

ENSEMBLE, NOUS SOMMES LE QUÉBEC



POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion



immigration participation inclusion

ENSEMBLE,
NOUS SOMMES LE QUÉBEC

POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE
D'IMMIGRATION, DE PARTICIPATION ET D'INCLUSION

Ce document a été réalisé par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, avec la collaboration des ministères et organismes suivants :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Commission des partenaires du marché du travail
Directeur des poursuites criminelles et pénales
Institut de la statistique du Québec
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Ministère de la Culture et des Communications
Ministère de la Famille
Ministère de la Justice
Ministère de la Santé et des Services sociaux
Ministère de la Sécurité publique
Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
Ministère des Finances
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Office des professions du Québec
Régie des rentes du Québec
Secrétariat à la condition féminine
Secrétariat à la jeunesse
Secrétariat à la politique linguistique
Secrétariat à la région métropolitaine
Secrétariat aux affaires autochtones
Secrétariat aux emplois supérieurs
Secrétariat du Conseil du trésor
Société d'habitation du Québec

Le lecteur ou la lectrice peut également consulter la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 *Ensemble, nous sommes le Québec*.

La version intégrale et la synthèse de ce document sont disponibles dans le site Web www.midi.gouv.qc.ca.

Les principes d'analyse différenciée selon les sexes, de développement durable et d'occupation et de vitalité des territoires ont été respectés dans l'élaboration de cette politique. Ces principes guideront aussi la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la stratégie d'action.

Soucieux de protéger l'environnement, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion favorise l'utilisation de papier fabriqué à partir de fibres recyclées pour la production de ses imprimés et encourage le téléchargement de cette publication.

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, novembre 2015

ISBN : Version imprimée : 978-2-550-74220-3

Version électronique : 978-2-550-74221-0

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.

Mot du premier ministre



Le gouvernement du Québec se dote aujourd'hui d'une politique ambitieuse afin de saisir davantage le potentiel offert par l'immigration et la diversité ethnoculturelle. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* est le fruit de la consultation de la population et d'une étroite collaboration entre les acteurs concernés. Elle vient actualiser l'action du Québec, 25 ans après l'adoption de l'Énoncé *Au Québec pour bâtir ensemble*.

Pour que le Québec demeure une société ouverte et démocratique à laquelle les Québécoises et Québécois de toutes origines puissent participer pleinement, il est fondamental de lever les obstacles systémiques qui entravent l'atteinte de l'égalité réelle. C'est en nous affirmant comme société ouverte et inclusive que nous pourrons bénéficier de la riche contribution de toutes et de tous.

La politique s'articule autour de deux enjeux. Tout d'abord, moderniser notre système d'immigration afin de mieux répondre aux besoins du Québec, notamment en favorisant la transition du statut temporaire au statut permanent. Ensuite, assurer l'accès rapide des personnes immigrantes à une vie professionnelle à la hauteur de leurs compétences, ainsi que la vitalité du français, notamment par des services de francisation misant sur l'acquisition de compétences nécessaires à une insertion rapide au marché du travail.

Une société inclusive qui favorise la pleine participation repose sur l'engagement des acteurs économiques et locaux, des ministères, des organismes publics et de la population qui, ensemble, contribuent à créer des milieux accueillants et inclusifs. Cet engagement est garant de notre réussite à renforcer les liens de confiance et de solidarité qui unissent les Québécoises et Québécois de toutes origines.

Enfin, la mise en œuvre de cette politique devra se faire de manière responsable, cohérente et efficace. Le gouvernement du Québec entend assurer un suivi serré en s'appuyant sur une connaissance précise de la situation et de son évolution, ainsi que sur un cadre d'évaluation permettant de mesurer la pertinence et l'efficacité des actions tout en veillant à la protection des personnes en situation de vulnérabilité.

La Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion requiert l'engagement de toutes les Québécoises et de tous les Québécois, d'arrivée récente ou de longue date, parce qu'ensemble, nous sommes le Québec.

Philippe Couillard
Premier ministre

Mot de la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion



Le Québec évolue dans un environnement international très compétitif, marqué par la mobilité croissante des travailleuses et travailleurs et une vive concurrence entre les grandes sociétés d'immigration qui cherchent à attirer les meilleurs talents. La société québécoise est de plus en plus diversifiée et ses besoins ont changé. Les technologies de l'information et des communications sont omniprésentes et exigent une plus grande réactivité et efficacité.

Dans ce contexte de grands bouleversements, et alors que l'immigration est appelée à jouer un rôle crucial sur le plan du développement économique, culturel et social au cours des prochaines années, le Québec doit entreprendre des changements majeurs s'il veut se démarquer et tirer profit de cette évolution.

C'est pourquoi le gouvernement du Québec se dote aujourd'hui d'une nouvelle politique d'immigration qui guidera ses actions dans les prochaines décennies. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, *Ensemble, nous sommes le Québec* est un document fondamental qui permettra d'instaurer un système d'immigration d'avant-garde et performant, plus en adéquation avec les besoins de la société québécoise. On y propose une vision d'avenir pour le Québec, celle d'une société francophone et inclusive qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

La politique *Ensemble, nous sommes le Québec* est accompagnée d'une stratégie qui comporte des mesures et des moyens d'action qui permettront au Québec de mieux sélectionner et de mieux intégrer les personnes immigrantes et d'assurer le mieux vivre-ensemble. La nécessité de s'appuyer sur des milieux accueillants et inclusifs est d'ailleurs au cœur de la nouvelle politique, car elle repose sur la mobilisation et l'engagement des acteurs socioéconomiques, des ministères et organismes et de l'ensemble de la société.

Cette politique est un projet rassembleur qui trace la voie vers un Québec qui mise sur l'apport des Québécoises et Québécois de toutes origines. Elle se veut l'expression de notre ambition commune de faire du Québec un endroit prospère qui assure l'épanouissement individuel et collectif.

A handwritten signature in black ink that reads "Kathleen Weil". The signature is written in a cursive, flowing style.

Kathleen Weil
Ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Une démarche de concertation

La Commission des relations avec les citoyens a tenu une consultation publique de décembre 2014 à février 2015¹. Elle a aussi procédé à une consultation particulière en janvier et février 2015, dont les résultats ont inspiré la rédaction de la politique et de la stratégie d'action. La présente politique a été élaborée en concertation avec divers ministères et organismes gouvernementaux. Elle a également bénéficié de travaux de recherche qui portaient sur l'impact de l'immigration sur la dynamique économique, l'impact de l'immigration sur l'innovation, les fondements conceptuels de l'aménagement de la diversité ethnoculturelle ainsi que les difficultés liées à la reconnaissance des compétences.

Au cours des consultations, un large consensus s'est dégagé autour des points suivants :

- l'importance d'un meilleur arrimage entre les besoins des employeurs et la sélection des personnes immigrantes et d'une facilitation plus grande de la transition du statut d'immigration temporaire à un statut permanent;
- le caractère crucial de l'accessibilité à une information juste et en temps opportun pour que les personnes entreprennent leurs démarches d'intégration et de francisation depuis leur pays d'origine;
- la nécessité de favoriser l'insertion professionnelle par la correction des difficultés persistantes de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, tant par les organismes de réglementation que par les employeurs, et de lever les obstacles systémiques à l'accès à un emploi de plein potentiel;
- la reconnaissance par les employeurs de l'importance du français comme langue d'intégration socioprofessionnelle et de la nécessité d'offrir des cours de français en milieu de travail;
- le rôle clé de l'emploi comme facteur d'attraction des personnes immigrantes dans les régions hors du Grand Montréal;
- l'importance de consentir des efforts supplémentaires au chapitre de l'ouverture des milieux, notamment par l'éducation aux droits, la formation interculturelle et la sensibilisation de la population à l'apport de la diversité et de l'immigration;
- une meilleure concertation des acteurs économiques, des partenaires des milieux de vie ainsi que des ministères et organismes afin de pouvoir agir avec plus d'efficacité et de pertinence pour poursuivre l'édification d'une société inclusive;
- l'importance d'affirmer le principe de l'engagement partagé entre la société et la personne immigrante pour accroître la participation des Québécoises et Québécois de toutes origines et renforcer les liens de confiance et de solidarité;
- l'insistance sur l'importance à accorder aux valeurs démocratiques, notamment l'égalité réelle et le principe de la neutralité religieuse de l'État;
- les obstacles vécus par les jeunes de minorités ethnoculturelles nés et scolarisés au Québec qui appellent à une intervention ciblée pour contrer la discrimination;

- le rôle exemplaire que l'État doit jouer en tant qu'employeur en s'assurant que son personnel reflète toute la diversité de la société québécoise et, plus généralement, le constat généralisé quant à la sous-représentation des minorités racisées dans l'administration publique, les médias, les conseils d'administration et les corps élus;
- la nécessité de doter le Québec d'une nouvelle politique et d'affirmer l'interculturalisme québécois comme étant le modèle pluraliste du vivre-ensemble.

La nature des enjeux abordés et la vision rassembleuse préconisée par la politique concernent l'ensemble de la société qui est invité à s'engager afin de poursuivre l'édification d'une société inclusive.

Comme toutes les Québécoises et tous les Québécois, les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles bénéficient déjà des services offerts par les ministères et organismes publics, généralement dans le cadre de programmes à vocation universelle, tels que les programmes d'enseignement, de santé et d'emploi. La présente politique s'inscrit dans une optique d'intervention transversale afin d'optimiser les efforts gouvernementaux vers une pleine participation de toutes et de tous à la vie collective. Ainsi, les ministères et organismes sont appelés à se référer aux orientations de la politique dans la planification et la coordination de leurs politiques, programmes et mesures pour assurer la prise en compte des besoins différenciés de la population.

Pour aller plus loin

Une intervention pertinente repose entre autres sur une compréhension commune des phénomènes et des termes. À cet égard, il est important de prêter attention au vocabulaire utilisé et de s'assurer d'avoir recours aux termes appropriés en évitant les expressions pouvant renforcer les stéréotypes ou les préjugés. On trouvera dans le glossaire qui accompagne cette politique des définitions et des précisions sur les principaux termes utilisés.

La politique s'accompagne aussi d'un recueil de statistiques. Il s'agit d'une référence importante pour comprendre les phénomènes actuels. Cette publication ainsi que le glossaire sont tous deux disponibles dans le site Web du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

En dépit des efforts déjà consentis, il y a lieu de mettre de l'avant de nouvelles mesures innovantes et structurantes pour parvenir aux résultats attendus. La politique est donc le socle sur lequel s'appuie une première stratégie d'action élaborée sur un horizon de cinq ans (2016 à 2021). Cette politique et sa stratégie d'action sont nécessaires, non seulement pour que le Québec bénéficie pleinement des compétences des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, mais aussi pour que les interventions publiques soient adaptées aux contextes économique, démographique et géopolitique en évolution constante.

La portée de la politique

La présente politique se consacre à la performance du système d'immigration ainsi qu'aux façons de favoriser la pleine participation des personnes des minorités ethnoculturelles au sein d'un Québec prospère et inclusif. Elle s'inscrit dans le parcours québécois du vivre-ensemble.

La réalité historique et identitaire propre aux nations autochtones et les droits ancestraux qui leur sont reconnus font en sorte que les questions relatives à la diversité autochtone ne sont pas du même ordre que celles qui ont trait à la diversité ethnoculturelle issue de l'immigration. Par le fait même, et en vertu de deux résolutions adoptées par l'Assemblée nationale en 1985 et 1989 et de l'approche ayant permis « La Paix des Braves » de 2002, les Autochtones et le Québec entretiennent des relations de nation à nation.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale du Québec a reconnu officiellement, en 2000, l'existence d'une communauté québécoise d'expression anglaise qui jouit de droits consacrés, par exemple le droit à des services publics en anglais (Loi sur l'exercice des droits fondamentaux et des prérogatives du peuple québécois et de l'État québécois, RLRQ, chapitre E-20.2).

Jouissant de statuts distincts et de droits consacrés, la diversité liée aux nations autochtones et à la communauté québécoise d'expression anglaise n'est donc pas abordée directement dans la présente politique. Il n'en demeure pas moins que les grandes visées inclusives de la politique, notamment en matière d'interculturalisme et de lutte contre la discrimination et le racisme, peuvent s'appliquer également à ces formes de diversité ethnoculturelle.

Les nations autochtones

Au Québec, 11 nations autochtones cohabitent avec la nation québécoise : les Waban-Aki (Abénaquis), les Mamiwinnik (Algonquins), les Atikamekw, les Nituuuuuyiyuuch (Cris), les Hurons-Wendats, les Innus, les Inuits, les Wulust'agooga'wiks (Malécites), les Mig'maq (Micmacs), les Kanien'kehakas (Mohawks) et les Naskapis².

Ces nations autochtones sont réparties à l'échelle du Québec dans 14 villages inuits et 41 communautés amérindiennes. Aujourd'hui, de plus en plus d'Autochtones vivent en milieu urbain, notamment à Gatineau, La Tuque, Montréal, Sept-Îles et Val-d'Or. Les nations autochtones sont parties prenantes de l'histoire, de la culture et de l'identité québécoises qu'elles ont contribué à façonner dès les premiers contacts au moment de la colonisation.

Table des matières

Mot du premier ministre	v
Mot de la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	vii
Une démarche de concertation	ix
<i>Pour aller plus loin</i>	x
<i>La portée de la politique</i>	xi
Introduction	1
L'IMMIGRATION, LA PARTICIPATION ET L'INCLUSION AU QUÉBEC	3
Les prémisses de base	5
<i>L'immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français</i>	5
<i>Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective</i>	8
<i>La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques, est un droit et une responsabilité</i>	9
Le contexte	11
<i>La diversification de la composition du mouvement migratoire</i>	11
<i>Des difficultés d'insertion professionnelle</i>	12
<i>Le français, clé de voûte pour la réussite de la participation économique et sociale et la vitalité de la langue commune</i>	13
<i>La persistance des préjugés et de la discrimination</i>	14
La vision	15
ENJEU 1 UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION DE L'IMMIGRATION À SA PROSPÉRITÉ ET À LA VITALITÉ DU FRANÇAIS	17
Objectif 1.1	
Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire	19
<i>L'adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes</i>	19
<i>La transition du statut temporaire au statut permanent</i>	20
<i>La contribution de l'immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale dynamique et innovante</i>	22
<i>La prospection et l'attraction de l'immigration</i>	23
<i>La reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger</i>	24
<i>Le principe de réunification familiale</i>	25
<i>La solidarité internationale</i>	25
Objectif 1.2	
Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité	27
<i>Une approche concertée misant sur la personnalisation des services</i>	27
<i>Les services de francisation pour les personnes immigrantes</i>	28

ENJEU 2 UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE À FAVORISER LA PLEINE PARTICIPATION.....	33
Objectif 2.1	
Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines	35
<i>L'affirmation de l'interculturalisme</i>	35
<i>Les valeurs démocratiques</i>	36
<i>Le rôle du français pour l'intégration et la cohésion sociale</i>	38
Objectif 2.2	
Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes	40
<i>L'engagement des acteurs économiques</i>	41
<i>L'édification de collectivités plus inclusives en partenariat avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie</i>	42
<i>La représentation équitable de la diversité</i>	43
<i>La prise en compte des besoins d'une population diversifiée au sein des programmes et des services publics</i>	45
UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE, COHÉRENTE ET EFFICACE.....	47
Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion.....	49
Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité	51
ANNEXE	53
L'immigration, un domaine de compétence partagée	54

ENCADRÉS

Les nations autochtones	xi
Le rôle de la francisation	8
Une société plus diversifiée	11
La situation des personnes réfugiées dans le monde.....	26
Le français, langue d'intégration	30
Le phénomène du racisme.....	37
L'accès à l'égalité en emploi	43
Le profilage racial.....	45

TABLEAU

Le partage de responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec	55
--	----

Introduction

Il y a près de 50 ans, le Québec a pris conscience de l'importance d'œuvrer en matière d'immigration, de francisation et d'intégration pour faire en sorte que l'immigration soit conforme à ses intérêts économiques et qu'elle contribue à la pérennité de son caractère distinct et francophone. Aujourd'hui, le gouvernement du Québec demeure déterminé à agir, conscient que la prospérité du Québec repose notamment sur la participation à la vie collective des Québécoises et Québécois de toutes origines.

Depuis 1990, l'action du gouvernement du Québec est guidée par l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration *Au Québec pour bâtir ensemble*, qui reconnaît l'apport de l'immigration au redressement démographique, à la prospérité économique, à la pérennité du français et à l'ouverture sur le monde. Avec cet énoncé, le Québec a pu accroître sa capacité d'action.

Les changements sociaux et économiques survenus au cours des 25 dernières années appellent à une révision des objectifs de l'Énoncé de 1990. Sur le plan démographique, il ne s'agit plus de mettre à contribution l'immigration pour un redressement du volume global de la population. C'est plutôt la décroissance de la population en âge de travailler qui nécessite un plus grand apport de travailleuses et travailleurs potentiels, notamment au moyen de l'immigration. Cette situation met en lumière la nécessité de réaffirmer le rôle de l'immigration et son apport à la société québécoise.

La contribution de l'immigration à la prospérité dépasse en outre la contribution de l'immigration permanente mise de l'avant en 1990. L'ensemble du mouvement migratoire, tant l'immigration économique, familiale et humanitaire permanente que l'immigration temporaire pour le travail ou les études, contribue au dynamisme de la société québécoise, pourvu que les conditions soient en place pour favoriser une participation réussie.

L'apport de l'immigration à la vitalité du français s'est accru considérablement depuis 1990 par la sélection d'une immigration francophone et le déploiement de services de francisation de qualité. Aujourd'hui, des efforts sont à consentir pour accroître l'usage du français, notamment pour accélérer l'insertion professionnelle à la hauteur des compétences.

Reconnaissant la diversité et l'immigration comme une richesse et une véritable force économique, le gouvernement du Québec juge incontournable de doter le Québec d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion ainsi que d'une stratégie d'action pour assurer la mise en œuvre. Une révision en profondeur de la Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) donnera les habilitations requises pour instaurer un nouveau système d'immigration et mettre en œuvre la politique. Cette politique servira aussi d'assise aux futures planifications pluriannuelles de l'immigration.

La politique rappelle le caractère pluriel et dynamique de l'identité québécoise et souligne l'importance fondamentale de la langue française. Elle préconise une vision de l'intégration fondée sur l'engagement partagé entre l'ensemble de la société et les personnes immigrantes. Elle affirme aussi les valeurs démocratiques et l'importance des rapprochements et contacts interculturels ainsi que de la lutte contre la discrimination et le racisme.

Ainsi, la politique adopte une approche globale qui s'articule autour de deux grands enjeux auxquels le Québec fait face pour réaliser la vision d'une société francophone et inclusive qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant notamment sur l'immigration et la pleine participation à la vie collective des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles :

- Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français
- Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation

Quatre objectifs sont poursuivis afin de guider les interventions autour de ces deux enjeux :

- Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire
- Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité
- Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines
- Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie, les ministères et les organismes



L'IMMIGRATION, LA PARTICIPATION
ET L'INCLUSION AU QUÉBEC

immigration *participation* *inclusion*

Les prémisses de base

L'expérience acquise au cours des dernières décennies a amené les Québécoises et Québécois à développer une certaine compréhension commune des enjeux en matière d'immigration et de vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle. La Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion s'appuie sur trois prémisses de base :

- L'immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français;
- Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective;
- La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques du Québec, est un droit et une responsabilité.

