

**MÉMOIRE AU MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION,  
DE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (MIDI) SUR LA  
VALORISATION DE LA DIVERSITÉ ET LA LUTTE À LA  
DISCRIMINATION**

Présenté par le



(SANC)

Sherbrooke, le 29 novembre 2017

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Mise en contexte .....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>Le Service d'aide aux Néo-Canadiens.....</b>	<b>5</b>
<b>Remarques en lien avec la présente consultation.....</b>	<b>8</b>
<b>Thèmes de la présente consultation.....</b>	<b>9</b>
<b>1. L'emploi.....</b>	<b>9</b>
<b>2. La formation .....</b>	<b>15</b>
<b>3. La francisation .....</b>	<b>16</b>
<b>4. La lutte à la discrimination.....</b>	<b>18</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>19</b>
<b>Acronymes .....</b>	<b>20</b>

## **MISE EN CONTEXTE**

- Le SANC est financé par le MIDI et mandaté pour l'accueil et l'aide à l'intégration sociale des personnes immigrantes en Estrie, sans égard au statut d'immigration (travailleurs qualifiés, réfugiés pris en charge par l'état (RPCÉ) et réfugiés parrainés, tous étant des résidents permanents au moment de recevoir les services).
- Depuis l'année 2000, le SANC est financé par Services Québec et mandaté pour ce qui est de l'accompagnement dans la recherche d'emploi des personnes immigrantes, leur placement et leur maintien en emploi. Ces ententes s'adressent autant aux chercheurs d'emploi qui sont près du marché du travail qu'à ceux qui sont plus éloignés. Pour ce faire, il travaille aussi avec les employeurs de la région de l'Estrie
- Le SANC est reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CMPT) comme un organisme formateur incluant la diversité culturelle.
- Le SANC fait partie du comité organisateur du Salon Priorité Emploi de Services Québec et de la Foire de la Diversité, de l'emploi et de l'entrepreneuriat organisée par Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE). Il participe aussi à d'autres salons au Québec sur l'immigration ou l'emploi.
- Afin d'accomplir son travail, le SANC travaille en collaboration avec une multitude d'organismes et institutions et fait partie de plusieurs instances de partenariat tels le Conseil régional des partenaires du marché du travail en Estrie, le Comité provincial sur la prestation des services de santé et services sociaux aux communautés culturelles (aviseur au ministre de la santé et des services sociaux), le Comité des relations interculturelles et de la diversité de la Ville de Sherbrooke.

## INTRODUCTION

L'Estrie est l'une des régions du Québec qui a été marquée par l'arrivée des immigrants depuis le XVII<sup>e</sup> siècle, et ce, tous statuts d'immigrant confondus (travailleurs qualifiés, RPCÉ, réfugiés parrainés par le privé, travailleurs temporaires ou encore, demandeurs d'asile). Plusieurs vagues d'immigration ont marqué la vie des Sherbrookoises et des Estriens, qu'ils soient des Irlandais, des Vietnamiens, des Latino-américains, des Syriens, des Européens ou des Africains. Ces arrivées ont mis en évidence les enjeux importants et multiples que l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants représentent pour l'ensemble de la société québécoise. En Estrie, différents acteurs participent à l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à différents degrés et à différents moments, le SANC étant sur la ligne de front au moment de leur arrivée et présent pendant leurs premières cinq années de vie dans la région. Cependant, le soutien aux chercheurs d'emploi immigrants n'est pas limité dans le temps. Il est mandaté par le MIDI pour réaliser cet accueil et l'aide à l'intégration sociale dans le cadre du Programme Réussir l'intégration (PRInt), et ce, depuis la création du ministère.

Le SANC considère important de participer à l'exercice de consultation mené par le MIDI puisqu'il permettra l'identification des bonnes pratiques et offrira des pistes de solution en ce qui concerne les quatre thèmes choisis par le ministère, soit l'emploi, la formation, la francisation et la lutte à la discrimination.

Premièrement, ce mémoire présente sommairement l'organisme, sa mission et ses principaux services aux nouveaux arrivants.

Ensuite, nous présentons quelques remarques d'ordre général en lien avec la consultation, intitulée *La valorisation de la diversité et la lutte à la discrimination* et nous proposons des pistes de solution pour chacun des thèmes identifiés.

Enfin, une courte conclusion résume notre participation à la présente consultation.

## LE SERVICE D'AIDE AUX NÉO-CANADIENS

Sa mission se lit comme suit :

*Depuis 1954 (63 ans), le Service d'aide aux Néo-Canadiens, organisme sans but lucratif, accueille les personnes immigrantes venant s'établir en Estrie, les accompagne dans leur intégration socioéconomique et contribue au rapprochement interculturel.*

Le SANC n'a pas cessé de croître et de développer une approche unifiée, offrant plusieurs services sous le même toit et toujours en concertation avec des partenaires ou des collaborateurs, qu'ils soient institutionnels, communautaires ou privés. Il a développé une expertise à travers le temps grâce à un accompagnement personnalisé. Outre ses bailleurs de fonds, le SANC réalise sa propre activité d'autofinancement et de rapprochement, soit le Buffet interculturel qui a fêté sa 46<sup>e</sup> édition en mai 2017.

