatrice des projets en employabilité à La Maisonnée et présidente du comité consultatif personnes immigrantes (CCPI).

¹⁶ Boyer Marcel (2018). Pénurie de main-d'oeuvre : la « disparition » des jeunes au Québec dans Le Point. Juillet.