L'immigration joue un rôle important pour accroître la prospérité du Québec et la vitalité du français

Les personnes immigrantes peuvent contribuer à la prospérité du Québec par leurs compétences, par leur apport financier ou leur apport aux affaires et à l'entrepreneuriat, ainsi que par leur participation à la vie collective. La possibilité d'immigrer avec sa famille de même que la possibilité de parrainer des proches dans la catégorie du regroupement familial sont des facteurs d'établissement durable au Québec.

Au-delà de l'immigration, plusieurs études³ ont montré que la diversité est source d'innovation économique et sociale. Par exemple, elle accroît les capacités d'innovation des entreprises et engendre des gains en productivité. Également, la diversité en entreprise permet d'atteindre plus efficacement les marchés internationaux et de mieux répondre aux besoins des clientèles partout dans le monde.

Une contribution à la croissance économique

Comme bien d'autres sociétés, le Québec connaît des changements démographiques dont le rythme s'accroît : le ralentissement de la croissance de sa population, le recul de sa population en âge de travailler^A ainsi que le vieillissement de sa population^B. Sans l'augmentation de la productivité, ces changements auront des conséquences sur la prospérité du Québec. Il est donc nécessaire de passer à l'action pour les atténuer.

^A Bien que la définition de la population en âge de travailler englobe généralement les personnes âgées de 15 ans ou plus, nous privilégions ici la strate d'âge des personnes âgées de 20 à 64 ans, qui représentaient, en 2014, plus de 90 % de la population de 15 à 64 ans du Québec, comme le fait l'Institut de la statistique du Québec. L'évolution des effectifs de ce groupe d'âge peut donc fournir une approximation des tendances de la population active potentielle dans les prochaines décennies. Cette limitation de la définition de l'indicateur aux personnes de 20 à 64 ans reflète un choix de société privilégiant la scolarisation des jeunes de 15 à 20 ans, mais n'exclut pas, par ailleurs, l'emploi parmi les jeunes et les personnes de 64 ans et plus.

^B Ces changements démographiques surviennent sous l'effet combiné d'un indice de fécondité inférieur au seuil de renouvellement des générations, d'une longévité accrue et d'un solde migratoire interprovincial négatif.

Ces changements ont un impact sur la croissance économique qui, lorsque mesurée par la hausse du produit intérieur brut (PIB) réel^C, repose sur trois composantes principales :

- la croissance démographique, notamment l'augmentation de la population de 20 à 64 ans, qui représente le bassin de travailleuses et de travailleurs potentiels;
- la part de la population qui occupe un emploi ainsi que le nombre d'heures qu'elle y consacre;
- l'amélioration de la productivité, mesurée par la production par personne ou par heure travaillée.

Au cours des dernières décennies, la croissance du PIB réel au Québec s'est appuyée à parts à peu près égales sur ces trois facteurs. Le Québec connaît toutefois un vieillissement de sa population à la fois plus rapide et plus marqué qu'ailleurs au Canada et dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁴. De plus, le poids démographique du Québec dans le Canada diminue d'année en année, quoique de façon moindre au cours des dernières années. Le nombre plus important de personnes immigrantes admises depuis 2010 et la réduction de l'écart entre le taux de croissance démographique du Québec et celui du Canada expliqueraient cette situation plus favorable.

Or, selon les perspectives démographiques^D, en supposant le maintien d'un niveau d'immigration de 50 000 admissions permanentes par année, la taille de la population en âge de travailler connaîtrait un recul marqué entre 2016 et 2031, entraînant une rareté de main-d'œuvre, particulièrement dans certaines régions et secteurs d'activité. La population en âge de travailler connaîtrait par la suite une certaine croissance, limitée toutefois, mais elle ne retrouverait son niveau de 2011 qu'en 2036 et ne devrait que très peu varier à long terme par rapport à son niveau actuel. Ainsi, seuls les gains sur le plan de la productivité et du taux d'emploi devraient contribuer à la croissance du PIB réel.

Selon les perspectives démographiques, à partir d'un niveau de 60 000 personnes immigrantes admises annuellement, le Québec éviterait un recul de sa population en âge de travailler en dessous de son niveau de 2011 et cette population augmenterait à nouveau et de manière plus marquée à long terme^E.

L'apport de l'immigration à la croissance économique s'illustre notamment par la proportion des personnes immigrantes qui déclarent un revenu de salaire quelle que soit la catégorie d'immigration dans laquelle elles sont admises. Cette proportion croît avec la durée de résidence et se fixe à plus de 70 % après cinq ans⁵. Il est par ailleurs à souligner que la proportion de personnes immigrantes qui déclarent être travailleuses ou travailleurs autonomes est plus élevée que parmi la population native. Ainsi, bien que les obstacles à la croissance économique future restent importants, l'immigration peut jouer un rôle de premier plan pour maintenir, à long terme, une croissance économique la plus favorable possible.

^C Le PIB réel est le PIB mesuré à prix constants, c'est-à-dire en volume. On obtient les estimations du PIB à prix constants en exprimant les valeurs de tous les biens et services produits au cours d'une année donnée aux prix d'une période de référence. Les prévisions sont établies sur la base d'une évaluation de la situation économique dans chaque pays et du climat de l'économie mondiale, en ayant recours à des analyses reposant sur des modèles ainsi qu'à des avis. Cet indicateur est mesuré en taux de croissance par rapport à l'année précédente. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Prévisions du PIB réel (indicateur)*, 2015, [En ligne], [doi: 10.1787/c2ed0d5a-fr] (consulté le 5 août 2015).

^D En plus du niveau d'immigration, l'Institut de la statistique du Québec appuie ses prévisions de la conjoncture démographique sur d'autres composantes, dont le solde migratoire international et interprovincial. À cet effet, le solde interprovincial négatif, estimé à 7 500 personnes dans le scénario de référence, montre l'importance d'œuvrer en faveur de l'établissement durable des personnes immigrantes. Voir QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, Édition 2014, 124 p.

^E Ces données résultent des simulations produites par l'Institut de la statistique du Québec pour le compte du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et sont illustrées dans le graphique 2.8 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

Une réponse aux besoins futurs du marché du travail

L'économie québécoise se transforme non seulement en fonction des changements technologiques et des fluctuations du commerce international, mais surtout en raison de facteurs internes. La croissance continue du secteur des activités commerciales et administratives, voué à la prestation de services, en est un bon exemple. Un nombre croissant de collectivités mettent l'accent sur l'innovation, le savoir, les compétences et l'entrepreneuriat pour stimuler l'économie locale.

Depuis 2013 et jusqu'en 2022, il y aura environ 1,4 million d'emplois à pourvoir au Québec dont 81 %, soit plus de 1,1 million, en raison des départs à la retraite^f. Ces emplois seront répartis de façon égale entre les emplois qui requièrent une formation collégiale ou universitaire (50,8 %) et ceux qui demandent, au plus, une formation secondaire générale ou professionnelle (49,2 %).

Ces besoins de main-d'œuvre pourront être comblés, en partie, par des personnes nouvellement entrées sur le marché du travail, notamment des jeunes ou des personnes immigrantes nouvellement arrivées^f. Ils pourront aussi être satisfaits par la hausse du taux d'emploi de certains groupes de la population, dont les femmes immigrantes et les personnes de minorités racisées ainsi que les personnes de 55 ans et plus.

La vitalité du français

Le Québec étant la seule société majoritairement francophone en Amérique du Nord, le gouvernement a fait de la contribution de l'immigration à la vitalité du français un enjeu prioritaire. En 1977, l'Assemblée nationale a adopté la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) qui fait du français non seulement la langue du gouvernement et des textes de loi, mais aussi la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires. Sur le plan de la formation, les enfants immigrants et issus de l'immigration ont depuis, sauf exceptions, l'obligation de fréquenter l'école de langue française, ce qui a transformé celle-ci en un lieu d'accueil et d'intégration de première importance.

Depuis l'adoption de la Charte de la langue française, les personnes immigrantes s'intègrent, en très grande majorité, en français, à la société québécoise. Cette intégration représente un véritable succès dans un contexte où seulement 2 % de la population du continent nord-américain parle français. Cet apport des personnes immigrantes contribue à la vitalité de la langue française au Québec, au Canada et en Amérique du Nord. Il contribue à faire rayonner le Québec et la francophonie québécoise dans le monde.

Par ailleurs, la hausse de l'immigration de personnes ayant des compétences plus élevées en français et la francisation des personnes immigrantes qui ne connaissent pas suffisamment le français au moment de leur admission, comptent parmi les stratégies mises de l'avant pour assurer la vitalité du français, faciliter l'intégration ainsi que favoriser la pleine participation des personnes immigrantes à la vie collective.

^f Emploi-Québec estime qu'entre 2013 et 2022, les personnes immigrantes nouvellement arrivées vont pourvoir 18 % des postes disponibles.

Des pratiques plus efficaces de sélection, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes favoriseront leur pleine participation à la vie collective

Une meilleure sélection des personnes immigrantes...

L'arrimage entre les besoins économiques du Québec et le profil des personnes immigrantes doit être optimal⁷ afin que ces personnes aient accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et puissent contribuer à la prospérité. Les outils de sélection actuels reposent sur des caractéristiques réputées prédictives d'une participation réussie, notamment le niveau de scolarité⁸, l'âge⁹ et les connaissances linguistiques¹⁰. La sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés doit être arrimée aux besoins du marché du travail et refléter la diversité de ces besoins aux niveaux professionnel, technique et des métiers spécialisés. Une place importante doit être accordée à la qualification et aux compétences exigées par le marché du travail afin de sélectionner les candidates et candidats qui y répondent le mieux.

... pour une intégration réussie

Des personnes immigrantes peuvent éprouver d'importantes difficultés de participation au marché du travail¹¹. Une des solutions consiste en un ajustement continu des outils et des critères utilisés pour sélectionner les candidates et candidats disposant des talents, savoirs et compétences nécessaires.

Il est tout aussi important que les personnes immigrantes aient accès en toute égalité à un emploi, comme toutes les Québécoises et tous les Québécois. En effet, l'emploi permet non seulement aux personnes immigrantes de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, mais aussi de se réaliser, d'élargir leur réseau social et de développer des compétences langagières en français.

Le rôle de la francisation

La pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise est intimement liée à la question linguistique. D'un côté, le Québec s'attend à ce que l'immigration contribue à la vitalité du français, quelle que soit la langue maternelle des personnes qui décident de s'installer au Québec. De l'autre, la contribution des personnes immigrantes à la prospérité économique passe par la maîtrise de la langue du travail dans un contexte où le marché de l'emploi met souvent en concurrence le français et l'anglais. Il est donc impératif de faire en sorte que ces deux objectifs se rencontrent et se renforcent mutuellement au moyen de services de francisation performants, diversifiés et accessibles partout au Québec. De tels services représentent sans doute un des meilleurs moyens de mettre en synergie le besoin de l'intégration socioprofessionnelle rapide et efficace des personnes immigrantes, abordé dans le premier enjeu, et la nécessité d'assurer leur apport à la vitalité du français comme langue commune dans une société québécoise de plus en plus diversifiée et plurilingue, abordée dans le deuxième enjeu. En outre, pour atteindre ces deux objectifs, il est nécessaire que tous les acteurs s'engagent à lever les obstacles, notamment la discrimination, qui empêchent des personnes d'intégrer un emploi à la hauteur de leurs compétences, parfois même lorsqu'elles maîtrisent le français.

La pleine participation des personnes de toutes origines, en conformité avec les valeurs démocratiques, est un droit et une responsabilité

Toutes les personnes immigrantes ont à entreprendre un processus d'intégration qui requiert un engagement et une volonté d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer pleinement à la vie collective. Certaines personnes auront une intégration plus difficile que d'autres. L'intégration se veut avant tout un moment transitoire qui commande un haut degré d'apprentissage et d'adaptation.

L'engagement des personnes immigrantes est indissociable de celui de la société dans son ensemble, qui s'inscrit aussi dans un processus d'adaptation face à la diversification ethnoculturelle de sa population et qui doit offrir aux personnes immigrantes les conditions nécessaires au succès de leur intégration ainsi qu'un accès équitable aux ressources collectives. L'engagement partagé de la société et des personnes immigrantes favorise la pleine participation⁶ de ces dernières.

La participation est comprise ici comme un droit au sens où la différence ethnoculturelle ne devrait pas être un obstacle. Elle prend appui sur les principes d'égalité et de justice inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, chapitre C-12) et nous enjoint à lutter contre toute forme de discrimination. C'est également une responsabilité qui incombe personnellement à chaque Québécoise et à chaque Québécois.

La diversité n'est toutefois pas exclusivement liée à l'immigration; des personnes des minorités ethnoculturelles nées ici font également face à des difficultés. C'est pourquoi le gouvernement du Québec privilégie une approche qui associe étroitement l'intégration et l'inclusion, qui enjoint la société à viser la pleine participation de toutes les Québécoises et tous les Québécois.

Si la diversité ethnoculturelle est présente tout au long de l'histoire québécoise, c'est à partir des années 1960 que le gouvernement du Québec s'est progressivement doté de politiques sur l'intégration, la participation ainsi que sur la lutte contre la discrimination et le racisme. Ces politiques publiques et ces stratégies d'action sont ancrées dans les libertés et les droits fondamentaux énoncés dès 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et que reflètent la Charte des droits et libertés de la personne du Québec adoptée en 1975 ainsi que la Charte canadienne des droits et libertés adoptée en 1982 (partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* (R-U), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11). Elles suivent aussi les obligations inscrites dans plusieurs déclarations, conventions et pactes internationaux auxquels le Québec s'est déclaré lié^h et se reflètent dans plusieurs déclarations et motions adoptées par l'Assemblée nationaleⁱ.

⁶ La pleine participation désigne plus précisément « un idéal d'engagement de tous les membres de la société dans les sphères de la vie collective. Elle est le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles avec les dispositions sociétales optimales ». QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective*, 2015, p. 14.

^h Notons, pour la Francophonie, la Charte de la Francophonie adoptée en 1997 ainsi que la Déclaration de Bamako et la Déclaration de Luxembourg, toutes deux adoptées en 2000. À l'échelle internationale, notons le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

ⁱ Notons, par exemple, la Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales, adoptée à l'unanimité le 10 décembre 1986, ainsi que la motion affirmant que les Québécois de confession musulmane sont des citoyens à part entière et condamnant sans réserve les appels à la haine et à la violence contre tous les citoyens du Québec, adoptée à l'unanimité le 1^{er} octobre 2015.

Fort de cet engagement, le Québec peut compter sur des réussites : bien qu'il existe des milieux à forte concentration multiethnique, il n'existe pas de ghettos ethniques¹² où seraient cloisonnées les personnes d'une même minorité. De plus, l'école publique agit comme vecteur de rencontre et de cohésion¹³. La cohabitation dans les quartiers multiethniques est bonne, malgré la présence parfois de certaines tensions¹⁴, et les quartiers diversifiés contribuent au développement de contacts interculturels¹⁵. Le Québec reconnaît et valorise de plus en plus sa diversité ethnoculturelle, ce qui est à son avantage, puisqu'il est reconnu que la reconnaissance de la diversité, la tolérance et la confiance sont des facteurs de prospérité nationale¹.

¹ Les grandes institutions de développement utilisent des index de prospérité incluant des indicateurs sur la tolérance, la confiance, l'égalité, etc. Voir le *Legatum Prosperity Index* (LPI) du *think tank* britannique Legatum Institute; le *Social Progress Index* (SPI) utilisé par la Commission européenne; le *Better Life Index* (BLI) établi par l'OCDE; l'*Inclusive Wealth Index* (IWI) et l'*Indicateur de développement humain* (IDH), deux indicateurs créés par l'ONU.

Le contexte

Pour qu'une politique inspire des actions pertinentes, elle se doit d'être inscrite dans la réalité collective. Ainsi, c'est au moyen d'une lecture lucide de l'environnement et des principales problématiques actuelles que la société québécoise pourra aspirer à faire face aux enjeux qui sont les siens.

De nouvelles actions sont nécessaires pour que les conditions soient réunies afin que les Québécoises et Québécois de toutes origines contribuent davantage à la prospérité du Québec. Bien que les actions passées aient mené à des résultats positifs, le contexte démographique et économique incite à revoir les façons de faire pour accroître la pertinence, l'efficacité et l'efficience de l'action publique tout en répondant aux besoins des personnes en situation de vulnérabilité.

La diversification de la composition du mouvement migratoire

Sous l'impulsion des efforts de prospection et d'attraction et d'une variété de programmes de sélection, la composition de l'immigration a changé au cours des dernières décennies. La part relative de l'immigration économique dans le mouvement migratoire a beaucoup augmenté, passant de 49,1 % en 1990-1994 à 69,2 % en 2010-2014. L'immigration est aussi de plus en plus scolarisée : la part relative des personnes immigrantes qui détiennent une scolarité de niveau universitaire à leur admission est passée de 25,6 % en 1990-1994 à 45,6 % en 2010-2014. Par ailleurs, dans la foulée des efforts visant à augmenter la proportion de l'immigration francophone, la proportion des personnes connaissant le français au moment de leur admission est passée de 35,1 % en 1990-1994 à 61,3 % en 2010-2014, proportion qui atteint 75,6 % chez les travailleuses et travailleurs qualifiés.

Témoin de la volonté du Québec d'assurer la diversité du mouvement migratoire, l'importance des 20 principaux pays de naissance des personnes immigrantes a diminué de 85,2 % en 1971 à 64,0 % en 2011. Cette diversité au sein du mouvement migratoire, qui distingue le Québec au sein du Canada, s'est traduite par une diversification accrue de la population du Québec, principalement dans les centres urbains.

Une société plus diversifiée

Le Québec a changé depuis 30 ans. La proportion des personnes immigrantes dans la population totale s'est accrue, passant de 8,7 % en 1991 à 12,6 % en 2011; dans la région métropolitaine de Montréal, cette proportion est passée de 16,8 % en 1991 à 22,6 % en 2011.

La proportion des personnes de minorités visibles^k dans la population québécoise est quant à elle passée de 5,6 % en 1991 à 11 % en 2011. De plus, en 2014, 30 % des nouveau-nés au Québec avaient au moins un parent né à l'étranger¹⁶ par rapport à 14,6 % en 1990.

^k Dans le présent document, l'expression minorités racisées est privilégiée à celle de minorités visibles. Toutefois, la catégorie minorités visibles est maintenue lorsqu'il est question des statistiques et des programmes d'accès à l'égalité en emploi où cette catégorie est utilisée.