Par ailleurs, le SANC a participé, à la demande de la Ville de Sherbrooke, aux travaux qui ont abouti à l'adoption, par la municipalité, d'une politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes depuis 2004 et aux travaux qui s'en sont suivis dans les différents plans d'action découlant de cette politique. Le SANC fait partie des membres du CRID de la Ville de Sherbrooke depuis ses débuts et a participé à tous ses groupes de travail.

Afin d'actualiser sa mission, le SANC, avec la collaboration d'employés et de bénévoles, offre des services aux nouveaux arrivants, sans égard à leur statut d'immigration. De façon générale, voici les principaux services offerts :

- Accueil, aide à l'établissement et intervention sociale, c'est-à-dire accueil à l'arrivée des nouveaux arrivants, prise des rendez-vous pour les visites de logement, accompagnement à ces visites au besoin, signature du bail, accompagnement lors du déménagement, lorsque nécessaire;
- Aide et soutien à la recherche d'emploi et au retour aux études, counseling d'emploi, jumelages professionnels, ateliers sur la recherche d'emploi en lien avec les normes du travail, la santé et la sécurité au travail, aux employeurs qui embauchent et le marché de l'emploi dans la région de l'Estrie;
- Recommandation des candidats à des employeurs et accompagnement à l'entrevue au besoin, placement en emploi, soutien à l'intégration et au maintien en emploi;
- Soutien personnalisé aux employeurs en ce qui concerne la gestion de la diversité culturelle. Ce soutien peut prendre différentes formes telles des ateliers de sensibilisation sur la main-d'œuvre disponible en région, sur la gestion des employés immigrants, sur l'immigration au Québec et en Estrie, sur la communication interculturelle, etc. Des

visites des différentes MRC de la région peuvent être organisées avec la collaboration des divers acteurs du milieu, par exemple, le Centre local de développement, la Mairie, la Chambre de commerce, des entreprises ayant des besoins de main-d'œuvre ou encore Pro-Gestion (organisme responsable de la régionalisation de l'immigration pour l'Estrie), s'il y a lieu;

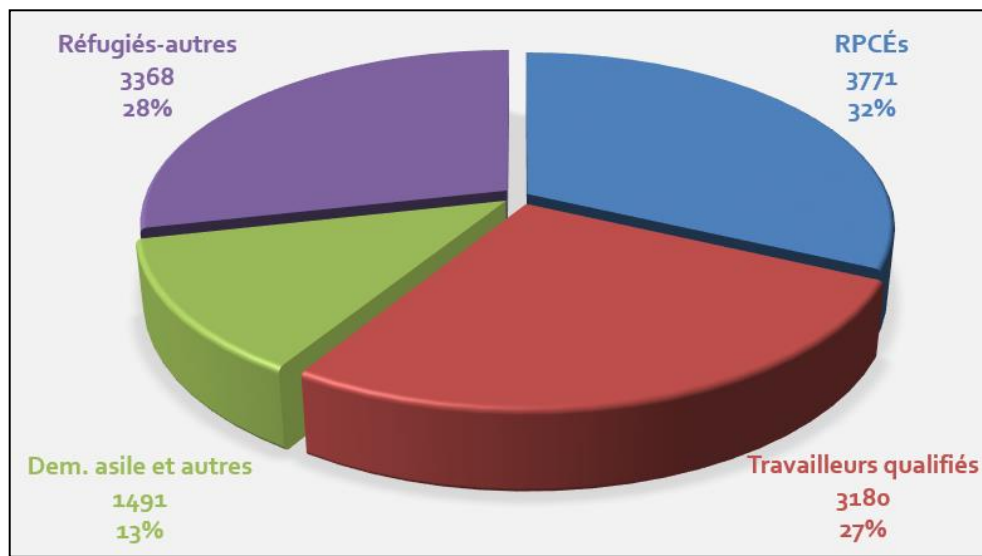
- Organisation et réalisation des visites d'entreprises de la région de l'Estrie et des tours guidés de parcs industriels de Sherbrooke afin de faire découvrir aux nouveaux arrivants les lieux de travail existants dans la ville;
- Aide et accompagnement pour l'accès aux services publics ou non : électricité, téléphone, institution bancaire, épicerie, garderie, formulaires à remplir, etc.;
- Séances d'information sur différents sujets, tels les premières démarches d'installation (PDI), la gestion financière (le budget, les pièges de la consommation, le crédit, le remboursement du prêt fédéral pour émigrer au Canada), les systèmes de santé et d'éducation au Québec, l'impôt, l'hiver, l'achat d'une automobile et tout autre sujet facilitant leur intégration;
- Liaison avec le réseau de la santé et des services sociaux, et ce, afin d'assurer la tenue du bilan santé et de bien-être de la clinique des réfugiés du CIUSSS de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS). De plus, liaison avec les RPCÉ, les réfugiés parrainés par le privé et les demandeurs d'asile, le personnel du CIUSSS de l'Estrie-CHUS, les employés du secteur de l'accueil et de la banque d'interprètes du SANC pour l'organisation des différents rendez-vous;
- Liaison avec la CSRS, afin que cette dernière puisse inscrire des enfants à l'école primaire et secondaire, qu'ils soient des réfugiés pris en charge par l'état, des réfugiés parrainés par le privé ou encore des demandeurs d'asile et liaison avec les parents des enfants immigrants afin de leur offrir des séances d'information en groupe sur la préparation à la rentrée à l'école (boîte à lunch, calendrier et transport scolaire, communications de l'école, etc.);
- Orientation vers les services de santé et d'éducation (pour d'autres personnes immigrantes que les réfugiés pris en charge par l'état, les réfugiés parrainés par le privé et demandeurs d'asile), d'assistance-emploi, d'immigration, etc.;
- Gestion d'une banque d'interprètes pour les différentes institutions publiques, divers organismes communautaires et entreprises. Cette banque dessert en plus de l'Estrie, les régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec;