Cette diversification de l'immigration a également modifié le paysage religieux du Québec. Bien que la religion catholique soit toujours majoritaire, la proportion de personnes déclarant n'appartenir à aucune religion (12,1 %) est en croissance rapide, de même que le nombre de personnes appartenant à des religions non chrétiennes, malgré leur proportion marginale (5,7 %) ¹⁷. La diversité de la société québécoise est aussi attribuable au fait que la société se complexifie et présente de plus en plus de formes d'appartenances multiples, induites par la hausse du nombre des unions entre personnes d'origines et de croyances diverses de même que par l'existence d'identités multiples chez les personnes ¹⁸.

Des difficultés d'insertion professionnelle

Au Québec, le taux d'emploi des personnes natives de 15 à 64 ans s'élevait à 73,1 % en 2014, alors qu'il était de 67,1 % pour les personnes immigrantes de 15 à 64 ans et de 57,9 % pour les personnes de 25 à 54 ans d'immigration très récente (5 ans ou moins). Bien que le taux d'emploi des personnes natives de 15 à 64 ans soit maintenant similaire à la moyenne du Canada ou de l'Ontario dans ce même groupe, le Québec fait moins bonne figure en ce qui concerne les personnes immigrantes de 15 à 64 ans (69,5 % en Ontario et 70,1 % pour le Canada) et pour les personnes de 25 à 54 ans d'immigration très récente (63,2 % en Ontario et 66,1 % au Canada).

C'est au Québec que le taux d'emploi des femmes natives de 25 à 54 ans est le plus élevé. Cela a notamment pour effet de creuser l'écart défavorable enregistré au Québec par les femmes immigrantes comparativement aux femmes nées au Canada (16,7 points de pourcentage en 2014, en comparaison de 11 points de pourcentage pour l'Ontario et l'ensemble du Canada).

Par ailleurs, les personnes immigrantes, tant au Québec que dans le reste du Canada, vivent des situations de surqualification ¹⁹ sur le marché du travail dans une proportion plus grande que les personnes natives (53,4 % et 35 % respectivement en 2013) ²⁰. Ces taux sont cependant moindres que ceux observés à l'échelle de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Canada. L'écart entre les personnes immigrantes et celles nées au Canada est toutefois plus important au Québec à cause de la plus forte proportion de personnes immigrantes d'arrivée récente (moins de 5 ans) et de la proportion plus importante de titulaires d'un diplôme universitaire parmi les personnes immigrantes.

Toutefois, le taux de chômage diminue fortement au fil du temps : en 2014, il se situait à 17,2 % pour les personnes immigrantes de 15 ans et plus arrivées depuis 5 ans ou moins, à 10,1 % pour celles admises depuis 5 à 10 ans et à 9,6 % pour celles admises depuis plus de 10 ans. Par ailleurs, on constate aussi que le revenu des personnes immigrantes est inférieur à celui de la population en général, bien que la différence s'amenuise avec la durée de résidence.

Les difficultés d'insertion professionnelle auxquelles se heurtent les personnes immigrantes sont aussi observées à l'échelle internationale ²¹. Toutefois, au Québec, bien que la population immigrante compte parmi les plus scolarisées de l'OCDE, les taux d'emploi et de chômage des personnes immigrantes de 15 à 64 ans ne se situent que dans la moyenne de l'OCDE. Par ailleurs, les enfants des personnes immigrantes peuvent également vivre des difficultés similaires en raison de la discrimination et d'obstacles systémiques. À titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes natives de minorités visibles de 15 ans et plus, en 2011, s'élevait à 55,6 % et leur taux de chômage à 12 % alors qu'ils étaient, respectivement, à 60,8 % et 6,5 % pour la population native qui n'était pas de minorités visibles ²².

Les avantages qui découlent de l'immigration sont diminués du fait que les personnes immigrantes ne réussissent pas à mettre pleinement en valeur leur potentiel. Il convient donc d'accroître la pertinence des actions compte tenu que les compétences sous-utilisées des personnes immigrantes « représentent un

gâchis de ressources que les pays de l'OCDE ne peuvent se permettre. [...] De plus, une insertion efficace sur le marché du travail a d'importantes retombées, par exemple sur l'apprentissage de la langue et sur la capacité qu'ont les [personnes immigrantes] à contribuer à la société d'accueil »²³.

En outre, une insertion rapide au marché du travail et une participation réussie ont un impact sur l'établissement durable des personnes immigrantes. L'établissement durable se traduit, en janvier 2015, par un taux de présence^L de 75,5 % parmi les personnes immigrantes admises de 2004 à 2013. De 78,4 % en janvier 2004, le taux de présence a connu un sommet de 85,2 % en janvier 2010.

Le français, clé de voûte pour la réussite de la participation économique et sociale et la vitalité de la langue commune

La connaissance du français a progressé tant chez les anglophones que chez les allophones, passant d'à peine 50 % en 1971 à 70,7 % en 1991 et à 79,2 % en 2011. À l'échelle du Québec, le français prédomine comme langue la plus souvent utilisée en public (82,5 % des personnes).

La maîtrise de la langue française permet la pleine participation à la vie collective. Par exemple, la connaissance de la langue française facilite l'accès et le maintien en emploi. Des recherches montrent qu'indépendamment de la catégorie d'immigration et du pays où la personne a été scolarisée, une connaissance insuffisante de la langue est fortement liée à des difficultés d'insertion en emploi et à la surqualification²⁴. Ces difficultés d'intégration se répercutent sur l'ensemble des dimensions de la participation à la société québécoise.

Les personnes travaillant généralement ou uniquement en français constituent un groupe majoritaire au Québec (66 % en 2010). L'usage habituel du français en milieu de travail a d'ailleurs progressé : la proportion des personnes qui utilisent le français 50 % du temps et plus est passée de 82 % en 1971 à 88 % en 2010. Parmi les personnes de langue maternelle autre que le français et l'anglais, cette progression est encore plus marquée, passant de 42 % à 68 %²⁵.

Une connaissance préalable du français, qui peut être le fait d'une francisation en amont, est une des clés de l'arrimage des compétences langagières aux besoins du marché du travail. Les personnes immigrantes de 15 ans et plus qui connaissent le français ont un taux d'emploi supérieur et un taux de chômage inférieur en comparaison avec les personnes qui connaissent l'anglais seulement ou ni le français, ni l'anglais. Cette maîtrise préalable est particulièrement importante dans le contexte où certains employeurs exigent le bilinguisme français-anglais. En effet, la langue du premier emploi des personnes immigrantes nouvellement arrivées serait un facteur qui détermine leur orientation linguistique à long terme²⁶.

Soulignons toutefois que le taux d'emploi des personnes immigrantes qui connaissent le français seulement ne s'élève qu'à 48,6 % et que leur taux de chômage est de 14,5 %²⁷. Sur le marché du travail québécois, la seule connaissance du français n'est donc pas suffisante pour nombre de personnes immigrantes. L'exigence de bilinguisme français-anglais, les préjugés de certains employeurs, la méconnaissance des repères socioculturels québécois par des personnes nouvellement arrivées et même l'accent peuvent parfois être des obstacles à la pleine participation.

^L Le taux de présence est le rapport entre le nombre de personnes immigrantes considérées présentes au Québec au moment de la mesure et celui de l'ensemble de la population immigrante admise au cours de la période considérée.

La persistance des préjugés et de la discrimination

Les sociétés diversifiées qui ne se préoccupent pas d'inclusion voient s'établir des dynamiques de marginalisation, de discrimination, de racisme et de repli identitaire, qui constituent des terrains fertiles à la montée des tensions sociales.

L'ouverture de la société québécoise à la diversité ethnoculturelle et à l'immigration représente une évolution remarquable depuis le tournant pris dans les années 1960 par un Québec en pleine Révolution tranquille. D'une société où la majorité de la population vivait relativement séparée des communautés minoritaires, le Québec est devenu une société manifestant la volonté de participer, ensemble, au développement d'un avenir commun. Ce changement de perception a amené une volonté de se positionner et de s'engager collectivement à l'égard de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion.

En raison du statut minoritaire de la francophonie en Amérique du Nord et de l'histoire québécoise marquée par des luttes liées à la préservation de son identité distincte²⁸, des craintes d'ordre linguistique et culturel, bien plus qu'économique²⁹, sont parfois exprimées par une partie de la population. Des événements internationaux, dont les conflits et le terrorisme, peuvent aussi accroître les inquiétudes à l'égard de l'immigration³⁰. Des craintes similaires sont exprimées dans plusieurs autres sociétés. Il est néanmoins important que les gouvernements y prêtent attention pour y apporter une réponse cohérente permettant d'éviter les phénomènes de polarisation et d'exclusion.

Ces craintes reposent parfois sur le présupposé que les personnes immigrantes auraient des valeurs très différentes de celles de la société québécoise, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes et la neutralité religieuse de l'État. Une telle perception, source de méfiance, nuit aux échanges interculturels. Or, les recherches montrent plutôt que la grande majorité des personnes immigrantes adhèrent autant aux valeurs démocratiques que la population dans son ensemble et que la participation à la société favorise une adhésion croissante à ces valeurs, notamment parmi les jeunes nés ici de parents immigrants³¹. Ces résultats mettent en lumière l'importance d'œuvrer à l'édification de collectivités plus inclusives et de favoriser le rapprochement ainsi que les échanges interculturels pour favoriser l'établissement des liens de confiance et de solidarité.

Les débats sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle, légitimes dans une société pluraliste, ne peuvent toutefois justifier une quelconque forme d'exclusion ou de discrimination. Une société inclusive doit ainsi agir efficacement contre la discrimination. À cet égard, une attention particulière est prêtée à l'interaction de divers facteurs de discrimination. Par exemple, une personne peut faire face à des obstacles discriminatoires parce qu'elle est d'une minorité racisée, mais aussi par rapport à son genre, son âge, sa religion, sa classe sociale, son orientation sexuelle, etc.³² De telles situations nécessitent parfois des interventions plus ciblées, par exemple pour lever les obstacles à la participation économique des femmes immigrantes et racisées.

La vision

L'ambition commune de faire du Québec un endroit prospère qui assure l'épanouissement individuel et collectif est au cœur de cette politique. Ancrée dans l'histoire et l'expérience québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle, sa vision dessine l'horizon vers lequel la société québécoise se dirige et guide son action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.

Le Québec, une société francophone et inclusive, qui vise une plus grande prospérité en s'appuyant sur l'immigration et la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

L'immigration a contribué à l'histoire du Québec et elle est appelée à jouer un rôle déterminant dans la construction de son avenir. S'assurer d'une adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes sélectionnées pour des motifs économiques revêt une importance indéniable. La société québécoise est également engagée à l'égard du principe de la réunification familiale et elle accorde une grande importance à la solidarité internationale en accueillant des personnes réfugiées ainsi qu'en répondant à d'autres situations humanitaires.

Le Québec veille à ce que les personnes qu'il accueille puissent participer pleinement à la vie collective. Dans une société diversifiée comme le Québec, l'inclusion des personnes de toutes origines est un préalable à la prospérité.

L'inclusion s'appuie sur le principe de l'égalité réelle et sur le sentiment d'appartenance qui se développe lorsque les personnes se côtoient, apprennent à se connaître et à se reconnaître comme parties prenantes d'une même société, et ce, dans leurs ressemblances, différences, accords et désaccords.

Le modèle pluraliste du Québec n'implique pas l'acceptation de toutes les pratiques culturelles et n'empêche pas de porter des jugements critiques sur ces dernières. Tout en valorisant sa diversité et en respectant les différences, le Québec requiert que l'ensemble de la population respecte les grands piliers du cadre civique commun que sont la démocratie, les droits et libertés de la personne ainsi que la langue française.

Le Québec possède une dynamique sociale et culturelle qui lui est propre. Alors que la langue et les grandes institutions québécoises sont imprégnées par la culture d'expression française, la société est également façonnée par les multiples apports de la diversité. La dynamique québécoise aura permis l'émergence de l'interculturalisme. Celui-ci constitue l'approche québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle qui commande la continuité et la vitalité du caractère distinct et francophone du Québec ainsi que la reconnaissance et la valorisation de la diversité ethnoculturelle.

Afin de favoriser l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et les Québécois de toutes origines, l'interculturalisme mise sur la participation active à la société ainsi que sur le rapprochement et les échanges interculturels. Il mise aussi sur une conception plurielle de l'identité québécoise, sur une langue publique commune, sur le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, sur une éthique du dialogue et de la médiation ainsi que sur une conception de l'intégration basée sur l'engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes.



ENJEU 1

UN QUÉBEC MISANT SUR LA CONTRIBUTION
DE L'IMMIGRATION À SA PROSPÉRITÉ ET À
LA VITALITÉ DU FRANÇAIS

immigration *inclusion*
participation

Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français

Depuis quelques années, plusieurs pays se font concurrence pour attirer des talents stratégiques : les flux migratoires intracontinentaux se sont accentués dans les régions liées par des accords de libre circulation des personnes et certains pays émergents se sont ouverts à l'immigration économique. Pour rester attractif, le Québec devra compter sur une économie dynamique, un système d'immigration efficace et une société inclusive. Il devra se positionner comme une destination de choix en tablant notamment sur la qualité de vie, son ouverture et la sécurité.

Pour que les personnes immigrantes puissent contribuer pleinement à la prospérité et à la vitalité du français, le gouvernement du Québec doit par ailleurs veiller à la cohérence et à l'efficacité de son offre de services afin que celle-ci favorise l'accomplissement des démarches de francisation et d'intégration avec célérité. En effet, l'amorce des démarches depuis l'étranger facilite une insertion professionnelle à la hauteur des compétences. Pour réussir, ces démarches exigent également en contrepartie un engagement de tous les acteurs, notamment les employeurs et les organismes de réglementation, pour s'assurer que ces compétences sont reconnues.

Objectif 1.1

Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire

Pour la plupart des personnes immigrantes, le projet d'immigration naît dans leur pays d'origine. C'est pourquoi le gouvernement du Québec déploie des actions de prospection et d'attraction pour bien informer les candidates et les candidats sur ses besoins et sur les démarches à entreprendre pour concrétiser le projet d'immigration. Les actions à l'étranger s'arriment aux exigences de sélection des personnes immigrantes, qui sont constamment adaptées aux besoins du Québec.

Le gouvernement du Québec prend acte du fait que plusieurs pays ont mis en place des façons de faire innovantes. La modernisation du système d'immigration du Québec permettra entre autres d'accélérer et d'optimiser le traitement des dossiers d'immigration. Elle permettra aussi d'accroître l'adéquation entre les qualifications professionnelles demandées par les employeurs et les compétences des personnes immigrantes.

Bien que la majorité des personnes immigrantes soient sélectionnées à l'étranger, certaines sont déjà au Québec à titre d'étudiantes ou étudiants étrangers ou de travailleuses ou travailleurs temporaires. Ces personnes sont déjà partie intégrante de la société : le gouvernement du Québec souhaite donc favoriser leur établissement durable sur le territoire, afin qu'elles puissent continuer de participer à la vie collective.

Enfin, le gouvernement du Québec entend poursuivre ses efforts pour s'assurer que les personnes parrainées et les personnes garantes connaissent leurs droits et responsabilités afin d'accroître leur participation à la vie collective et d'éviter les situations de vulnérabilité. Conformément à son engagement à l'égard du principe de la solidarité internationale, le gouvernement du Québec renforcera son action en matière d'accueil des personnes réfugiées et d'autres personnes en situation semblable et veillera à ce qu'elles aient accès à des services adaptés à la réalité de leur migration.

L'adéquation optimale entre les besoins du Québec et le profil des personnes immigrantes

Le gouvernement du Québec s'est doté d'outils et de programmes pour sélectionner et accueillir des personnes immigrantes. Un de ces outils est la grille de sélection pour l'immigration économique. L'amélioration continue de l'évaluation des perspectives professionnelles est un des moyens qui permettent d'optimiser l'adéquation entre les besoins économiques et les profils des personnes immigrantes. Pour y arriver, la Liste des domaines de formation, qui cible les formations de niveau secondaire, collégial et universitaire les plus en demande, est régulièrement mise à jour.

Certaines des façons de faire actuelles comportent toutefois des éléments de rigidité qui entravent la capacité d'agir. Par exemple, toute demande d'immigration déposée doit obligatoirement être traitée, même si elle ne correspond pas à un profil recherché.

Le gouvernement du Québec se dotera d'un système d'immigration d'avant-garde, dynamique et performant reposant sur la déclaration d'intérêt et s'inspirant de systèmes mis en place notamment en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada. Selon l'OCDE, un tel système peut être plus équitable : il évite notamment

de bloquer les nouvelles candidatures, accroît l'attrait auprès des candidates et candidats et contribue à recueillir l'adhésion du public à l'égard de l'immigration en améliorant l'adéquation entre les besoins de la société et les profils des personnes immigrantes.

Ainsi, une candidate ou un candidat qui souhaite immigrer, à titre de travailleuse ou travailleur qualifié, devra « déclarer son intérêt » en présentant une demande en ligne qui sera versée, pour une période définie, dans une banque de candidatures. Les personnes répondant le mieux aux besoins du Québec seront invitées en priorité à présenter une demande formelle d'immigration. Au-delà de la période déterminée, une candidature non invitée sera retirée.

Le gouvernement du Québec croit que l'introduction d'un système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt permettra :

- de maximiser la participation économique en invitant prioritairement les candidates et les candidats dont le profil correspond aux besoins du marché du travail et contribue à la vitalité du français;
- de réduire les délais d'arrimage entre les emplois en demande et la sélection des candidatures aptes à répondre à ces besoins;
- de se doter d'un système flexible et dynamique qui permette de moduler, en continu, les critères, la fréquence des invitations et le nombre de candidates et de candidats invités;
- d'informer plus rapidement les candidates et les candidats sur le statut de leur demande et d'accélérer leurs démarches;
- de demeurer compétitif face à d'autres pays qui ont aussi adopté des systèmes semblables.

Accomplies en ligne, les démarches seront simples, rapides et efficaces pour les personnes qui souhaitent immigrer au Québec. Ainsi, le nouveau système permettra au Québec d'être compétitif sur la scène internationale.

Par ailleurs, l'engagement des acteurs économiques et territoriaux facilitera l'expression des besoins des différents secteurs d'activité et la définition des profils socioprofessionnels recherchés.

La transition du statut temporaire au statut permanent

Les personnes immigrantes à statut temporaire constituent un atout pour l'économie québécoise. En plus de répondre rapidement à des besoins de main-d'œuvre, ces personnes ont un fort potentiel de transition vers un statut permanent puisqu'elles ont entamé leur processus d'intégration. Les personnes ayant effectué un séjour préalable au Québec montrent d'ailleurs de meilleurs résultats sur le marché du travail après l'obtention du statut de résident permanent³³.

C'est pourquoi le gouvernement du Québec se dotera d'une stratégie efficace de promotion auprès de ces personnes et leur accordera la possibilité d'être considérées, de façon prioritaire et rapide, pour l'obtention du statut permanent. Déjà depuis 2010, le Programme de l'expérience québécoise a permis à quelque 20 000 travailleuses et travailleurs temporaires spécialisés et diplômés ou futurs diplômés du Québec d'obtenir rapidement un statut permanent. Dans le cadre du nouveau système d'immigration, le gouvernement du Québec vise à faire mieux.

D'autres pays sont déjà engagés dans cette voie. À titre d'exemple, en Nouvelle-Zélande, où un système de déclaration d'intérêt est en place, le contingent des admissions à l'immigration permanente est constitué pour l'essentiel de candidates et candidats ayant bénéficié au préalable d'un statut temporaire pour occuper un emploi ou effectuer des études³⁴.

Travailleuses et travailleurs temporaires

Les employeurs peuvent recruter des travailleuses et travailleurs temporaires dans le cadre de deux programmes définis par le gouvernement fédéral : le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale^M.

Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs du Québec doivent obtenir une Étude de l'impact sur le marché du travail, évaluée conjointement par le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral. Les travailleuses et travailleurs temporaires admis dans ce programme répondent à des besoins ponctuels d'employeurs qui éprouvent des besoins pressants de main-d'œuvre que ne peuvent combler les travailleuses et les travailleurs locaux.

Quant au Programme de mobilité internationale, il permet aux employeurs de recruter des travailleuses et travailleurs temporaires en étant exemptés de l'obligation d'obtenir une Étude de l'impact sur le marché du travail. Il s'agit, entre autres, de personnes qui participent à des programmes d'échange jeunesse et qui souhaitent venir au Québec pour y vivre une expérience touristique et culturelle, en plus d'y acquérir une expérience de travail dans leur profession ou leur domaine d'études. D'autres personnes viennent au Québec dans le cadre de ce programme pour œuvrer dans le secteur de la recherche et de l'éducation, notamment en tant que professeure ou professeur invité ou de boursière ou boursier postdoctoral.

Le Programme de mobilité internationale permet donc la venue de personnes souvent jeunes, scolarisées et ouvertes sur le monde qui manifestent un intérêt à l'égard du Québec. Par leur présence, ces personnes favorisent la mise en place d'une dynamique d'échanges culturels, en plus d'enrichir, par leur expérience professionnelle, les domaines économique, social et scientifique.

Les travailleuses et travailleurs temporaires, y compris les travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers, offrent une contribution significative à la société par leur activité dans des secteurs touchés par une rareté de main-d'œuvre locale. Ces personnes sont parfois essentielles à la croissance de certaines entreprises, en plus d'avoir un fort potentiel de transition vers un statut permanent. Dans ce contexte, le Québec entend poursuivre activement son rôle dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de favoriser la réponse aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.

Par ailleurs, un accès facilité à des services de francisation et d'intégration pour les personnes en séjour temporaire et leur famille ainsi qu'une plus grande contribution des employeurs à ces services peut favoriser l'établissement durable au Québec. La transition du statut temporaire au statut permanent permet également à des entreprises de bénéficier à long terme de cette main-d'œuvre qualifiée.

^M Le mouvement des travailleuses et travailleurs temporaires est en croissance dans le monde, y compris au Québec. Dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les admissions sont passées de 9 476 en 2009 à 11 467 en 2013; dans le cadre du Programme de mobilité internationale, les admissions sont passées, pour la même période, de 18 161 à 25 915. Notons par ailleurs qu'au 1^{er} décembre 2013, on comptait 47 563 personnes résidant au Québec avec un statut de travailleuse ou de travailleur temporaire, en comparaison de 30 476 en 2009.

Étudiantes et étudiants étrangers

La présence d'étudiantes et d'étudiants étrangers est un facteur de dynamisme pour le réseau de l'éducation et de la recherche. Elle contribue à l'accroissement des contacts internationaux et au rayonnement des établissements d'enseignement, en plus de générer des retombées économiques importantes^N.

Le Québec est une destination d'études reconnue pour la qualité de ses programmes. Les droits de scolarité applicables aux étudiantes et étudiants étrangers sont avantageux. Le coût de la vie est aussi parmi les plus bas au Canada. La diversité sociale et le dynamisme culturel constituent également des atouts soulignés par plusieurs classements qui positionnent le Québec comme l'une des principales destinations des étudiantes et étudiants étrangers^O.

Au cours de leur séjour au Québec, les étudiantes et étudiants étrangers contribuent à l'économie et au développement des collectivités qui les accueillent. Ces personnes apprennent le français et se familiarisent avec le marché du travail. Si elles repartent à la suite de leur projet d'études, elles en deviennent les meilleures ambassadrices qui soient, notamment au sein des réseaux universitaires internationaux. Si elles font le choix de s'établir de façon durable dans la région où elles ont étudié, les personnes diplômées concourent à sa diversité et à sa prospérité.

Les étudiantes et étudiants étrangers qui ont obtenu un diplôme au Québec ont donc un fort potentiel de transition vers un statut permanent. Ils sont jeunes et leur diplôme est reconnu. Ils ont déjà une expérience significative de vie au Québec et plusieurs y ont acquis de l'expérience de travail.

La compétition internationale pour attirer les étudiantes et étudiants étrangers est très vive. Il faut demeurer vigilant et prendre les mesures nécessaires pour que le Québec reste concurrentiel, notamment en simplifiant et en accélérant les démarches administratives à réaliser pour venir étudier au Québec. Dans le respect des engagements du Québec en matière de coopération internationale, il y a lieu également d'encourager leur établissement durable par une stratégie de promotion ciblée et un traitement rapide des demandes d'immigration permanente.

La contribution de l'immigration au développement économique et à une base entrepreneuriale dynamique et innovante

La création d'entreprises et l'apport de capitaux dans l'économie québécoise est l'une des clés pour la prospérité. Le gouvernement du Québec reconnaît ainsi la contribution des personnes immigrantes arrivées dans le cadre des programmes d'immigration spécifiquement destinés aux gens d'affaires, soit les immigrantes et immigrants investisseurs ou entrepreneurs et les travailleuses et travailleurs autonomes^P. De

^N La contribution des services d'éducation internationale au produit intérieur brut du Québec en 2010 est estimée à près de 600 M\$ et ces services auraient permis l'emploi d'environ 8 000 personnes. Voir ROSLYN KUNIN & ASSOCIATES INC., *Economic Impact of International Education in Canada – An Update*, Vancouver, 2012, 64 p.

^O Le nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers présents au Québec a fortement augmenté au cours des dernières années. En 2008, on en dénombrait près de 28 000 alors qu'ils étaient environ 42 000 en 2013, dont une proportion de 90 % à l'enseignement supérieur. Voir QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *L'immigration temporaire au Québec 2008-2013*, 2014, 38 p.

Le Québec arrive au troisième rang au Canada quant au nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers qu'il accueille annuellement, après l'Ontario et la Colombie-Britannique.

^P Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2015, les personnes immigrantes ont un taux d'intentions entrepreneuriales de 32,3 %, comparativement à 18,8 % dans le reste de la population adulte. FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP, *Indice entrepreneurial québécois 2015 Entreprendre : partout pareil au Québec?*, 2015, 96 p.

plus, le Québec favorise l'internationalisation de sa propre économie grâce aux contacts commerciaux dont bénéficient ces personnes immigrantes.

L'établissement à long terme des immigrantes et immigrants investisseurs pose toutefois une difficulté importante pour le Québec, comme pour les autres provinces et pays qui se font concurrence pour les attirer : les gens d'affaires sont très mobiles et conservent des intérêts économiques dans leur pays d'origine ou ailleurs dans le monde. Depuis août 2013, les immigrantes et immigrants investisseurs ayant une connaissance du français de niveau intermédiaire avancé ne sont pas soumis aux plafonds de demandes fixés par le Québec, puisque la connaissance du français est un facteur qui favorise l'établissement durable. Il est donc nécessaire de mettre de l'avant d'autres mesures pour encourager un établissement durable d'immigrantes et immigrants investisseurs, dont le profil et les capitaux contribueront à l'enrichissement collectif.

Actuellement, la contribution au développement du Québec des immigrantes et immigrants investisseurs repose bien plus sur le placement découlant de leur sélection que sur leur présence qui demeure faible³⁵. Une stratégie de services renouvelée devra compléter l'offre de services actuellement couverte par les autres programmes d'immigration économique. Il s'agira notamment de renforcer le lien avec la candidate ou le candidat — au moment du recrutement et de la sélection jusqu'à l'établissement au Québec — et de mettre à profit sa présence et l'apport d'un capital significatif pour nouer des partenariats internationaux avec des secteurs ciblés au Québec.

Le Programme des immigrants entrepreneurs a permis la venue de personnes souhaitant réaliser des projets d'affaires ou acquérir une entreprise existante au Québec. Toutefois, le nombre de personnes sélectionnées dans ce programme est en baisse, et ce, en raison de divers facteurs, notamment parce que les projets d'affaires présentés en vue de la sélection ne répondaient pas aux attentes du Québec.

La venue d'entrepreneures et d'entrepreneurs qui contribuent au dynamisme entrepreneurial et à l'innovation est favorisée. Une offre de soutien adaptée à leurs besoins maximise les chances de réussite de leurs projets d'affaires, et ce, dans toutes les régions du Québec. De plus, la participation des acteurs économiques clés dès la sélection permettra de concentrer les efforts sur les projets les plus porteurs.

La prospection et l'attraction de l'immigration

Pour concilier les divers objectifs de la politique d'immigration, le gouvernement du Québec développera une approche de prospection et d'attraction axée davantage sur le profil professionnel des candidates et candidats à l'immigration. Cette approche permettra d'adapter plus efficacement les actions d'attraction en fonction des besoins définis par le système d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt.

L'objectif est d'attirer les talents stratégiques et de fournir une information juste et réaliste sur le Québec et ses régions. Des efforts seront notamment déployés pour mieux informer les candidates et candidats sur les réalités du marché du travail, sur les démarches professionnelles à amorcer depuis l'étranger, sur les compétences recherchées par les employeurs et sur le Québec ainsi que sur son caractère francophone et ses valeurs démocratiques.

Il convient également de mieux faire connaître les occasions d'entrepreneuriat et d'investissement auprès des personnes qui envisagent la mise en œuvre d'un projet d'affaires. Par des actions concertées avec ses partenaires, le gouvernement du Québec souhaite favoriser la création d'une base entrepreneuriale dynamique, accélérer l'innovation et contribuer à son développement économique.

La prospection et l'attraction se basent sur les compétences professionnelles des personnes immigrantes ainsi que sur la maîtrise de la langue française qui est valorisée dans l'ensemble du marché du travail et qui détermine grandement les chances d'avancement professionnel. Les actions de prospection et d'attraction continuent donc de viser non seulement les francophones, mais également les personnes francophiles et francotropes partout dans le monde. Dans ses actions à l'étranger, le gouvernement du Québec insiste d'ailleurs sur l'importance d'apprendre le français, et ce, le plus tôt possible dans le processus migratoire. Dans cette optique, il mise sur un réseau élargi de partenaires offrant des cours de français, grâce à ses ententes avec des Alliances françaises, et sur des cours de français en ligne adaptés aux personnes immigrantes.

Par ailleurs, les actions de prospection et d'attraction cherchent à maintenir la diversité de provenance des personnes immigrantes. Le gouvernement du Québec s'appuie sur des actions d'information et d'attraction dans différentes régions du monde. Il mise sur les partenariats, au Québec et à l'étranger, ainsi que sur les technologies de l'information et des communications qui permettent de joindre un large public dans différents pays afin de maintenir un équilibre qui favorise la mixité ethnoculturelle.

La reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger

À l'instar du Québec, de nombreux pays réalisent l'importance de la perte de capital humain que constitue la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes³⁶ et son impact économique³⁷. Bien qu'il soit difficile d'évaluer cet impact avec précision, une étude estime qu'au Canada, les pertes liées à la sous-utilisation des compétences des personnes immigrantes se chiffrent à plus de 10 milliards \$ par année³⁸.

Cette sous-utilisation des compétences se reflète dans le taux de surqualification élevé³⁹ des personnes diplômées à l'étranger. Ce taux est plus important que chez les personnes ayant obtenu leur diplôme au Canada ou encore aux États-Unis³⁹. Bien que ce taux de surqualification diminue considérablement en fonction de la durée de résidence, notamment dans le cas des femmes immigrantes, plus les délais liés au processus de reconnaissance des compétences sont longs, plus faibles sont les chances qu'une personne puisse exercer un emploi à la hauteur de sa qualification professionnelle.

Les difficultés en matière de reconnaissance des compétences peuvent s'expliquer, en partie, par le fait que la formation et l'expérience des personnes immigrantes ont été acquises dans un contexte professionnel ou un système éducatif différents, plus difficiles à évaluer par les employeurs, les organismes de réglementation des professions et des métiers ainsi que par les établissements d'enseignement. Ces considérations nuisent au transfert des compétences des personnes immigrantes vers le marché du travail du pays d'accueil. De plus, certaines connaissances et compétences, liées à l'exercice de la profession en contexte nord-américain et québécois, demeurent parfois à acquérir, notamment la maîtrise du français et du vocabulaire spécialisé, la capacité à utiliser certaines technologies différentes de celles employées dans le pays d'origine ou la connaissance des lois et règlements encadrant le secteur d'activité.

Des avancées significatives ont été observées, notamment quant à l'accès à une information de qualité sur les conditions d'accès aux professions et métiers réglementés, aux processus de reconnaissance d'équivalence qui s'appuient davantage sur l'évaluation des compétences que sur la simple comparaison des cursus scolaires et à l'offre de formations d'appoint de durée raisonnable qui s'adressent aux personnes formées à l'étranger. Des arrangements de reconnaissance mutuelle ont aussi été conclus entre des organismes du Québec et de la France qui permettent de faciliter et d'accélérer l'obtention d'aptitudes

³⁹ La surqualification désigne la situation d'une personne dont le niveau de scolarité est supérieur à celui normalement requis par l'emploi qu'elle occupe.

légales d'exercer, pour les personnes diplômées sur ces deux territoires qui y sont admissibles. Toutefois, bien des difficultés subsistent. Soulignons, par exemple, l'accès à la formation d'appoint et aux stages, particulièrement dans les domaines où les places sont limitées, ainsi que la durée des démarches.

La reconnaissance des compétences continue donc de faire l'objet d'une attention soutenue de la part du gouvernement du Québec et de l'ensemble des acteurs du marché du travail, notamment les employeurs, les organismes qui réglementent les professions et les métiers, ainsi que le réseau de l'éducation. En s'y attaquant résolument, une amélioration et une accélération substantielles des processus de reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger sont attendues.

Le principe de réunification familiale

Le Québec est engagé à l'égard du principe de la réunification familiale, car il permet de contribuer à l'établissement durable des personnes immigrantes au Québec. En plus de participer à la vie économique, les personnes de la catégorie du regroupement familial concourent au dynamisme de leur milieu de vie.

Il appartient au gouvernement du Québec de traiter avec célérité et rigueur les demandes d'engagement des personnes qui souhaitent être réunies avec leur conjointe ou conjoint, leurs enfants, leurs parents ou grands-parents. Il importe par ailleurs d'assurer le respect des engagements souscrits par la garante ou le garant, tant sur le plan financier qu'en ce qui concerne leur intégration.

Il y a lieu de s'assurer que les personnes garantes et les personnes parrainées connaissent leurs droits, leurs responsabilités et la portée de l'engagement. Afin de veiller à ce que le parrainage n'entraîne pas une situation de vulnérabilité, particulièrement pour les femmes, l'information sur les services disponibles, notamment en cas de violences sexuelles, doit être transmise de manière systématique, tant aux personnes parrainées qu'aux garantes et aux garants. Il est tout aussi déterminant de communiquer l'importance pour les personnes parrainées de participer pleinement à la vie collective.

La solidarité internationale

L'immigration humanitaire renvoie à la valeur que la société québécoise accorde à la solidarité internationale. Des milliers de personnes réfugiées ou en situation semblable ont été admises au Québec, certaines après avoir vécu de longues années dans un camp de réfugiés, sans espoir de retour dans leur pays, notamment parce qu'elles y étaient victimes de persécution.

Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) estime à 59,5 millions le nombre de personnes réfugiées, demandeurs d'asile ou déplacées à l'intérieur de leur pays. De ce nombre, 14,4 millions sont des personnes réfugiées relevant de la compétence du HCR⁴⁰. Seule une fraction de ces personnes se verront proposer la possibilité de poursuivre leur vie en sécurité dans un pays autre que leur pays d'origine ou que le pays où elles ont trouvé asile. Pour 2016, le HCR évalue à 1 153 300 le nombre de personnes dans le monde qui seraient candidates à la réinstallation dans un pays tiers, mais le nombre de places disponibles dans les pays offrant de tels programmes se situe aux environs de 80 000 par année⁴¹.

Par leur courage et leur détermination ainsi que par leur volonté de participer à la vie collective, les personnes réfugiées apportent à la société québécoise une contribution importante dont le Québec peut être fier. En raison de leur parcours migratoire, elles peuvent toutefois nécessiter un soutien accru pour apprendre le français, s'intégrer en emploi, à l'école et dans leur collectivité.

Depuis 1997, le gouvernement du Québec assume la maîtrise d'œuvre du Programme de parrainage collectif, détermine les conditions de parrainage et traite les demandes d'engagement. L'apport des organismes et des groupes de parrainage est crucial. Qu'il s'agisse de faciliter leurs démarches de parrainage, en rendant claire et accessible l'information leur étant destinée, ou de mieux les outiller en vue d'une intégration réussie, le gouvernement du Québec déploie les moyens pour appuyer leur engagement.

Le Québec a démontré sa solidarité lors de crises humanitaires, notamment à la suite du tsunami dans l'océan Indien en 2004, des séismes en Asie du Sud en 2005 et en Haïti en 2010 ainsi que du typhon aux Philippines en 2013. De plus, le volet « aide d'urgence » du Programme québécois de développement international permet au Québec de contribuer financièrement à des interventions d'urgence menées par des organismes québécois de coopération internationale auprès de populations sinistrées à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'une crise humanitaire d'envergure.

Afin de consolider son engagement et de contribuer à la protection des personnes touchées par des crises humanitaires, une plus grande concertation est requise entre les ministères et les organismes publics et communautaires. L'adoption de moyens d'action précis permettra d'offrir, lorsque la situation l'exige, une réponse rapide et ciblée aux besoins particuliers, par exemple en matière de santé physique, mentale et psychosociale, pour faciliter les démarches d'intégration et adapter les services.

La situation des personnes réfugiées dans le monde

L'accroissement majeur du nombre de personnes réfugiées, sollicitant l'asile ou déplacées à l'intérieur de leur pays, est particulièrement lié à la guerre en Syrie qui a généré plus de quatre millions de personnes réfugiées⁴². Selon le HCR, il s'agit de la plus importante population de personnes réfugiées engendrée par un seul conflit en une génération⁴³.

Outre la Syrie, au cours des cinq dernières années, la Somalie, le Myanmar, l'Iraq et la République démocratique du Congo représentent les pays d'origine de 62 % des personnes qui ont fait une demande de réinstallation⁴⁴.

De plus, au cours des dix dernières années, le HCR a reçu un plus fort pourcentage de demandes dans les catégories « survivants de la violence et/ou de la torture » (de 5 % en 2005 à 22 % en 2014) et dans la catégorie « femmes et filles à risque » (de 6 % en 2005 à 13 % en 2014)⁴⁵.