- Promotion du programme de réseautage-jumelage interculturel afin de recruter des personnes d'origine québécoise et immigrante intéressées à participer à ce programme sur une base volontaire;
- Promotion du projet *Être canadien à part entière* afin de recruter des personnes immigrantes qui veulent se préparer à l'examen pour obtenir la citoyenneté canadienne;
- Soutien moral individuel et aide à l'adaptation, écoute active sur les difficultés vécues par les nouveaux arrivants et orientation vers d'autres services pouvant les aider, selon la mission de chaque organisme et la problématique vécue par le nouvel arrivant, et ce, pendant leurs premières cinq années de vie au Québec.

**Le travail accompli au SANC se fait en grande partie grâce à l'apport des bénévoles.** Sans leur contribution, le service serait rapidement mis en péril, entraînant ainsi de lourdes conséquences sur le mandat d'accueil et d'aide à l'intégration qui nous est confié.

**Voici quelques chiffres sur nos services et activités depuis les dernières années :**

- D'avril 2003 à juin 2017, le SANC a accueilli et/ou desservi 11 810 personnes, distribuées ainsi :



## REMARQUES EN LIEN AVEC LA PRÉSENTE CONSULTATION

Il est pertinent de rappeler le message du ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, monsieur David Heurtel, écrit dans le communiqué du ministère le 18 octobre dernier au sujet de la présente consultation :

*« La société québécoise est en train de vivre un moment-charnière. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une conversation, qui permettra d'identifier les meilleures pratiques et les solutions concrètes à envisager pour valoriser la diversité et lutter contre la discrimination. L'objectif de cette démarche est tourné vers l'amélioration de nos façons de faire. Il ne s'agit pas d'accuser ni de victimiser qui que ce soit. Ensemble, nous pourrions discuter des meilleures pratiques, partager les bons coups et les succès, afin d'assurer la participation des Québécoises et des Québécois de toutes origines à la société québécoise, en leur donnant un meilleur accès au marché du travail. »*

Le Service d'aide aux Néo-Canadiens participera aussi au Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination qui aura lieu le 5 décembre 2017, en proposant des solutions concrètes aux enjeux liés aux quatre thématiques déjà identifiées.

Nous croyons que la présente consultation se situe dans une suite logique de l'annonce que le gouvernement du Québec avait fait lors de sa dernière consultation sur les niveaux d'immigration pour 2017-2019, soit :

- *« La volonté gouvernementale de revoir en profondeur notre action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion,*
- *Les orientations proposées pour planifier les niveaux d'immigration du Québec pour la période 2017-2019, lesquelles s'assoient sur les enjeux et les objectifs de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion et de sa stratégie d'action 2016-2021 : Ensemble, nous sommes le Québec, et*
- *L'adoption par l'Assemblée nationale d'une nouvelle Loi sur l'immigration au Québec, le 6 avril 2016, et ce dans le but d'assurer une cohérence dans la vision et les actions en qui découleront. »*



## THÈMES DE LA PRÉSENTE CONSULTATION

### 1. L'emploi

a) **La mobilité des chercheurs d'emploi immigrants** : De plus en plus en Estrie, plusieurs entreprises dans différents secteurs économiques et municipalités ont besoin de main-d'œuvre pour combler des postes spécialisés ou non. Or, plusieurs personnes immigrantes se butent à la difficulté de manque de transport pour se rendre au travail lorsque l'entreprise est située à l'extérieur des trajets du transport en commun disponible à Sherbrooke ou lorsque l'emploi convoité se trouve dans une entreprise de la région de l'Estrie, mais à l'extérieur de Sherbrooke, par exemple, Magog, Coaticook, Richmond, Valcourt, Lac-Brome ou Lac-Mégantic.