Objectif 1.2

Faire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité

Le projet d'immigration d'une personne ou d'une famille implique plusieurs démarches qui doivent pouvoir être entreprises avec célérité et facilité. Pour assurer le succès de ces démarches, les candidates et candidats font preuve d'engagement et de détermination.

L'accès à de l'information juste et complète est primordial dans le processus d'immigration⁴⁶. La manière dont les personnes immigrantes s'informent a changé considérablement au cours de la dernière décennie. Les technologies de l'information et des communications ont permis de mettre en place des mécanismes en libre-service qui favorisent l'autonomie des personnes. Les services de francisation en ligne et d'intégration en ligne sont des exemples concrets de cette tendance qui prend de l'ampleur.

Ces technologies permettent de fournir de l'information peu importe où se trouvent les personnes immigrantes; elles peuvent être utilisées pour faciliter l'action et accélérer davantage leur préparation. En effet, des étapes importantes peuvent être franchies depuis l'étranger, par exemple l'apprentissage du français, l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, certaines démarches d'accès aux professions et métiers réglementés et la recherche d'employeurs potentiels.

À cet égard, le gouvernement du Québec privilégie l'élaboration d'une approche de services personnalisée axée sur les profils et les besoins des personnes immigrantes. Ces dernières doivent avoir la possibilité d'accéder électroniquement à l'information et aux services gouvernementaux dont elles ont besoin⁴⁷.

Une approche concertée misant sur la personnalisation des services

L'approche de personnalisation des services, mise de l'avant dans le cadre du renouvellement de l'offre de services en matière de participation et d'inclusion, veille tout particulièrement à favoriser l'adéquation entre les profils et les besoins des personnes immigrantes et les services qui leur sont offerts.

Le contexte actuel de prestation des services gouvernementaux est en transformation afin de pouvoir offrir aux personnes la possibilité d'agir avec autonomie. Les technologies de communication mobile et l'utilisation accrue des médias sociaux ont considérablement changé les habitudes et les attentes de la population. Dans ce contexte, la prestation des services publics et le fonctionnement interne du gouvernement peuvent être améliorés en ayant recours aux médias sociaux en tant que nouveaux modes de communication et de promotion⁴⁸.

Ces tendances devront être prises en compte dans une optique de personnalisation des services. L'objectif est d'avoir une prestation électronique de services intégrée, cohérente et centrée sur les profils et les besoins des personnes, peu importe la complexité administrative ou le nombre d'organismes gouvernementaux concernés. Le mode numérique est donc privilégié.

L'exercice de renouvellement de l'offre de services vise à répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les savoirs que doivent posséder les personnes immigrantes pour pouvoir participer pleinement à la société québécoise? Quelles sont les caractéristiques d'une société qui inclut les personnes immigrantes et qui facilite leur pleine participation?
- Pour chacun de ces savoirs et pour chacune de ces caractéristiques, quel est le niveau de maîtrise qui favorise la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise?
- Comment combler l'écart entre le niveau observé et la cible?
- À partir des constats précédents, quels seront les objectifs de la stratégie de services en matière de participation et d'inclusion? Qui sont les acteurs intéressés et quelle est la nature de la contribution attendue?
- Quels sont les meilleurs moyens à mettre en place pour intervenir?

Élaborée de concert avec l'ensemble des ministères et organismes concernés ainsi qu'avec les partenaires communautaires ayant acquis une expertise solide au fil du temps, la nouvelle offre de services en matière de participation et d'inclusion repose sur le principe de l'engagement partagé. D'une part, elle vise à mettre en place des interventions ciblées permettant aux personnes immigrantes d'acquérir les savoirs essentiels, par exemple l'acquisition de compétences pour consolider leur réseau social. D'autre part, cette offre de services vise à réunir les conditions propices pour que les collectivités soient encore plus accueillantes et inclusives pour les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

Offrir une réponse aux besoins particuliers des personnes en situation de vulnérabilité

L'approche de personnalisation des services permettra aussi de concentrer les ressources pour les services aux personnes ayant des besoins accrus. En effet, les services en ligne ne peuvent répondre pleinement aux besoins de toutes les personnes immigrantes comme ceux des personnes plus éloignées du marché du travail ou des personnes peu alphabétisées. De même, des mesures de soutien supplémentaires sont nécessaires pour lever les obstacles auxquels se heurtent certaines personnes, par exemple, des enfants, des femmes, notamment des femmes parrainées, des personnes âgées et des personnes qui vivent un choc culturel.

Souvent, les personnes admises pour des motifs de protection ou pour des considérations humanitaires ont des besoins accrus parce qu'elles ont vécu différentes formes de traumatisme ou de violence. Il est important d'offrir une réponse efficace et ciblée à leurs besoins.

Les services de francisation pour les personnes immigrantes

La connaissance du français occupe une place importante dans la sélection des travailleuses et travailleurs qualifiés. Plusieurs autres pays ont adopté des exigences linguistiques semblables, bien que le niveau de connaissance exigé et l'étape du parcours migratoire où cette exigence est imposée varient. Ainsi, en vue d'obtenir un titre de séjour permanent ou temporaire, ou encore la naturalisation, une connaissance de la langue du pays d'accueil doit être démontrée sur la base de résultats à des tests linguistiques.

Les personnes immigrantes bénéficient d'une vaste gamme de cours à temps complet et à temps partiel, en présentiel et en ligne, offerts par le gouvernement du Québec, le réseau des commissions scolaires et d'autres partenaires. Le gouvernement souhaite accroître la participation de certaines personnes, notamment les personnes dont la langue maternelle n'a pas d'affinités avec le français ainsi que des personnes qui ne se destinent pas au marché du travail. L'intensification et la diversification des actions pour joindre ces personnes demeurent une priorité pour leur permettre d'accéder aux ressources économiques, sociales et culturelles, de faire reconnaître leurs compétences et de contribuer à l'éducation de leurs enfants.

En vue d'assurer une meilleure cohérence des interventions en matière de francisation, deux outils — le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec et l'Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes — constituent la pierre d'assise de l'harmonisation des services publics de francisation. Fruit d'une collaboration entre le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ces outils concrétisent la volonté d'optimiser l'utilisation des ressources en francisation et d'assurer une équité dans les services offerts à toutes les personnes immigrantes au Québec.

Le Programme-cadre vise l'atteinte d'un niveau de compétence langagière suffisant pour accéder à plusieurs domaines d'emploi de niveaux technique ou professionnel ou pour effectuer des études professionnelles et techniques en français. Ce niveau de compétence favorise aussi la pleine participation à la vie collective, entre autres à la vie citoyenne et culturelle.

Selon leurs besoins, les personnes immigrantes peuvent avoir recours aux services de francisation pour personnes immigrantes adultes du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ou aux services de francisation et programmes de français offerts dans les commissions scolaires du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ces deux réseaux offrent des contenus de formation comparables et l'enseignement peut être structuré par chacun. La complémentarité et la qualité des services sont ainsi assurées. Il est à noter que les programmes de français des cégeps et des universités sont aussi accessibles aux personnes immigrantes ainsi qu'aux étudiantes et étudiants étrangers en vue de les amener à un niveau de français permettant d'entreprendre des études supérieures.

La francisation à visée professionnelle

Une maîtrise insuffisante du français inhibe la capacité d'une personne immigrante d'accéder à un emploi et prive donc le Québec du plein potentiel de l'immigration; c'est pourquoi les connaissances langagières figurent parmi les critères de sélection des candidatures de l'immigration économique⁴⁹. Pour accélérer l'insertion en emploi des personnes immigrantes, des services de francisation à visée professionnelle leur sont offerts afin de favoriser l'acquisition de compétences en français suffisantes pour travailler dans le domaine d'emploi visé.

Selon leur situation, les personnes immigrantes peuvent bénéficier de cours spécialisés par domaine professionnel^R et de cours en milieu de travail. Les cours de français spécialisés visent à répondre aux besoins langagiers spécifiques des personnes immigrantes qui veulent travailler dans un domaine professionnel précis, alors que les cours en milieu de travail répondent, entre autres, aux besoins d'apprentissage des personnes en emploi et contribuent à la francisation des entreprises.

^R Ces domaines sont : administration, droit et affaires; santé et soins infirmiers; ingénierie et sciences appliquées.

Si les cours spécialisés couvrent certains domaines en pleine croissance qui ont besoin de main-d'œuvre qualifiée, il est nécessaire que les compétences langagières acquises soient systématiquement évaluées pour être validées ou reconnues par le monde du travail ou par les établissements offrant des formations professionnelles ou techniques. Des travaux sont réalisés pour permettre l'évaluation des apprentissages dans les cours spécialisés, et il importe de renforcer l'offre de ces cours, de la diversifier et d'élaborer pour ces cours des outils d'évaluation et de description des résultats uniformes et fiables. Il convient aussi d'élaborer des mécanismes de partenariat pour assurer une mise à jour régulière de leur contenu. L'accessibilité des cours spécialisés en présentiel en dehors de grands centres urbains représente un autre aspect à améliorer. Il est donc nécessaire de promouvoir plus activement cette formule de cours dans ces régions, incluant les modules d'autoformation en ligne, et d'adapter l'offre des cours spécialisés à leurs besoins.

Pour renforcer ses services de francisation à visée professionnelle, le gouvernement du Québec pourra s'appuyer sur les analyses d'exigences relatives aux compétences langagières des métiers et professions effectuées ailleurs au Canada, notamment celles du Programme du Sceau rouge, qui établit des normes communes en vue d'évaluer les compétences pour 57 métiers partout au Canada et facilite le développement d'une main-d'œuvre spécialisée, mobile et hautement qualifiée. L'analyse de ces exigences se poursuivra et permettra de mieux cibler les besoins des personnes immigrantes.

Les cours de français en milieu de travail sont offerts dans les locaux d'entreprises qui emploient beaucoup de personnes immigrantes. D'une durée et d'une intensité variables, ils peuvent viser l'apprentissage du français de base ou des besoins langagiers spécifiques aux fonctions des travailleuses et des travailleurs dans l'entreprise. Diverses possibilités sont offertes aux entreprises et aux personnes immigrantes en vertu d'ententes conclues avec des partenaires du milieu économique. Dans le cadre de la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal, le comité Francisation en milieu de travail a été mis sur pied; il regroupe des membres des milieux gouvernemental, patronal, syndical, institutionnel et communautaire et vise à informer les directions de petites entreprises et de petits commerces de détail sur les ressources disponibles en matière de francisation, d'intégration et de maintien en emploi, et à les inciter à les utiliser.

Le français, langue d'intégration

Le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec précise qu'un apprentissage approprié de la langue française garantit un accès plus facile à la recherche d'emploi et au maintien en emploi, et facilite la poursuite des études. De plus, les personnes immigrantes doivent acquérir rapidement les compétences langagières qui permettront d'avoir accès en français aux services essentiels et de communiquer. Par conséquent, le Programme-cadre comporte deux volets libellés comme suit :

- Un premier volet décrit, à partir de chaque compétence langagière à acquérir, les contenus de formation en précisant les domaines d'action et les situations d'apprentissage, les intentions de communication, la structure du message, le lexique, la grammaire, la phonétique et la graphie;
- Un second volet présente des repères socioculturels et les valeurs démocratiques et communes, et décrit la compétence interculturelle que les personnes immigrantes acquièrent dans le cadre de la formation.

Les formules existantes de cours en milieu de travail ne s'adressent toutefois qu'aux personnes qui sont déjà en emploi et qui ont souvent acquis leur première expérience québécoise en anglais ou dans une autre langue. De nouvelles formules alliant francisation et expérience en emploi permettront aux personnes immigrantes qui n'ont pas encore intégré le marché du travail de renforcer et de valider les compétences langagières acquises en classe en les mettant en pratique en situation de travail, d'accélérer leur transition vers un emploi à la hauteur de leurs aspirations ou d'acquérir une première expérience professionnelle québécoise en français.



ENJEU 2

UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE ET ENGAGÉE
À FAVORISER LA PLEINE PARTICIPATION



immigration *inclusion*
participation

Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation

La participation des personnes des minorités ethnoculturelles à la prospérité et à la vie collective n'est pas toujours à la hauteur de l'ambition du Québec de bâtir une société inclusive. Des obstacles, souvent systémiques, continuent de freiner leur capacité d'action.

Afin de favoriser la pleine participation ainsi qu'un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et Québécois de toutes origines, l'interculturalisme mise sur le rapprochement et les échanges interculturels. Pour y parvenir, l'éducation aux droits et libertés ainsi que la lutte contre la discrimination et le racisme exigent une mobilisation collective, notamment dans les milieux de vie et le secteur économique.

Reconnaître la réalité interculturelle, c'est non seulement souligner l'apport des personnes d'origines diverses à la société québécoise, mais c'est également prendre acte des injustices et des conflits qui accompagnent parfois les rapports interculturels. Le Québec ne peut occulter les tensions qui ont ponctué son histoire ainsi que leurs conséquences, notamment les effets de la colonisation sur les nations autochtones, ceux de l'esclavage sur les personnes d'ascendance africaine ainsi que la discrimination et le racisme qui peuvent toucher toutes les personnes.



Objectif 2.1

Consolider les liens de confiance et de solidarité entre les personnes de toutes origines

Sur la scène internationale, d'importants enjeux comme la croissance des inégalités⁵⁰, l'insécurité environnementale et économique, les mouvements migratoires sans précédent ainsi que le terrorisme et la radicalisation menant à la violence soulèvent des préoccupations. Ces turbulences ont un impact sur les perceptions ainsi que sur l'inclusion et la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle. Malgré une tendance forte depuis plusieurs décennies en faveur d'une ouverture à l'égard de l'immigration, des inquiétudes d'ordre linguistique demeurent présentes en raison du statut minoritaire de la francophonie en Amérique du Nord, auxquelles s'ajoutent des inquiétudes d'ordre culturel, social, économique, politique et sécuritaire, particulièrement depuis la décennie 2000. Dans ce contexte, les gouvernements doivent chercher à comprendre les causes de ces inquiétudes, plutôt que de chercher à les nier, ce qui risque de les attiser⁵¹.

Au Québec, un cadre civique commun fondé sur la démocratie, les droits et libertés de la personne et le français comme langue commune de la vie publique unit les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Il est essentiel pour le Québec d'œuvrer à renforcer la compréhension des grands piliers du cadre civique commun en fonction desquels la population québécoise parvient à traduire ses origines diverses en solidarité et à tisser des liens de confiance étroits. Ainsi, tout en reconnaissant et en valorisant la diversité ethnoculturelle, ce cadre civique commun bonifié servira de rempart contre la fragmentation de la société québécoise en communautés isolées et les pratiques contraires à ses valeurs démocratiques fondamentales.

L'affirmation de l'interculturalisme

L'interculturalisme reconnaît et valorise une conception plurielle et dynamique de l'identité québécoise, une langue publique commune, le français, le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, une éthique du dialogue et de la médiation ainsi qu'une conception de l'intégration basée sur l'engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes. Il reconnaît aussi l'importance des rapprochements interculturels et de la pleine participation des Québécoises et Québécois de toutes origines.

Or, la riche expérience québécoise en matière de vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle demeure trop souvent informelle, diffuse et méconnue. Afin que toutes les Québécoises et tous les Québécois puissent profiter pleinement de cette expérience, il convient d'affirmer l'interculturalisme ainsi que de mieux le faire connaître et reconnaître.

Le ralliement autour de l'interculturalisme est un des moyens de favoriser une meilleure inclusion et de renforcer un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et les Québécois de toutes origines. La sensibilisation de la population à l'interculturalisme est une démarche essentielle à la consolidation des liens de confiance et de solidarité. La confirmation que l'interculturalisme est le modèle du vivre-ensemble retenu par le gouvernement du Québec permettra de rappeler le choix pluraliste du Québec et de clarifier les conditions dans lesquelles il accueille les personnes immigrantes, conditions qui garantissent la pérennité de son caractère distinct et francophone de même que le respect de ses valeurs démocratiques fondamentales. En réitérant qu'au Québec, la différence est reconnue et valorisée dans le respect du cadre civique commun,

l'affirmation de l'interculturalisme peut contribuer au sentiment d'acceptation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles et à leur volonté de s'engager pleinement au sein de la société québécoise.

Pour aller en ce sens ainsi que pour accroître la reconnaissance de la diversité dans les milieux de vie et contrer les préjugés, la discrimination, la xénophobie et le racisme, la sensibilisation et l'éducation sont des moyens probants, comme le sont les efforts soutenus pour favoriser le dialogue et le rapprochement interculturels qui permettent de nouer des relations avec des personnes de toutes origines. Ces moyens ne peuvent toutefois avoir des retombées qu'en complémentarité avec l'appui de l'État et les mesures visant à contrer les injustices et les inégalités sociales, économiques et politiques. Des initiatives d'éducation et d'information sont aussi utiles pour expliquer l'interculturalisme et inscrire son émergence dans l'histoire de la société québécoise.

Le plein succès de ces initiatives requiert l'engagement accru de tous les acteurs de la société envers le droit à l'égalité et la lutte contre toute forme de discrimination et de racisme, y compris l'engagement des médias qui peuvent grandement influencer les perceptions. La déconstruction des préjugés et la conscientisation quant aux conséquences des préjugés, de la discrimination, de la xénophobie et du racisme sur les personnes et sur la société doivent donc occuper un rôle central. Il importe à cet égard de combattre les idées reçues par rapport à l'immigration en leur opposant des données factuelles.

Le gouvernement du Québec souhaite aussi faire vivre l'interculturalisme dans les événements publics, dans l'accueil des personnes immigrantes et dans les différentes politiques publiques. Par exemple, depuis 2003, la Semaine québécoise des rencontres interculturelles constitue un événement clé autour duquel il importe d'engager les Québécoises et les Québécois de toutes origines à approfondir, ensemble, le désir de vivre-ensemble.

D'importants programmes et politiques publics se sont également inspirés de l'interculturalisme. C'est notamment le cas du Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec. C'est aussi le cas de la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle de 1998 et de l'Agenda 21 de la culture de 2008 qui sont, dans leur domaine, de véritables porte-étendards d'une vision interculturelle du Québec. Des initiatives de ce genre sont essentielles pour étendre la réalité de l'interculturalisme à l'ensemble de la société afin d'approfondir l'expérience québécoise du vivre-ensemble en contexte pluraliste.

Les valeurs démocratiques

Les sociétés démocratiques comme le Québec reconnaissent que les citoyennes et citoyens sont égaux en dignité et qu'ils sont libres de mener leur vie en fonction de leurs convictions. Les désaccords qui peuvent résulter du contact entre personnes aux valeurs et aux modes de vie distincts sont des caractéristiques saines d'une vie démocratique. Ils donnent lieu à des tensions créatrices et à l'émergence de solutions innovantes.

Les grandes valeurs démocratiques qui agissent comme pilier de la vie collective au Québec sont de nature universelle. En effet, celles-ci sont reconnues dans les conventions et pactes multilatéraux internationaux en matière de droits de la personne auxquels le Québec s'est d'ailleurs déclaré lié. Cependant, chaque société exprime une sensibilité particulière à certaines valeurs plutôt qu'à d'autres, souvent parce qu'elles ont été plus difficilement acquises. Au Québec, on constate une préoccupation particulière à l'égard du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de la neutralité religieuse de l'État, de même que la volonté profonde d'assurer la vitalité du caractère francophone du Québec.

Par exemple, l'attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes s'explique par la longue résistance qui a poussé les militantes féministes et leurs alliés masculins à s'engager avec vigueur et à poursuivre les efforts pour traduire cette égalité de droit en égalité réelle. L'approfondissement du principe de neutralité de l'État a aussi été obtenu de haute lutte dans une société longuement caractérisée par l'influence de l'Église et de sa doctrine sur la vie publique et privée. Dans la foulée des grandes réformes qui ont jalonné la Révolution tranquille du début des années 1960, la population québécoise s'est davantage sécularisée et la neutralité religieuse de l'État québécois s'est approfondie, notamment par la transformation de son système d'éducation et de santé.

Le Québec possède des institutions, une culture plurielle et dynamique ainsi que des valeurs démocratiques solides et vibrantes, énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dans la Charte de la langue française et dans les autres lois fondamentales du Québec. Le pouvoir politique est placé entre les mains des citoyennes et des citoyens qui, par la voie électorale, le délèguent à des représentantes et des représentants, aux niveaux local, provincial et fédéral. Au-delà des institutions, le système politique du Québec repose sur la liberté d'expression et sur l'égalité des personnes ainsi que sur leur participation active à la vie démocratique, conditions essentielles à la prise de décisions éclairées et à la bonne conduite des affaires publiques.

La vie démocratique du Québec est quant à elle fondée sur la primauté du droit et sur le respect des droits et libertés de la personne. Loi structurante de nature quasi constitutionnelle, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec pose des limites à l'action de l'État et encadre les rapports entre les citoyennes et les citoyens, dans le respect du droit à l'égalité. Unique par son ampleur et sa portée, la Charte reconnaît également les droits sociaux et économiques qui témoignent de la vigueur de la solidarité québécoise. À ces droits correspondent aussi des devoirs. Chaque personne doit notamment respecter les lois, quelles que soient ses convictions, et agir dans le respect des droits d'autrui.

Le phénomène du racisme

Le racisme revêt plusieurs formes qui vont des remarques offensantes et des injures à l'agression physique, en passant par le harcèlement. Rejetée par les scientifiques depuis plusieurs décennies, l'idée de « race » est la pierre d'assise du racisme classique, qui tente de justifier les inégalités sociales sur la base de différences biologiques présumées. C'est ce racisme, fondé sur des théories pseudoscientifiques, qui a permis, pendant des siècles, de justifier la domination exercée sur des populations entières, notamment les Noirs et les Autochtones.

Bien que le racisme classique soit moins présent aujourd'hui, il a été remplacé, dans certaines situations, par un racisme culturel, ou néoracisme. Le racisme culturel fait référence au processus de racisation que vivent certaines populations en raison de différences culturelles que d'aucuns se représentent comme étant immuables et déterminantes des comportements individuels, donc quasi biologiques. Cette nouvelle forme de racisme postule que certaines différences culturelles sont indépassables et empêchent toute forme d'intégration dans la société de personnes d'une origine ethnoculturelle différente.

Le racisme culturel prend souvent des formes plus subtiles, ce qui exige l'adoption de nouvelles stratégies. Une fois reconnu, il doit être combattu avec autant de fermeté puisqu'il maintient les inégalités et les injustices sociales tout autant que le racisme classique, en tentant de justifier l'exclusion et la marginalisation de populations sur la base de leurs différences culturelles.

Accroître la compréhension des valeurs démocratiques

Les grandes valeurs démocratiques sont très largement partagées par les Québécoises et les Québécois de toutes origines. Toutefois, ces valeurs peinent parfois à s’incarner avec toute la profondeur qu’exige le cadre législatif québécois. En effet, les personnes n’ont pas toutes une connaissance ou une compréhension satisfaisante de leurs droits et responsabilités à cet égard. Malheureusement, dans certains cas, cette méconnaissance peut entraîner la manifestation de comportements discriminatoires, xénophobes ou racistes lorsque les personnes ne réalisent pas leur caractère illicite, phénomène d’autant plus perceptible dans Internet et amplifié par l’usage des médias sociaux. Il est donc nécessaire de renforcer l’éducation aux droits et libertés ainsi que la formation interculturelle afin d’assurer une meilleure compréhension des valeurs démocratiques par l’ensemble de la population.

L’éducation, donc l’acquisition de connaissances, de savoir-être et de savoir-faire, est le point de départ d’une ouverture à la diversité. C’est en ce sens que les valeurs démocratiques ont été intégrées dans le matériel pédagogique du Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec. L’éducation à la citoyenneté, dont un volet porte sur les droits et libertés, fait d’ailleurs partie du curriculum scolaire destiné aux jeunes Québécoises et Québécois tel que prévu par le Programme de formation de l’école québécoise en matière d’enseignement de l’histoire. À cela s’ajoute un large éventail d’activités de sensibilisation aux réalités interculturelles en milieu scolaire. Cette éducation à la citoyenneté joue un rôle de premier plan dans la formation des citoyennes et des citoyens, qui acquièrent ainsi les compétences nécessaires à la vie dans une société pluraliste et démocratique.

Les formations visant l’acquisition de compétences interculturelles, dans les secteurs public et privé, demeurent globalement restreintes aux intervenantes et intervenants de première ligne ou aux praticiennes et praticiens des secteurs publics, laissant à l’écart les gestionnaires, dont les responsables des ressources humaines qui sont peu sensibilisés à l’importance de ces formations. En outre, ces formations auraient une plus grande portée si elles abordaient davantage les droits et libertés de la personne, afin de prévenir et de contrer les situations de discrimination et de racisme, et si elles étaient offertes plus largement au personnel du secteur public, au personnel du secteur privé ainsi qu’à la population.

Ces activités de sensibilisation et de formation doivent former un tout cohérent et favoriser l’accès aux savoirs en matière de démocratie, de droits et libertés de la personne, de diversité ethnoculturelle et d’ouverture sur le monde. C’est par la cohérence de ces interventions que le personnel des services publics peut avoir la possibilité d’acquérir les compétences nécessaires afin d’assurer un accès équitable et sans discrimination aux services publics pour toutes les Québécoises et tous les Québécois.

Le rôle du français pour l’intégration et la cohésion sociale

Les personnes immigrantes allophones doivent acquérir les compétences langagières nécessaires par un apprentissage du français adapté au contexte québécois. L’intégration linguistique passe également par une préférence pour le français comme langue publique commune⁵². Le concept de « français langue d’intégration » s’actualise par l’enseignement d’une langue d’usage pratique, dont l’apprentissage se fonde sur des références quotidiennes et fait écho à l’environnement linguistique dans lequel l’élève est immergé. La langue apprise est destinée à devenir sa principale langue d’usage dans ses relations sociales.

Le français est le véhicule qui permet les échanges entre toutes les Québécoises et tous les Québécois, quelle que soit leur langue maternelle ou celle utilisée dans leur vie privée. Le Conseil supérieur de la langue française a d'ailleurs adopté le concept de « français, langue de cohésion sociale », qui repose sur trois principaux éléments : l'égalité d'accès aux ressources communes et la liberté d'en user, l'insertion dans les réseaux sociaux et le sentiment d'appartenance au milieu⁵³. Ces éléments montrent toute l'importance de s'assurer que les conditions sont en place pour que le français soit la langue publique commune, notamment les occasions d'apprendre la langue et de la pratiquer dans des milieux de vie inclusifs.

Or, plusieurs enjeux persistent. D'une part, le statut du français comme langue de travail au Québec reste l'objet de préoccupations, ce qui influence les préférences linguistiques des personnes immigrantes nouvellement arrivées, de plus en plus scolarisées. En effet, pour l'ensemble du Québec, plus le niveau de scolarité est élevé, moins l'utilisation du français au travail est répandue, alors que 60,6 % des emplois hautement qualifiés exigent le bilinguisme français-anglais⁵⁴. D'autre part, il faut mieux informer les personnes immigrantes des avantages et du rôle du français dans la société québécoise et leur offrir des services de francisation adaptés à leurs besoins, tout en agissant sur les attitudes de la société d'accueil face à l'immigration et à la diversité linguistique.

Objectif 2.2

Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires des milieux de vie ainsi que les ministères et organismes

L'OCDE explique les difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes par certains facteurs⁵⁵, qui sont aussi observés au Québec. Notons particulièrement l'accès insuffisant à de l'information pertinente et en temps opportun sur les exigences du marché du travail, les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, l'insuffisance des compétences langagières et socioprofessionnelles par rapport aux exigences de l'emploi, des réseaux sociaux en construction et donc un accès limité aux réseaux de contacts informels par lesquels nombre d'emplois sont pourvus⁵⁶, l'absence d'expérience de travail dans le pays d'accueil ainsi que la discrimination à l'embauche⁵⁷.

La mise en œuvre de cette politique mise sur une approche transversale, ou intégrée⁵, qui prend en compte la réalité des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles au moment d'élaborer les politiques et les programmes généraux. Plutôt que de cibler directement la population immigrante, cette approche propose d'intégrer la reconnaissance de la diversité à l'action publique globale visant le bien-être de toutes et de tous⁵⁸. Le gouvernement, les ministères et organismes et leurs réseaux doivent d'abord montrer l'exemple en assurant la représentativité de leurs institutions, par leur capacité à prendre en compte les besoins différenciés de la population dans leur offre de services⁵⁹ et par leur adaptabilité face à la diversité ethnoculturelle de la population. Cette adaptation fait partie d'une ouverture de la société qui favorise l'engagement de toutes et de tous afin d'atteindre une pleine participation à la vie collective⁶⁰.

Malgré l'engagement du Québec en faveur de l'accès à l'égalité en emploi, le marché du travail demeure l'un des aspects les plus apparents et documentés d'une participation inégale, notamment pour les femmes immigrantes et racisées. En effet, leur taux de chômage est supérieur à celui de l'ensemble de la population et leur taux d'emploi est inférieur, et ce, même à scolarité égale et qu'elles soient immigrantes ou non. La situation des femmes immigrantes soulève des inquiétudes importantes dans la mesure où elles peuvent faire face à l'interaction de divers facteurs de discrimination⁶¹.

⁵ L'approche intégrée (*mainstreaming*) fait référence à l'effort de répondre aux besoins des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles par un engagement de divers acteurs de la société dans le cadre d'initiatives, de programmes sociaux et de politiques qui visent l'ensemble de la population plutôt que de les considérer en marge des besoins de la population en général. Il s'agit d'une approche de plus en plus répandue. À ce sujet, voir :

Elizabeth COLLETT et Milica PETROVIC, *The future of Immigrant Integration: Mainstreaming Approaches for Inclusion*, Migration Policy Institute, 2014, 36 p.

Meghan BENTON, Helen MCCARTHY et Elizabeth COLLETT, *Into the mainstream: Rethinking public services for diverse and mobile populations*, Migration Policy Institute, 2015, 41 p.

L'engagement des acteurs économiques

Pour accroître la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie économique, le Québec doit pouvoir compter sur les acteurs significatifs du marché du travail qui sont représentés à la Commission des partenaires du marché du travail et qui ont un rôle d'influence. À cet égard, l'engagement des chambres de commerce, des entreprises, principalement les petites et moyennes entreprises, qui constituent conjointement le principal employeur au Québec, ou encore des syndicats est déjà significatif. Les entreprises d'économie sociale sont également des acteurs de première importance, par leur ancrage et leur implication dans les collectivités ainsi que par leur capacité d'innovation.

Plusieurs programmes et mesures pour favoriser la participation de toutes et de tous au marché du travail ont été mis en œuvre afin d'encourager les acteurs économiques à miser sur une main-d'œuvre diversifiée. À titre d'exemple, mentionnons le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, les activités de réseautage, comme le programme Interconnexion qui met les entreprises en contact avec des personnes immigrantes qualifiées, et les activités de mentorat, telles que Québec Pluriel pour les jeunes de 16 à 35 ans de minorités ethnoculturelles ainsi qu'Alliés Montréal qui jumelle des personnes immigrantes avec des mentors au sein d'entreprises.

La persistance de difficultés d'insertion socioprofessionnelle appelle toutefois à la mise en place d'actions encore mieux ciblées. Ainsi, une meilleure association des acteurs clés des milieux économiques aux actions gouvernementales favorise un engagement sociétal plus concret qui contribue à la participation de toutes et tous⁶². De plus, il est important de bien cerner les difficultés auxquelles se heurtent certaines personnes et de bien distinguer la situation des personnes immigrantes de celle des personnes des minorités ethnoculturelles et des minorités racisées nées ici — d'où l'importance d'une meilleure documentation et analyse de la situation.

Les employeurs sont ainsi appelés à revoir leurs pratiques en matière de diversité et d'inclusion pour mettre en place des milieux de travail exempts de discrimination et de racisme. Leur engagement en faveur de l'égalité réelle dans le marché du travail est nécessaire afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre et de s'adapter aux changements auxquels ils font face pour demeurer compétitifs, notamment par une hausse de la productivité. Cet engagement est également requis pour veiller au respect des valeurs démocratiques inscrites dans la Charte des droits et libertés de la personne.

Le potentiel de l'entrepreneuriat immigrant

En 2010, l'OCDE montrait que les personnes immigrantes contribuent à la croissance économique des sociétés d'accueil, entre autres par l'apport de nouvelles connaissances et compétences. Dans les pays de l'OCDE, l'entrepreneuriat est légèrement plus élevé parmi les personnes immigrantes que chez les personnes natives, quoique le taux de survie de ces entreprises soit souvent plus faible que celui des entreprises créées par des personnes natives⁶³. De plus, les PME canadiennes exportant ailleurs qu'aux États-Unis et dont le propriétaire majoritaire est nouvellement arrivé sont parmi celles ayant le taux de croissance le plus élevé (la croissance annuelle moyenne de leurs profits était de 21 % entre 2007 et 2011, en comparaison de 2 % pour les PME dont le propriétaire principal n'est pas une personne immigrante)⁶⁴.

Ces entrepreneures et entrepreneurs se heurtent toutefois à des difficultés particulières pouvant ralentir la mise sur pied d'une entreprise prospère. Ces obstacles peuvent notamment prendre la forme d'une discrimination indirecte qui se manifeste par une confiance plus difficile à établir entre des investisseuses et investisseurs, des fournisseurs ou une clientèle d'origines différentes⁶⁵. Les services aux entrepreneures et entrepreneurs potentiels des minorités ethnoculturelles se sont considérablement développés, mais une meilleure promotion permettrait aux personnes de bénéficier plus aisément de l'offre de services, incluant les programmes de financement.

L'édification de collectivités plus inclusives en partenariat avec les municipalités et les acteurs des milieux de vie

L'immigration contribue de plus en plus au dynamisme des municipalités au-delà de la Métropole. On constate en effet, ces dernières années, un accroissement de l'établissement de personnes immigrantes hors de la région métropolitaine de Montréal. Ainsi, 16,9 % des personnes immigrantes admises au Québec de 1994 à 2003 résidaient hors de la région métropolitaine de Montréal en janvier 2005, comparativement, en janvier 2015, à 22 % des personnes immigrantes admises de 2004 à 2013.

Les municipalités, qui englobent tant les municipalités locales que les municipalités régionales de comté (MRC), les agglomérations et les communautés métropolitaines, ainsi que les partenaires des milieux de vie sont au cœur de l'édification de collectivités inclusives, de par leur capacité d'intervention à une échelle où les Québécoises et Québécois se côtoient, cohabitent et interagissent⁶⁶. Pour que les personnes de toutes origines participent à la vie de leurs collectivités, certaines conditions sont nécessaires. Parmi les caractéristiques possibles de milieux accueillants et inclusifs, retenons : un accès équitable, lorsque requis, aux établissements, installations et services; un marché de l'emploi local dynamique où les compétences sont reconnues et qui est libre de toute discrimination; des possibilités d'apprendre le français et d'en faire usage dans l'espace public; une attitude de reconnaissance et de valorisation à l'égard de la diversité ainsi que des occasions d'échange et de réseautage interculturels.

Il est nécessaire de miser sur la connaissance fine que les municipalités ont des réalités de leur milieu qui se reflète dans les politiques et plans d'action municipaux. L'adhésion de villes québécoises aux Cités interculturelles du Conseil de l'Europe et à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination montre d'ailleurs le rôle majeur que jouent ces villes dans le domaine des relations interculturelles, notamment par leurs interventions dans les domaines de l'habitation, des loisirs, de la culture et de la sécurité⁶⁷.

La diversité ethnoculturelle peut susciter des appréhensions lorsque les personnes interagissent dans les milieux de vie, par exemple dans les écoles, en milieu de travail, dans les parcs⁶⁸ ou dans les immeubles d'habitation⁶⁹. L'implication des personnes œuvrant dans les milieux communautaires et associatifs est déterminante afin de s'assurer que les services publics sont adaptés aux réalités des régions et des villes⁷⁰. L'engagement de ces acteurs est nécessaire pour mettre en œuvre des projets réunissant les Québécoises et les Québécois autour d'intérêts communs qui peuvent remédier aux insécurités.

La concertation avec les municipalités est un moyen de susciter la prise en compte des besoins différenciés des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles et pour accroître la contribution de l'immigration au dynamisme des régions du Québec. L'intégration des besoins liés à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle dans les politiques municipales assure la cohérence des actions. L'engagement des ministères et organismes, dans leurs relations avec la Métropole, la Capitale nationale ainsi qu'avec les autres

municipalités, a aussi son importance afin d'élargir la prise en compte des besoins différenciés. Ainsi, la consolidation et le renforcement de l'accueil, de l'inclusion et de la mobilisation sont des facteurs pour attirer davantage de personnes immigrantes et les inciter à s'installer durablement afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre ainsi que contribuer au dynamisme et à la prospérité des collectivités.

La représentation équitable de la diversité

Une représentation équitable de la diversité est non seulement une marque de reconnaissance essentielle, mais c'est aussi une condition à la pleine participation des personnes de minorités ethnoculturelles à la vie économique, communautaire, citoyenne, culturelle et politique du Québec. Dans le domaine de l'emploi, c'est un droit, le droit à l'égalité reconnu par les articles 10 et 16 de la Charte des droits et libertés de la personne qui favorise la réalisation de cet idéal d'inclusion et aussi les articles 86 à 92 sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

La vie culturelle exprime de façon puissante les émotions et la vision du monde d'une société, contribuant ainsi à ses représentations collectives et à sa capacité de se projeter dans un avenir commun. L'impact de l'industrie des arts, de la culture et des communications sur les perceptions est d'autant plus important pour les personnes chez qui le contact avec la diversité ethnoculturelle passe principalement par la culture, les médias de masse et Internet. L'association trop fréquente de la diversité ethnoculturelle avec les problèmes d'intégration⁷¹ nuit à la reconnaissance de la contribution de la diversité et de l'immigration à l'essor de la société québécoise. Une représentation plus équitable dans le secteur des arts et de la culture, notamment à la télévision, joue ainsi un rôle majeur dans la poursuite de l'édification d'une société inclusive, où la participation culturelle des Québécoises et Québécois de toutes origines est favorisée, reconnue et valorisée.