#### *Piste de solution :*

*Créer un fonds permettant d'aider les entreprises qui souhaitent embaucher du personnel (immigrant ou non) et les candidats en recherche d'emploi (immigrants ou non) à se doter d'un service de navette temporaire (4 à 6 mois) dans les villes et régions où il n'y a pas de transport en commun. Autant le gouvernement que les entreprises et les travailleurs (immigrants ou non) nouvellement embauchés devraient contribuer à ce fonds. Cela permettrait aux chercheurs d'emploi qui n'ont pas de transport propre, de se rendre au travail jusqu'à ce qu'ils deviennent autonomes pour le faire par leurs propres moyens. Cette proposition permettrait aussi aux entreprises de combler les postes disponibles.*

b) **La rétention de l'immigration économique** : Il est nécessaire de porter attention à la capacité de retenir les immigrants économiques au Québec, car s'ils ne trouvent pas d'emploi rapidement, ils se déplaceront plus facilement, surtout s'ils ont une connaissance de l'anglais. Leur mobilité peut-être un facteur qui affecte leur rétention. Par ailleurs, on peut lire à la page 12 du document intitulé *La Planification de l'Immigration au Québec pour la période 2017-2019* ce qui suit :

*« Parmi l'ensemble des personnes admises au Québec de 2004 à 2013, les trois quarts (75,5 %) étaient toujours présentes sur le territoire en 2015. La présence varie notamment selon la catégorie d'immigration et la connaissance du français. Les personnes admises dans la catégorie du regroupement familial sont les plus présentes (83,8 %) alors que celles admises dans la catégorie de l'immigration économique (71,9 %) le sont moins ».*

#### *Piste de solution :*

*Mettre en place un mécanisme de suivi du parcours des immigrants économiques, en concertation avec tous les ministères et organismes qui leur offrent des services, et ce, dans le but d'identifier les facteurs qui les incitent à demeurer au Québec.*

**c) Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)** : L'objectif de ce programme se lit comme suit : « soutenir l'intégration dans un premier emploi durable, dans leur domaine de compétence, de nouveaux arrivants et de personnes issues d'une minorité visible ». Cependant, plusieurs immigrants sont exclus et ne peuvent pas bénéficier (ni l'entreprise qui souhaite les embaucher) parce qu'il comporte une série de critères auxquels certains immigrants ne peuvent pas répondre, par exemple : s'il ne s'agit pas d'un premier emploi ou si l'emploi n'est pas dans le domaine de compétence de l'immigrant même si ce dernier décide de s'orienter vers un autre domaine de compétence.

***Piste de solution :***

*Compte tenu du contexte de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs régions du Québec, réviser les critères du PRIIME afin de le rendre plus flexible et favoriser ainsi l'accessibilité autant pour les entreprises que pour tous les immigrants, sans égard au fait que ce soit un premier emploi au Québec ou un emploi dans leur domaine de compétence.*

**d) La gestion de la diversité culturelle** : Il est important de souligner les efforts du gouvernement du Québec en matière de services aux entreprises, surtout depuis 2011, lorsque le MIDI et le MTESS annoncent des services aux entreprises qui visent à faciliter le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et à les outiller pour la gestion de la diversité ethnoculturelle : passerelle pour l'emploi, placement en ligne, guide pratique du recrutement international, etc. Cependant, nous croyons qu'il faut aussi se préoccuper de la préparation des milieux de vie (écoles, services de santé, commerces, municipalités, les entreprises elles-mêmes incluant la direction, les superviseurs et les collègues de travail déjà en place, etc.). C'est bien d'avoir un travail rapidement, mais **l'intégration en emploi des personnes immigrantes est indissociable de leur intégration sociale**, et ce, pas seulement pour le travailleur, mais aussi pour son groupe familial (conjointe ou conjoint et enfants). Si l'ensemble du milieu n'est pas préparé à la venue de personnes immigrantes, les efforts seront incomplets et peuvent mettre en péril l'intégration en emploi du travailleur immigrant.

Dans son travail quotidien au niveau de l'aide à la recherche d'emploi auprès des nouveaux arrivants, le SANC *soutient de façon personnalisée les employeurs* qui souhaitent embaucher des immigrants. Nous constatons que plusieurs employeurs se sentent démunis face à l'intégration de nouveaux travailleurs immigrants dans leur milieu, ont besoin d'information sur les outils et les programmes existants, d'accompagnement et de formation sur la gestion de la diversité culturelle appliquée dans leur entreprise et dans leur région.