L'accès à l'égalité en emploi

Un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) vise à corriger les situations d'inégalité dont sont victimes certains groupes de personnes sur le marché du travail. Il a pour but d'assurer une meilleure représentation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées. Des PAE sont mis en œuvre dans les ministères et les organismes gouvernementaux, sous la responsabilité du Secrétariat du Conseil du trésor.

De son côté, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est responsable de leur suivi dans certains organismes publics et certaines institutions privées d'enseignement et de santé qui emploient 100 personnes ou plus.

Au 30 juin 2015, 464 organismes publics étaient assujettis à l'obligation de mettre en œuvre un PAE dans le secteur municipal, les réseaux de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités) et de la santé, les sociétés d'État et la Sûreté du Québec, pour les effectifs policiers. La Commission est aussi responsable du suivi des PAE mis en œuvre dans le cadre du Programme d'obligation contractuelle.

Le gouvernement du Québec s'est doté de lois afin de s'assurer que le personnel du secteur public reflète la diversité de la population, notamment en modifiant, dès 1983, la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) pour prévoir la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité en emploi. Notons aussi l'adoption, en 2001, de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01) qui oblige les organismes publics employant plus de 100 personnes à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi et, en 2006, de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02) qui prévoit notamment que les conseils d'administration reflètent les différentes composantes de la société québécoise et soient constitués à parts égales de femmes et d'hommes. Le gouvernement du Québec avait par ailleurs adopté, en 1987, un décret pour mettre en œuvre le Programme d'obligation contractuelle à l'intention des entreprises employant plus de 100 personnes ayant un contrat ou une subvention de plus de 100 000 \$ avec le gouvernement.

Dans le secteur public, la représentation équitable de la diversité est un facteur d'intégration et une manière pour l'État de montrer l'exemple. Elle permet aussi de bénéficier de l'innovation au sein d'équipes de travail diversifiées qui peuvent ainsi mieux comprendre les besoins différenciés de la population.

De 2003 à 2014, le taux de représentativité des personnes des minorités visibles et des minorités ethniques dans l'effectif régulier de la fonction publique québécoise est passé de 2,2 % à 8 %; il demeure toutefois inférieur à la cible de 9 %⁷² et à la proportion des personnes de minorités visibles dans la population québécoise (11 %). Par ailleurs, le taux de représentativité dans les emplois de haute direction ne s'élève qu'à 2,3 %. L'atteinte des cibles de représentativité dans la fonction publique est notamment entravée par la forte concentration des emplois dans la région de la Capitale-Nationale, alors que le pourcentage de personnes de minorités visibles dans la région métropolitaine de recensement de Québec demeure faible, soit 3,1 % en 2011.

Cette sous-représentation s'observe également dans les lieux de pouvoir tels que les conseils d'administration des sociétés d'État qui font l'objet, depuis 2011, de la Politique favorisant la constitution de conseils d'administration des sociétés d'État dont l'identité culturelle des membres reflète les différentes composantes de la société québécoise, dans les emplois supérieurs du secteur public, mais aussi dans les conseils d'administration des secteurs privé et communautaire, et ce, même dans la région de Montréal⁷³. Un constat similaire est fait pour les instances démocratiques, notamment dans les municipalités de l'île de Montréal, de Brossard, de Laval et de Longueuil⁷⁴.

Malgré certaines avancées importantes, notamment dans la fonction publique québécoise, mais aussi dans divers organismes publics et entreprises privées qui ont su établir un leadership fort en matière de diversité et d'inclusion, y compris dans l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée, des efforts demeurent à consentir. Pourtant, les outils, tant juridiques qu'administratifs, semblent suffisants, notamment les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il semblerait toutefois que la complexité de ces programmes sur le plan de la mise en œuvre et du suivi décourage les employeurs et limite leur impact⁷⁵. En ce qui concerne la participation au sein des conseils d'administration, particulièrement dans les secteurs public et municipal, il est nécessaire de renforcer l'application des initiatives déjà déployées afin que davantage de personnes de minorités ethnoculturelles et de minorités racisées soient présentes et actives dans les lieux de pouvoir, y compris dans les corps élus.

Le profilage racial

Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique, nationale ou religieuse, réelle ou présumée⁷⁶.

Le profilage s'appuie sur des présomptions basées sur des préjugés, des mythes et des stéréotypes. Il se traduit par une surveillance particulière et des contrôles plus fréquents des personnes des minorités ethnoculturelles ou racisées, notamment les jeunes des minorités racisées des quartiers défavorisés, produisant un effet de harcèlement lorsque le profilage survient régulièrement.

La prévention du profilage racial repose notamment sur l'amélioration des relations entre les communautés locales et les intervenantes et intervenants des divers secteurs, sur la sensibilisation auprès des personnes des minorités ethnoculturelles quant à leurs droits en cas d'interpellation, sur la révision des modes d'intervention policière ainsi que sur l'engagement des autorités.

Veiller à ce que le personnel des institutions ciblées reflète la diversité ethnoculturelle de la population à qui il offre des services et mettre en place des mécanismes de collecte et d'analyse de données afin d'éliminer les biais discriminatoires contribuent également à prévenir le profilage racial.

La prise en compte des besoins d'une population diversifiée au sein des programmes et des services publics

La mise en œuvre d'une approche intégrée de l'inclusion se reflète dans les politiques publiques et dans tous les domaines d'intervention du gouvernement. Depuis plusieurs années, divers réseaux ont adapté leurs pratiques ou mis en œuvre des mesures visant à répondre de manière plus efficace aux besoins des Québécoises et Québécois de toutes origines. Le secteur de l'emploi, abordé précédemment, en est un bon exemple puisqu'il cherche à renforcer les moyens pour assurer un accès équitable au marché du travail.

L'intégration scolaire et l'éducation interculturelle

La prise en compte de la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse dans le secteur de l'éducation est particulièrement importante considérant la proportion croissante d'élèves issus de l'immigration depuis la fin des années 1990⁷⁷. Il lui faut, entre autres, mettre en place des actions prioritaires appropriées aux nouvelles réalités de l'ensemble des régions du Québec⁷⁸ et aux besoins des élèves, notamment en ce qui concerne la réussite et la persévérance scolaires. À cet égard, la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle (1998), dont les conditions de mise en œuvre ont été revues, encadre l'action afin d'assurer l'intégration des élèves issus de l'immigration et l'éducation interculturelle aux secteurs préscolaire, primaire, secondaire et collégial.

Des services de santé et des services sociaux adaptés

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, il importe entre autres que soit adoptée une approche d'intervention qui tient compte de la santé globale des personnes, en considérant non seulement leur état de santé général et les problèmes particuliers qu'elles vivent, mais également les environnements dans lesquels elles évoluent, incluant leurs conditions de vie et leur niveau de soutien social. Cette prise en compte permettrait de répondre, entre autres, aux difficultés des jeunes de minorités ethnoculturelles, aux problématiques liées aux habitudes de vie de personnes immigrantes nouvellement arrivées⁷⁹, mais aussi à l'état de santé des personnes immigrantes⁸⁰ et des besoins des jeunes familles. À cet égard, la présence d'interprètes culturels et linguistiques constitue un exemple d'adaptation pertinent à suivre. Une telle approche globale permet de mieux prévenir les problèmes de santé et psychosociaux et de détecter plus tôt les situations qui nécessitent une intervention.

La sécurité publique

Au cours des dernières années, de nombreuses initiatives ont été mises en place dans le secteur de la sécurité publique, notamment la prestation de formations initiales et continues portant sur les compétences interculturelles auprès des policières et des policiers, de même que l'intégration d'un énoncé en matière de lutte contre la discrimination et le racisme au Guide de pratiques policières du ministère de la Sécurité publique. Ces efforts doivent se poursuivre considérant l'importance de renforcer les liens de confiance entre les corps policiers et une population diversifiée.

Le milieu de la justice

Favoriser l'accès à l'information et à des services adaptés est une condition essentielle à la défense des droits et libertés. Les organismes œuvrant en défense des droits et dans le milieu juridique sont des partenaires incontournables dans l'offre de services adaptés aux personnes en situation de vulnérabilité, notamment des personnes de minorités racisées. Ces personnes sont plus nombreuses en proportion à toucher un faible revenu, à avoir une connaissance incomplète de leurs droits et un accès restreint aux recours existants, notamment en raison de barrières linguistiques. En plus de services d'interprétariat, des outils d'information adaptés et un accompagnement peuvent être nécessaires pour que ces personnes puissent connaître et exercer pleinement leurs droits.

Par ailleurs, les intervenantes et intervenants du milieu de la justice doivent interagir au quotidien avec des personnes d'origines diverses, dont les réalités culturelles multiples peuvent susciter des interrogations à toutes les étapes des procédures judiciaires. La sensibilisation dans le système de justice, notamment auprès des procureures et procureurs aux poursuites criminelles et pénales, auprès des intervenantes et intervenants judiciaires et auprès du personnel administratif des tribunaux est un moyen important pour que les personnes soient traitées de façon équitable.

Le gouvernement du Québec se préoccupe également de protéger les droits des travailleuses et travailleurs temporaires, en particulier celles et ceux qui occupent des emplois peu spécialisés. Dans cette optique, diverses initiatives ont été mises en place au cours des dernières années afin d'informer les employeurs et les travailleuses et travailleurs sur leurs droits et responsabilités, initiatives qui se poursuivent pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs temporaires peu spécialisés puissent pleinement contribuer à la prospérité du Québec, dans le respect de leurs droits et libertés.



UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE,
COHÉRENTE ET EFFICACE

immigration *inclusion*
participation

Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

Une gouvernance participative rigoureuse et performante appelle l'engagement de tous les ministères, organismes et partenaires à contribuer à l'atteinte des objectifs et à assurer leur suivi et leur évaluation. Il importe de mobiliser les partenaires pour la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, selon leurs besoins spécifiques et dans le respect de leur autonomie, dans l'ensemble de leurs actions. Un leadership dynamique du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion doit y contribuer.

Le cadre de gouvernance doit en outre permettre des interventions pertinentes, efficaces et efficientes. Une meilleure compréhension de la participation et des besoins des personnes, des institutions et des milieux, ainsi que la cohérence et la complémentarité des actions, constituent des conditions d'un leadership gouvernemental efficace et efficient. Le développement d'indicateurs, et leur mesure, peuvent aussi accroître l'efficacité des actions et répondre avec plus de pertinence aux besoins réels.



Le renforcement des connaissances sur la participation et l'inclusion

Pour miser sur la contribution de l'immigration à la prospérité du Québec et favoriser la pleine participation par des milieux accueillants, inclusifs et engagés, il faut d'abord mieux connaître la situation actuelle et son évolution par une analyse et une description adéquates. Une connaissance plus fine de la situation permet également de l'expliquer avec davantage de précision et de justesse et de déconstruire les préjugés, favorisant ainsi la confiance de la population à l'égard des politiques et des interventions publiques.

La collecte de données d'observation et d'indicateurs fiables permet l'évaluation précise de la situation réelle. Cela contribue à la prise de décisions éclairées quant aux actions à mettre en œuvre pour favoriser la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles à la vie collective ainsi que pour contrer les préjugés et encourager des relations interculturelles harmonieuses. Des liens directs entre une description juste de la situation et les actions à entreprendre rendent la gouvernance plus efficace et cohérente.

Afin d'asseoir la gouvernance sur une connaissance adéquate de la situation, plusieurs dispositifs sont prévus, misant sur une pluralité d'angles d'approche. Une méthodologie rigoureuse est prévue : la diversification des sources de données et d'information consultées et analysées, l'élaboration de nouvelles mesures, une recherche concertée, un suivi continu et une évaluation précise. Une plus grande accessibilité des connaissances, tant pour la population que pour les décideurs ainsi que pour les intervenantes et les intervenants, est une condition essentielle pour accroître la pertinence de l'action publique.

D'emblée, une démarche de collecte et d'analyse des données est visée, entre autres, par la Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective. Le gouvernement entend par ailleurs effectuer un suivi de l'intégration des personnes immigrantes afin de mieux connaître les étapes à franchir et les difficultés à surmonter dans la perspective de déterminer avec précision les services à mettre en place.

La disponibilité d'une information probante est capitale pour une prise de décisions éclairées; elle l'est tout autant lorsqu'il s'agit de sensibiliser la population par une information juste et précise. Ainsi, la diffusion des retombées de la politique constitue également une dimension importante pour renforcer la connaissance de la situation.

De plus, l'établissement de partenariats de recherche permet un partage et un échange de données et de résultats d'analyses afin d'alimenter les connaissances de la participation et de l'inclusion. Ainsi, le partenariat entre ministères et organismes favorise un meilleur partage des sources de données et une meilleure orchestration des indicateurs actuels ou à concevoir. Une action concertée de recherche, des partenariats avec le milieu universitaire et des chaires de recherche offrent également l'accès à des données souvent difficiles à obtenir. Ils peuvent en outre enrichir les retombées des recherches et permettre de recenser des pratiques exemplaires, de vulgariser des résultats de recherche et de consolider différentes approches. Dans un contexte où l'étalonnage des indicateurs et des mesures (utilisés dans les divers suivis statistiques ou dans les recherches) est de plus en plus en demande, de tels partenariats peuvent aussi donner lieu à des évaluations comparatives.

La problématique des discriminations croisées figure dans ces démarches afin de pallier un manque de données d'observation et d'indicateurs. Pour évaluer la situation dans le but d'intervenir de façon efficace, il y a lieu d'analyser plus finement comment interviennent les divers facteurs qui créent les inégalités sociales, de même que les obstacles auxquels se heurtent des Québécoises et Québécois de toutes origines. Ainsi, les besoins différenciés des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la participation sont pris en considération en tenant compte d'autres facteurs d'inégalité et de discrimination, de même que de leurs interactions.

Une plus grande accessibilité de l'information sur la diversité et l'immigration au Québec facilite la prise en compte de la diversité par les ministères, les organismes et les partenaires des milieux de vie. Ainsi, une vitrine publique sur la diversité et l'immigration permet de fournir de l'information continue sur la situation actuelle et de colliger des données qui autrement seraient éparpillées. Cette disponibilité de l'information facilitera la prise en compte de la diversité dans les différents processus décisionnels. À des fins d'émulation, la mise en valeur des pratiques exemplaires est également encouragée. Suivant le concept de « gouvernement ouvert », la disponibilité de l'information amène aussi une plus grande transparence à l'égard des interventions de l'État.

Des efforts déployés avec rigueur et responsabilité

Une politique traduit l'intention d'un gouvernement d'agir sur une question d'intérêt public (par exemple : la santé, l'éducation, l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes) en exposant les objectifs qu'il privilégie et en établissant généralement le partage des responsabilités entre les différents acteurs intéressés. Étant donné que les questions d'intérêt public concernent plusieurs ministères et partenaires de divers horizons, il est primordial qu'une politique publique prévoie un cadre de gestion qui lui offre un levier structurant pour atteindre avec efficacité les objectifs qu'il s'est fixés.

Les instruments de suivi et d'évaluation ont été conçus en même temps que l'élaboration de la nouvelle politique et de sa stratégie d'action. Le cadre de suivi et d'évaluation de programme prévoit notamment l'établissement de mécanismes de coordination, de suivi et d'évaluation continue ainsi que le recours aux statistiques et données de recherche qui permettront de suivre les progrès réalisés, de mesurer les retombées des mesures déployées et de s'assurer de leur pertinence.

Grâce à un suivi rigoureux et à l'évaluation de leur mise en œuvre, les mesures déployées pourront, le cas échéant, être révisées pour s'assurer de leur pertinence, à savoir si elles correspondent aux besoins, de leur efficacité, c'est-à-dire si elles atteignent les objectifs, ainsi que de leur efficacité, soit l'obtention de résultats dans une optique de performance et d'utilisation responsable des ressources collectives. L'évaluation prêter aussi une attention à l'impact des mesures sur les personnes en situation de vulnérabilité que l'État a pour mission de protéger.

L'efficacité de certaines mesures dépend maintenant, en bonne partie, du recours aux technologies de l'information et des communications qui ne cessent de démontrer leur utilité tant pour partager de l'information et des connaissances que pour faciliter les transactions pour l'obtention de services. Dans la révision continue des façons de faire, il importe donc d'en maximiser l'utilisation. Des outils électroniques performants d'information, de transaction, de promotion et de relations publiques permettront de répondre de façon plus personnalisée et participative aux multiples besoins des personnes. La performance de l'offre de services se trouvant accrue, il sera possible de réallouer des ressources pour mieux répondre aux besoins des personnes ayant des besoins plus grands.

Par ailleurs, la coordination permet de transmettre un message clair sur la volonté gouvernementale d'assurer la mise en œuvre de la politique et accroître la cohérence et l'efficacité des réalisations en permettant l'échange d'information entre les ministères et organismes. Ainsi, en favorisant l'échange et la synergie des actions, la capacité d'analyse, d'innovation et d'action des divers partenaires s'en trouve renforcée, ce qui est plus apte à traduire les priorités d'action en solutions durables.

Annexe



L'immigration, un domaine de compétence partagée

La Constitution canadienne

En vertu de la Constitution canadienne, la compétence en matière d'immigration est partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces. Toutefois, la législation adoptée par le Québec en cette matière doit être compatible avec celle du Parlement fédéral, cette dernière ayant un caractère prépondérant.

L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains

L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, signé en février 1991 par la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Monique Gagnon-Tremblay, et son homologue fédérale, Barbara McDougall, détermine le partage des droits et responsabilités entre le Québec et le Canada. Entré en vigueur le 1^{er} avril, cet accord a remplacé l'Entente Couture-Cullen qui était en vigueur depuis 1978.

Le nouvel accord consolide et élargit les droits et responsabilités du Québec dans trois grands champs d'intervention : la planification des niveaux d'immigration, la sélection des personnes immigrantes ainsi que l'accueil, la francisation et l'intégration des personnes immigrantes. Plus précisément, l'Accord garantit au Québec un niveau d'immigration pouvant atteindre un volume correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec la possibilité de dépasser cette proportion de 5 %, s'il le juge à propos. Il reconnaît au Québec la responsabilité exclusive de la sélection des personnes immigrantes se destinant à son territoire, à l'exception des membres de la catégorie de la famille, qui ne font pas l'objet d'une sélection à proprement parler, et des personnes à qui le statut de réfugié est reconnu sur place à la suite d'une demande d'asile.

Cet accord reconnaît également l'importance que l'intégration des personnes immigrantes au Québec se fasse dans le respect du caractère distinct de la société québécoise. Le Québec acquiert la maîtrise d'œuvre des services d'accueil des personnes immigrantes et d'intégration linguistique, culturelle et économique pour les résidentes et résidents permanents au Québec. Le Canada se retire de ces services et accorde au Québec une compensation financière pourvu que « ces services correspondent dans leur ensemble à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays » et qu'ils « soient offerts sans discrimination à tout résident permanent dans cette province, qu'il ait été sélectionné ou non par le Québec ».

La Loi sur l'immigration au Québec (RLRQ, chapitre I-0.2) et la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, chapitre 27) ainsi que leurs règlements d'application et les directives administratives y afférentes reflètent le partage des responsabilités entre le Québec et le Canada.

Le partage de responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec

Responsabilités du Québec	Responsabilités du Canada
Niveaux d'immigration	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination du nombre de personnes immigrantes à destination du Québec <p>Objectifs québécois :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politique de niveaux d'immigration qui permettent de recevoir un pourcentage de l'immigration égal à son poids démographique au sein du Canada ▪ Accueil d'un pourcentage du total canadien de réfugiés et de personnes en situation semblable au moins égal à son poids démographique au sein du Canada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination des niveaux nationaux d'immigration en prenant en considération l'avis du Québec ▪ Niveaux d'immigration qui permettent au Québec de recevoir un pourcentage du total canadien correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec possibilité de dépassement de 5 %
Sélection et admission	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sélection des ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir au Québec (ensemble du mouvement migratoire, à l'exception du regroupement familial et des personnes reconnues réfugiées sur place) ▪ Délivrance du Certificat de sélection du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition des catégories générales d'immigration ▪ Définition des exigences statutaires (santé, criminalité, sécurité nationale) ▪ Admission des personnes immigrantes <ul style="list-style-type: none"> – Obligation d'admission des personnes sélectionnées par le Québec si elles respectent les exigences statutaires – Obligation de ne pas admettre les personnes qui ne satisfont pas aux critères de sélection du Québec ▪ Détermination de la recevabilité des demandes d'immigration permanente sur place ▪ Attribution de la résidence permanente ▪ Contrôle de santé, de criminalité et de sécurité nationale ▪ Exécution des mesures de renvoi
Réunification familiale	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fixation des normes financières, lorsque le fédéral l'exige, et des conditions de parrainage ▪ Réception et suivi des engagements 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détermination des personnes admissibles ▪ Détermination de l'assujettissement à des normes financières
Droit d'asile	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion des ententes de parrainage collectif pour les réfugiés et autres personnes en situation de détresse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnaissance du statut de réfugié à l'étranger au sens de la Convention de Genève ▪ Système d'octroi du droit d'asile au Canada
Séjour temporaire	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consentement pour l'admission <ul style="list-style-type: none"> – Étudiants étrangers (sauf la personne admise dans le cadre d'un programme fédéral d'assistance aux pays en voie de développement) – Travailleurs temporaires dont l'admission est régie par les exigences fédérales touchant la disponibilité de travailleurs canadiens – Visiteurs qui veulent recevoir des soins médicaux ▪ Délivrance du Certificat d'acceptation du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Octroi d'une autorisation temporaire de séjour, d'études ou d'emploi
Accueil et intégration	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maîtrise d'œuvre de l'accueil et de l'intégration linguistique, culturelle et économique des résidents permanents pourvu que ces services : <ul style="list-style-type: none"> – Correspondent dans leur ensemble à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays – Soient offerts sans discrimination à tout résident permanent sélectionné ou non par le Québec 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensation financière calculée en fonction des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> – Dépenses fédérales (moins service de la dette) – Proportion de francophones sélectionnés par le Québec
Naturalisation et citoyenneté	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attribution de la citoyenneté canadienne

Cette liste n'est pas exhaustive et n'apporte pas toutes les nuances incluses dans l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains et dans la législation.

Notes

- ¹ Les documents associés à cette consultation, y compris les mémoires déposés, peuvent être consultés dans le site Web de l'Assemblée nationale, à l'adresse : www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc/mandats/Mandat-26361/index.html.
- ² Les appellations des différentes nations autochtones sont tirées de :
QUÉBEC, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mythes et réalités sur les peuples autochtones*, 2^e édition, 2009, p. 69-78.
- ³ Pour une recension de cette littérature, voir : Nong ZHU, *Synthèse de la littérature sur l'impact de l'immigration sur l'innovation*, Montréal, octobre 2014, 99 p. [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].
- ⁴ Ana Cristina AZEVEDO et Frédéric F. PAYEUR, « Vieillesse démographique au Québec : comparaison avec les pays de l'OCDE », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 19, n° 3, 2015, p. 1-9.
- ⁵ STATISTIQUE CANADA, Base de données longitudinales sur les immigrants, année d'imposition 2012.
- ⁶ QUÉBEC, EMPLOI-QUÉBEC, *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014, 29 p.
- ⁷ Il s'agit d'une des recommandations faites au Canada par le Fonds monétaire international en janvier 2015. FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL, *Canada : 2014 Article IV Consultation – Staff report, Staff Statement and Press Release*, IMF Country Report, n° 15, vol. 22, janvier 2015, p. 27.
- ⁸ QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, 2011, 46 p.
Magali GIRARD, Michael SMITH et Jean RENAUD, « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Cahiers canadiens de sociologie*. vol. 33, n° 4, 2008, p. 791-814.
Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, 2014, 182 p., [Rapport de recherche présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion].
Michèle VATZ-LAROUCSI, Nicole GALLANT et Estelle BERNIER, *Capital d'attraction et de rétention des immigrants dans les collectivités locales : vers un modèle théorique*, Centre Métropolis du Québec, 2011, 4 p.
- ⁹ Michael G. ABBOTT et Charles M. BEACH, « Do Admission Criteria and Economic Recessions Affect Immigrant Earnings? ». *IRPP Study*, n° 22, 2011, 40 p.
Brahim BOUDARBAT, *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*, rapport de projet, Montréal, CIRANO, 2011, 62 p.
- ¹⁰ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, « Key Findings on the Labor Market Integration of Immigrants », dans *Jobs for Immigrants: Labor Market Integration in Australia, Denmark, Germany, and Sweden*. vol. 1, 2007, p. 31-71.
STATISTIQUE CANADA, « Quelles caractéristiques du capital humain prédisent le mieux les gains des immigrants de la composante économique?, 1997 à 1999 et 2002 à 2004 », *Le Quotidien*, 26 août 2015.
- ¹¹ Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *op. cit.*

- ¹² Philippe APPARICIO et Anne-Marie SÉGUIN, *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société, Montréal, janvier 2008, 56 p., [Rapport de recherche, Commission de consultation sur les pratiques d’accommodement reliées aux différences culturelles].
- Daniel HIEBERT, « Ethnocultural Minority Enclaves in Montreal, Toronto and Vancouver », *IRPP Study* n° 52, août 2015, 54 p.
- Xavier LELOUP et Philippe APPARICIO, « Montréal, ville plurielle! Bilan des travaux et perspectives de recherche sur la concentration ethnique », *Nos diverses cités*, vol. 7, 2010, p. 185-194.
- ¹³ Michel PAGÉ, *Politiques d’intégration et cohésion sociale*, Québec, Conseil supérieur de la langue française, mars 2011, 41 p.
- ¹⁴ Sandrine JEAN et Annick GERMAIN, « La diversité ethnique croissante des quartiers de classe moyenne dans la métropole montréalaise : des jeunes familles perplexes », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 46, n° 2, 2014, p. 5-25.
- ¹⁵ Oliver CHRIST et autres, « Contextual effects of positive intergroup contact on outgroup prejudice », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 111, n° 11, mars 2014, p. 3996-4000.
- Antoine BILODEAU et Luc TURGEON, « L’immigration : une menace pour la culture québécoise? Portrait et analyses des perceptions régionales », *Revue canadienne de science politique*, vol. 47, n° 2, juin 2014, p. 281-305.
- ¹⁶ QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Les naissances au Québec et dans les régions en 2014*, Coup d’œil sociodémographique n° 38, mai 2015, 8 p.
- ¹⁷ STATISTIQUE CANADA, Enquête nationale auprès des ménages, 2011. Voir le graphique 1.4 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion.
- ¹⁸ Steven VERTOVEC, « Reading “Super-Diversity” », dans *Migration: The COMPAS Anthology*, sous la direction de Bridget ANDERSON et Michael KEITH, Oxford, COMPAS, 2014, p. 92-93.
- ¹⁹ GILMORE, Jason (2009), *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l’emploi*. Statistique Canada, 39 p.
- ²⁰ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L’IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012, 2013*, 29 p.
- ²¹ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Les indicateurs de l’intégration des immigrés 2015*, Paris, Éditions OCDE, 360 p.
- ²² Voir le tableau 3.3 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d’immigration, de participation et d’inclusion.
- ²³ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales*, *op. cit.*, p. 40.
- ²⁴ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, « Key Findings on the Labor Market Integration of Immigrants », *op. cit.*
- ²⁵ QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, Québec, 2012, p. 40.
- ²⁶ CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Tout est-il joué avant l’arrivée? Étude de facteurs associés à un usage prédominant du français ou de l’anglais chez les immigrants allophones arrivés au Québec adultes*, Québec, 2004, 62 p.
- ²⁷ STATISTIQUE CANADA, Enquête nationale auprès des ménages, 2011, compilations spéciales, ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion.
- ²⁸ Gérard BOUCHARD, *L’interculturalisme : un point de vue québécois*, Montréal, Boréal, 2012.

- ²⁹ Luc TURGEON et Antoine BILODEAU, « Minority nations and attitudes towards immigration: the case of Quebec », *Nations and Nationalism*, vol. 20, n° 2, avril 2014, p. 317-336.
- Antoine BILODEAU et Luc TURGEON (2014), « L'immigration : Une menace pour la culture québécoise? Portrait et analyses des perceptions régionales », *Revue canadienne de science politique*, [En ligne], [<http://dx.doi.org/10.1017/S0008423914000444>].
- ³⁰ Demetrios G. PAPADEMETRIOU, *Rethinking national identity in the age of migration*, Washington, Migration Policy Institute, 2012.
- ³¹ ENVIRONICS INSTITUTE, *Canadians on Citizenship. The first national survey on what it means to be a citizen in Canada*, 2012, 34 p.
- INGLEHART, Ronald et Pippa NORRIS, *Muslim Integration into Western Cultures: Between Origins and Destinations*, Cambridge, Harvard University, 2009, 40 p.
- Stuart N. SOROKA, Richard JOHNSTON et Keith BANTING, « Ties that bind? Social Cohesion and Diversity in Canada », dans *The Art of the State, Volume III*, sous la direction de Keith BANTING, Thomas J. COURCHENE et F. Leslie SEIDLE, 2007, p. 561-600.
- ³² COMMISSION EUROPÉENNE, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, 73 p.
- ³³ Guy LACROIX, *L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002-2009*, Québec, Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi, 2013, 61 p. Voir aussi Feng HOU et Aneta BONIKOWSKA, *L'avantage en matière de gains des résidents temporaires ayant obtenu le droit d'établissement au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 39 p.
- ³⁴ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales*, *op. cit.*, p. 166.
- ³⁵ Voir le graphique 5.1 du recueil de statistiques de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion.
- ³⁶ Voir notamment Michel LEJEUNE et Émilie BERNIER, *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, 134 p.
- ³⁷ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales 2014*, *op. cit.*
- ³⁸ Jeffrey G. REITZ, Josh CURTIS et Jennifer ELRICK, « Immigrant Skill Utilization: Trends and Policy Issues », *Journal of International Migration and Integration*, février 2014, vol. 15, p. 1-26.
- ³⁹ STATISTIQUE CANADA, *Profil professionnel et surqualification des jeunes travailleurs au Canada, 1991 à 2011*, Ottawa, Le Quotidien, 2 avril 2014, 3 p.
- ⁴⁰ HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *World at War – UNHCR Global Trends Forced Displacement in 2014*, [en ligne], [<http://www.unhcr.org/556725e69.html>].
- ⁴¹ HAUT COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS, *UNHCR Refugee Resettlement Trends 2015*, Genève, 2015, [en ligne], [<http://www.unhcr.org/558d1e126.html>].
- ⁴² Plus de quatre millions de Syriens ont fui la guerre et la persécution, UNHCR, 9 juillet 2015, [en ligne], [<http://www.unhcr.fr/559e944dc.html>].
- ⁴³ *Ibid.*
- ⁴⁴ *UNHCR Refugee Resettlement Trends 2015*, UNHCR, p. 13.
- ⁴⁵ *Ibid.*, p. 19.

- ⁴⁶ Kamel BÉJI et Anaïs PELLERIN, « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, 2010, p. 562-583.
- ⁴⁷ QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Architecture d'entreprise gouvernementale 3.1 – Volet Affaires, Orientations stratégiques*, Québec, p. 4.
- ⁴⁸ *Ibid.*, p. 5.
- ⁴⁹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, *op. cit.*
- ⁵⁰ FONDS MONÉTAIRE INTERNATIONAL, *Des politiques bien conçues pour réduire les inégalités avec efficacité*, Bulletin du FMI, 13 mars 2014, [en ligne], [<http://www.imf.org/external/french/pubs/ft/survey/so/2014/pol031314af.htm>].
- ⁵¹ Demetrios G. PAPADEMETRIOU, *Rethinking national identity in the age of migration*, *op. cit.*
- ⁵² Michel PAGÉ, *Politiques d'intégration et cohésion sociale*, *op. cit.*, p. 3.
- ⁵³ *Ibid.*
- ⁵⁴ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, *op. cit.*, compilation spéciale, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la planification, de la recherche et des statistiques.
- ⁵⁵ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales 2014*, Paris, Éditions OCDE, 2014, p. 68-75.
- ⁵⁶ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*, 2013, 246 p.
- ⁵⁷ Paul EID, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2012, 52 p.
- ⁵⁸ Selon l'OCDE, cette approche intégrée serait bénéfique pour les personnes immigrantes même si elle s'adresse à la population en général. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Perspectives des migrations internationales*, 2014, *op.cit.*, p. 119.
- ⁵⁹ Annalisa LENDARO et Martin GOYETTE, « Vous avez dit "continuité des services"? Les professionnels de l'employabilité face aux catégories de l'immigration et de la jeunesse », *Lien social et Politiques*, n° 70, 2013, p. 63-79.
- ⁶⁰ Voir également la description de l'espace participatif qui rend compte de l'interdépendance entre l'engagement individuel et la disposition sociétale. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, *Stratégie de mesure de la participation des Québécoises et des Québécois des minorités ethnoculturelles aux différentes sphères de la vie collective*, 2015, p. 12.
- ⁶¹ Voir notamment CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : une étude de cas*, 2015, 86 p. Une étude montre que les attitudes relatives aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans les pays d'origine n'ont qu'un impact modéré sur la participation des femmes au marché du travail : c'est davantage le taux d'activité des femmes dans les pays d'origine qui a un impact significatif sur leur taux d'activité au Canada. Le salaire des femmes immigrantes au Canada est influencé à la hausse par leur concentration dans des industries et professions mieux rémunérées ainsi que par les attitudes égalitaires relatives aux rôles sociaux des femmes et des hommes dans leur pays d'origine. Voir aussi Kristyn FRANK et Feng HOU, *L'activité féminine dans le pays d'origine et les salaires des immigrantes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 28 p; Tamara HUDON, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe. Les femmes immigrantes*, Ottawa, Statistique Canada, 2015, 41 p.
- ⁶² Brahim BOUDARBAT et Gilles GRENIER, *op. cit.*
- ⁶³ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, *Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, Paris, OECD Publishing, 2010, 312 p.
- ⁶⁴ CONFERENCE BOARD DU CANADA, *Selling Beyond the U.S. Do Recent Immigrants Advance Canada's Export Agenda?* Ottawa, Conference Board du Canada, 2014, 30 p.

- ⁶⁵ Sébastien ARCAND, Victor ARMONY et Pierre-Jean DARRES, *Besoins en formation et accompagnement pour des entrepreneurs québécois d'origine latino-américaine : un portrait*, Montréal, Emploi-Québec, mars 2014, 48 p. [Rapport remis au Centre des services aux entreprises, secteur du soutien à la gestion, Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal].
- Hélène LEE-GOSSELIN et Ann HAWO, *Portrait et réalités de femmes entrepreneures immigrantes à Québec : une étude exploratoire*, février 2014, 90 p. [Synthèse présentée à la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale].
- ⁶⁶ François ROCHER et Bob W. WHITE. *L'interculturalisme québécois dans le contexte du multiculturalisme canadien*, Étude IRPP n° 49, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2014, p. 28 à 32.
- ⁶⁷ ASSOCIATION D'ÉTUDES CANADIENNES, « L'action à notre portée : le potentiel des municipalités dans la lutte contre la discrimination », *Diversité canadienne*, vol. 11, n° 4, 2014, 130 p.
- ⁶⁸ Sandrine JEAN et Annick GERMAIN, *op.cit.*
- ⁶⁹ OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL, *Habiter la mixité, 10 ans déjà!*, Montréal, 2009, 8 p.
- ⁷⁰ Annick GERMAIN, « Une ville inclusive est-elle une ville sans exclusion? Lorsque la diversité vivifie ou fatigue... », dans *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité*, sous la direction de Marie MCANDREW, Maryse POTVIN et Corina BORRI-ANADON, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2013, p. 27-43.
- ⁷¹ MONTRÉAL, CONSEIL INTERCULTUREL DE MONTRÉAL, *Portrait médiatique de l'intégration économique des immigrants dans la métropole*, 2014, 86 p.
- ⁷² QUÉBEC, SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Accès à l'égalité en emploi au sein de la fonction publique québécoise, 2002-2003 à 2011-2012, Bilan des programmes et des mesures*, 2013, 40 p.
- ⁷³ Wendy CUKIER et autres, *DiversitéEnTête : les femmes et les minorités visibles occupant des postes de leadership : profil du Montréal métropolitain 2012-2013*, Toronto et Montréal, Institut de la diversité et Faculté de gestion Desautels, 2013, 63 p.
- ⁷⁴ Quinn ALBAUGH et F. Leslie SEIDLE, *Workshop on the Electoral and Civic Involvement of Canada's Immigrant Communities*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2013, 16 p.
- ⁷⁵ Pour un examen détaillé des programmes d'accès à l'égalité en emploi voir Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Montréal, CEETUM, 2013, 150 p.
- ⁷⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, Paul Eid, Johanne Magloire et M^e Michèle Turenne, 2011 [En ligne], [http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/Profilage_rapport_FR.pdf].
- ⁷⁷ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Portrait statistique 2011-2012 des élèves issus de l'immigration, Formation générale des jeunes – édition 2013*, 27 p. [En ligne], [www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/portrait-scolaire-des-eleves-issus-de-limmigration/] (consulté le 20 novembre 2014).
- ⁷⁸ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Rapport d'évaluation : Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, 2013, [En ligne], [www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/14_00124_Rapport_pol_integracion_scolaire_edu_interculturelle_2013.pdf] (consulté le 20 novembre 2014).
- ⁷⁹ Alain GIRARD et Pierre SERCIA, « Immigration et transformation des saines habitudes de vie. Le cas de l'activité physique chez des immigrants de première génération à Montréal », [Communication présentée dans le cadre de la Conférence annuelle de l'Association canadienne de santé publique], Montréal, le 20 juin 2011.
- ⁸⁰ Virginie NANHOU et Francine BERNÈCHE, *L'état de santé des immigrants au Québec a-t-il changé au cours des années 2000 par rapport à celui des Canadiens de naissance? Une vue d'ensemble à partir d'indicateurs-clés*, Québec, Institut de la Statistique du Québec, 2014, 16 p.

**Immigration,
Diversité
et Inclusion**

Québec 