Par ailleurs, le contexte de rareté de main-d'œuvre incite certains employeurs à se tourner vers le recrutement d'employés à l'étranger. Les travailleurs temporaires peuvent s'avérer une partie de la solution pour les entreprises qui vivent des difficultés de recrutement. Or, les entreprises

doivent faire face aux défis de l'accueil et intégration sociale des personnes embauchées (hébergement temporaire et permanent, inscription des enfants à l'école ou à la garderie, s'il y a lieu, à la francisation de base, à la création d'un réseau social, à la connaissance des ressources du milieu, à la gestion des problèmes liés au regroupement familial, à la résidence permanente ou au permis de travail, etc.), mais les entreprises n'ont pas cette expertise. Elles doivent se tourner vers des ressources existantes (ex. : les organismes d'accueil de leur région s'il y en a) qu'elles ne connaissent pas toujours ou elles doivent s'organiser toutes seules ou avec d'autres entreprises qui vivent la même situation (rareté de main-d'œuvre).

***Pistes de solution :***

- ***Par le biais du programme Mobilisation Diversité du MIDI, soutenir les milieux de vie dans leur mobilisation en vue de la préparation à l'accueil et l'aide à l'intégration de travailleurs immigrants, de concert avec les organismes d'accueil financés par le MIDI dans le cadre du PRInt.***
- ***Par le biais du service aux entreprises de Services Québec, soutenir les entreprises qui embauchent du personnel à l'étranger dans l'accueil et l'intégration de ces travailleurs à leur nouveau milieu de vie, et ce, de concert avec les organismes d'accueil qui sont financés par le MIDI dans le cadre du PRInt.***
- ***Par le biais du service aux entreprises de Services Québec, soutenir les entreprises qui embauchent des personnes immigrantes dans la gestion de la diversité culturelle au sein de leur entreprise (groupe de soutien, gestion du changement, médiation interculturelle, information sur tous les aspects liés à l'immigration).***

e) **Les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers** : Il est à propos de rappeler le lancement de la politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, en mars 2016 et de citer le Premier ministre, Philippe Couillard sur les enjeux d'une telle politique :

*« 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. »*

Nous croyons aussi pertinent de citer la ministre de l'Immigration, de la Diversité et l'Inclusion de l'époque, madame Kathleen Weil à propos de la stratégie qui accompagne la politique mentionnée :

*« 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. »*

Voici ce que la nouvelle politique mentionne au sujet des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers (pages 21-22) :

*« Les employeurs peuvent recruter des 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. 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.*

*[...] 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.*

*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. 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.*

*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. [...] 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. »*

Or, malgré tous les avantages que les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers peuvent représenter pour les entreprises québécoises, ils se butent encore à des délais de traitement trop longs, à un manque d'accompagnement et à un manque d'information sur les ressources disponibles pour les aider dans leurs démarches et surtout, ils ne sont pas admissibles aux services offerts par les organismes d'accueil financés par le MIDI dans le cadre du PRInt.

Conséquence de la nouvelle politique en matière d'Immigration, de Participation et d'Inclusion, le MIDI a signé une entente avec Sherbrooke Innopole en 2017, laquelle vise les étudiants étrangers de la région. Cependant, plusieurs d'entre eux ne connaissent pas ou connaissent mal le marché du travail.

***Pistes de solution :***

- ***Compte tenu du contexte de rareté de main-d'œuvre qui persiste dans plusieurs secteurs d'activité et dans plusieurs régions, accélérer les délais de traitement de l'Étude d'impact sur le marché du travail québécois, afin d'accélérer le traitement général du dossier des entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs temporaires.***
- ***Faire connaître davantage les services gouvernementaux disponibles pour les entreprises impliquées dans le recrutement de la main-d'œuvre à l'étranger.***
- ***Explorer la faisabilité de mettre en place un réseau d'entreprises qui embauchent des travailleurs étrangers afin de partager leurs expériences et bons coups.***
- ***Faciliter l'accès à des cours de français et à des services d'aide à l'intégration pour les personnes en séjour temporaire et leur famille, s'il y a lieu, et ce, en partenariat avec les établissements et organismes de francisation et les organismes d'accueil financés par le MIDI, afin que ces travailleurs temporaires soient admissibles aux services d'aide à l'intégration déjà existants pour les résidents permanents (PRInt).***

- *Offrir, en concertation avec les organismes ayant une expertise dans le domaine de l'employabilité des personnes immigrantes, des séances d'information sur le marché du travail dans les différentes régions du Québec où les étudiants étrangers font leurs études, de façon à augmenter leurs probabilités d'être embauchés. Ce n'est pas parce qu'ils ont étudié au Québec qu'ils connaissent le marché du travail, qu'ils connaissent les techniques de recherche d'emploi dans un contexte québécois ou encore qu'ils connaissent les employeurs potentiels.*
- *Accélérer le traitement des demandes d'immigration permanente des étudiants étrangers et les rendre admissibles aux services d'aide à l'intégration déjà existants pour les résidents permanents (PRInt du MIDI) à partir du début de leurs études au Québec.*

**f) La connaissance de l'anglais comme prérequis pour l'emploi** : Les entreprises de la région de l'Estrie avec qui le SANC fait affaire, peuvent afficher leurs offres d'emploi sur notre site internet. Un suivi est fait par l'un des conseillers en emploi afin de leur référer des candidats potentiels. Or, nous constatons souvent que la connaissance de l'anglais est exigée dans les offres d'emploi de plusieurs entreprises dans notre région. Certains candidats peuvent répondre aux autres exigences de l'employeur, mais se butent à l'exigence de la connaissance de l'anglais, se privant ainsi d'une opportunité d'être embauché. Les employeurs qui font de l'exportation ou qui font affaire avec des marchés anglophones ont besoin d'une main-d'œuvre bilingue (anglais-français). C'est important de spécifier que cette connaissance linguistique demandée par l'entreprise n'est pas au détriment de la maîtrise du français.

Par ailleurs, l'enseignement de l'anglais, langue seconde, fait partie du cursus des élèves du Québec depuis le niveau de primaire. Cependant, les immigrants adultes qui arrivent déjà avec une formation faite à l'étranger n'ont pas eu accès obligatoirement à l'enseignement de l'anglais dans leur pays d'origine. Lors de la recherche d'emploi au Québec, une grande partie d'entre eux se retrouvent désavantagés vis-à-vis les chercheurs d'emploi connaissant déjà l'anglais.

***Piste de solution :***

*Services Québec pourrait acheter un certain nombre d'heures ou de places dans les cours d'anglais offerts par les institutions d'enseignement afin de permettre à des personnes immigrantes qui ne connaissent pas l'anglais d'y participer en vue de l'obtention d'un poste où c'est une exigence de l'entreprise qui souhaite l'embaucher.*

## **2. La formation**

Le gouvernement du Québec a modifié en 2009 la grille de sélection des travailleurs qualifiés, afin notamment de favoriser les candidats ayant un diplôme dans un domaine de formation pour lequel les perspectives d'emploi sont très favorables. Cependant, lorsqu'on accueille des travailleurs qualifiés au SANC, plusieurs d'entre eux possèdent une formation qu'ils ne pourront pas exercer au Québec, à tout le moins dans un délai du court à moyen terme. Prenons l'exemple des pharmaciens, même si les perspectives d'emploi sont très favorables, ils doivent faire face à un obstacle majeur : celui d'accéder à l'ordre professionnel des pharmaciens du Québec pour pouvoir exercer leur profession en toute légitimité. Or, plusieurs obstacles rendent cet accès plus difficile, entre autres : les cours qui sont demandés par les ordres professionnels à la suite de l'évaluation du dossier, les coûts pour ouvrir un dossier à l'ordre professionnel concerné, les coûts reliés à la traduction du diplôme et les relevés de notes en vue de l'obtention de l'équivalence des études faites à l'étranger.

### ***Pistes de solution :***

- ***Réaliser un projet d'accompagnement professionnel avec toutes les personnes immigrantes en recherche d'emploi active au Québec et possédant un diplôme technique ou universitaire de leur pays d'origine. Sous la responsabilité d'un regroupement provincial tel le ROSINI, lequel est rattaché à la TCRI, ce projet pourrait se déployer partout au Québec. Le but de ce type d'accompagnement serait de permettre au chercheur d'emploi immigrant d'être accompagné dans les démarches nécessaires pour devenir membre d'une corporation professionnelle par un professionnel dans le même domaine et déjà en exercice sur le marché du travail, ce qui faciliterait aussi la compréhension de l'exercice de la profession dans un contexte québécois, etc. Les organismes d'employabilité membres du ROSINI partout au Québec pourraient être mis à contribution dans l'actualisation de cet accompagnement en identifiant des professionnels actifs sur le marché du travail et en faisant l'arrimage avec le chercheur d'emploi immigrant.***
- ***Par le biais des mesures et programmes de Services Québec, accompagner les entreprises qui souhaitent développer des formations en cours d'emploi pour combler leurs besoins dans certains domaines de formation où les besoins de main-d'œuvre sont criants, par exemple : soudeurs, machinistes, préposés aux bénéficiaires, etc.***
- ***Créer un fonds permettant aux personnes immigrantes qui le désirent d'obtenir un prêt afin de défrayer les coûts liés aux démarches pour devenir membre d'une corporation professionnelle au Québec. Cette mesure pourrait être insérée dans les services offerts par Services Québec.***

### ***3. La francisation***

En Estrie, l'offre de francisation est disponible dans plusieurs établissements tels le Cegep de Sherbrooke, le Centre Saint-Michel de la Commission scolaire de la région de Sherbrooke, le Carrefour Accès Loisirs et le Centre d'éducation populaire. Cette offre est disponible à temps plein et à temps partiel.

Au SANC, nous accompagnons les RPCÉ lors de leur inscription aux cours de français du MIDI. Même si nous n'offrons pas de cours de français, nous recevons de la rétro-information pendant la période de francisation de la part des participants en ce qui concerne la gestion des absences ou l'allocation financière qui y est rattachée. Plusieurs nouveaux arrivants ne comprennent pas pourquoi ils sont pénalisés sur cette allocation lorsqu'ils doivent s'absenter pour des raisons de rendez-vous médical pour lui-même ou pour leurs enfants, et ce, même s'ils présentent un papier médical attestant de leur rendez-vous. Certains s'expliquent mal pourquoi leur allocation est coupée de l'équivalent d'une demi-journée lorsqu'ils se sont absentes seulement une heure. Est-ce que les règles du programme de francisation sont appliquées de la même façon partout au Québec dans les différents établissements de francisation ? Ces règles sont-elles connues et expliquées aux participants au début de leur francisation et dans leur langue maternelle (afin de s'assurer de leur compréhension)?

En ce qui concerne le défi de franciser plus tôt, plus et mieux, nous soulignons les efforts du gouvernement pour faire davantage. Cependant, nous constatons encore aujourd'hui que l'intervention en francisation se fait de façon linéaire, c'est-à-dire qu'on préconise que le nouvel arrivant finisse sa francisation de base avant de continuer à d'autres niveaux de français ou avant de faire la recherche d'emploi. Par le fait même, l'intégration en emploi est retardée ou plusieurs personnes abandonnent leurs cours, car ils ont besoin de travailler.

Jadis, il existait au MIDI une table de concertation en francisation, laquelle regroupait des représentants du MIDI, des partenaires en francisation de différentes régions, mais aussi des organismes d'accueil. Les difficultés rencontrées en francisation pouvaient être traitées par région, et ce, dans le but de trouver des solutions. Cependant, cette table n'existait plus depuis plusieurs années provoquant du même coup des insatisfactions et des délais supplémentaires pour résoudre parfois des difficultés mineures, mais qui deviennent plus grandes si elles ne sont pas traitées au bon moment par la bonne instance.

Par ailleurs, le rapport de la vérificatrice générale pour 2017-2018 au chapitre de la francisation révèle plusieurs aspects importants, tels :

- L'absence de suivi des clientèles non jointes ou qui abandonnent les cours;
- La méconnaissance des besoins des clientèles;
- Le déficit de concertation entre les acteurs gouvernementaux
- L'offre de services lacunaire;



- La performance insatisfaisante et le manque d'indicateurs permettant d'évaluer l'action ministérielle.

***Pistes de solution :***

- ***Mettre en application dès maintenant et faire un bilan annuel du plan d'action sur la francisation et l'intégration des personnes immigrantes que le MIDI a annoncé à la suite de la publication du rapport de la vérificatrice générale du Québec le 23 novembre 2017, en associant les organismes de francisation et d'accueil qui sont financés par le MIDI, compte tenu de leur rôle, leur proximité avec la clientèle visée et leur expertise. Le dialogue de gestion du MIDI se déclinera autour de 5 principes directeurs qui viseront l'efficacité et l'efficience, soit :***
  - *La connaissance des besoins des clientèles ;*
  - *La concertation à l'échelle nationale et dans toutes les régions du Québec (en intégrant les organismes de francisation et les organismes d'accueil) ;*
  - *L'accompagnement des clientèles et l'encadrement efficace des partenaires qui offrent des services ;*
  - *L'implantation d'indicateurs de performance, revues de mi-parcours et reddition des comptes et*
  - *L'évaluation et l'amélioration continue des programmes et services*
- ***Concevoir, de concert avec les institutions d'enseignement, des passerelles permettant à un nouvel arrivant, qui rencontre les autres préalables demandés par un programme de formation, de l'admettre et de lui offrir un soutien accru en francisation en même temps qu'il poursuit ses cours, ce qui aurait comme effet de réduire les délais pour le nouvel arrivant et d'accélérer son intégration.***
- ***Changer le critère de financement à l'obtention du diplôme qui prévaut dans les établissements de formation des adultes associés aux commissions scolaires du Québec, afin d'admettre des étudiants immigrants qui ont une connaissance de base en français et leur offrir des cours de français en concomitance pendant ses cours du programme d'études professionnelles afin d'accélérer son intégration professionnelle.***
- ***Soutenir, par le biais des mesures gérées par Services Québec, les entreprises qui veulent embaucher des immigrants, lorsque ceux-ci ne maîtrisent pas le français comme demandé par l'emploi occupé, en offrant des cours de français dans le milieu de travail, et ce, avec un accent sur le vocabulaire technique relié au poste occupé et au secteur d'activité de l'entreprise. La rétention en emploi des immigrants se porterait beaucoup mieux.***

#### **4. La lutte à la discrimination**

Force est de constater que le gouvernement a déployé des efforts pour mieux informer certains partenaires sur l'arrivée des nouveaux arrivants (pays de provenance, nombre de personnes) ou pour sensibiliser la population à la présence et à l'apport des immigrants. Nous citons à titre d'exemple la *Semaine interculturelle nationale* débutée en 1991, laquelle est devenue la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles* à partir de 2003, la campagne de sensibilisation grand public intitulée *Le Cœur québécois* (1995), la *Semaine d'actions contre le racisme* créée en 2000, la Loi adoptée en 2006, proclamant février le *Mois de l'histoire des Noirs*, la campagne, sous la forme d'une web série présentée en 2011 et 2012, intitulée *Toutes nos origines enrichissent le Québec*.

De plus, notre intervention sur le terrain nous permet de constater que les nouveaux arrivants, toute catégorie d'immigration confondue, manquent d'occasions pour se recréer un réseau, se faire de nouveaux amis, ce qui entraîne son lot de difficultés (isolement, repliement sur soi, retard dans l'intégration et parfois des attitudes de rejet face à la société d'accueil). Avec l'arrivée des réfugiés syriens, le MIDI a signé des ententes complémentaires avec les organismes d'accueil comme le SANC dans les 14 villes de destination. Une partie de ce financement devait servir à aider ces réfugiés à se jumeler à des familles québécoises, et ce, afin de faciliter leur intégration. Depuis novembre 2017, le MIDI a procédé à l'intégration d'un nouveau volet dans le programme Soutien à la mission, afin de soutenir certains organismes dans la réalisation de jumelages interculturels.

##### ***Piste de solution :***

- ***Ajouter au volet de Jumelage interculturel un volet de Réseautage dans l'un des programmes du MIDI permettant de financer la coordination et l'organisation des activités de réseautage pour les nouveaux arrivants. Ces derniers pourraient découvrir des réseaux existants dans les différents milieux de vie et se recréer un réseau de contacts professionnels, sportifs, culturels, communautaires ou sociaux, et ce, dans le but de faciliter leur intégration sociale et culturelle. Ce serait un volet plus qualitatif que quantitatif, puisqu'il s'agit de créer des occasions pour favoriser les contacts sociaux, la découverte des réseaux existants dans le milieu de vie et sur l'échange interculturel. Le réseautage est connexe au jumelage interculturel tout en étant moins engageant pour les deux parties.***
- ***Refaire régulièrement des campagnes de sensibilisation dédiées à l'ensemble de la population québécoise, et ce, afin de changer les mentalités de tous face à l'immigration au même titre que les campagnes publicitaires visant le changement d'attitude face à la conduite avec les facultés affaiblies, ou encore plus récemment, l'intimidation et les agressions sexuelles.***

## CONCLUSION

Lors de la consultation du MIDI pour planifier les niveaux d'immigration au Québec pour 2017-2019, le ministère avait soumis les orientations proposées et plusieurs documents, dont *l'Annexe 1 : L'Immigration au Québec - Un bref regard historique*, inclut dans le document *l'Immigration au Québec - Le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires*. Il est important de rappeler que le gouvernement du Québec a fait des progrès depuis les 27 dernières années, soit à partir de 1990, moment où son rôle évolue encore et devient responsable exclusif de la sélection, de l'accueil, de la francisation et de l'intégration des personnes immigrantes. La signature de l'accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains étant l'élément marquant de cette période puisqu'elle consolide et élargit les pouvoirs du Québec dans les 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. Six exercices de planification des niveaux d'immigration se sont déroulés avant les années 2010, période durant laquelle le gouvernement du Québec a amorcé une transformation en profondeur des façons de faire afin d'améliorer le service à la clientèle et la performance. Plusieurs programmes, politiques gouvernementales, dispositifs de services aux personnes immigrantes, services aux entreprises, campagnes, projets de loi, règlements ou modifications aux règlements ont vu le jour ainsi qu'une nouvelle planification des niveaux d'immigration pour 2012-2015.

Malgré ce qui précède, le travail est loin d'être complété, surtout en ce qui concerne l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Lors de notre mémoire sur le même sujet pour la période de 2012-2015 nous disions et nous le rappelons aujourd'hui en 2017 que : « *Si on prend le temps et on se donne les moyens de bien accueillir et bien accompagner les nouveaux arrivants dès leur arrivée, leur intégration sera mieux réussie. Les premières années de leur établissement déterminent le reste. Si on s'occupe adéquatement de leurs besoins dès les premiers jours, ils auront par la suite moins de difficultés, moins d'embûches, moins de problèmes, mais l'inverse est vrai aussi* ». C'est important de les aider à bien se préparer avant même d'arriver au Québec afin que leurs attentes face à leur vie au Québec soient réalistes. Leur vrai voyage d'intégration commence au moment où ils peuvent confronter leurs espoirs et leurs rêves à la réalité au Québec.

Nous croyons que la préparation incombe aussi à *la société d'accueil*, c'est-à-dire, les institutions publiques, les organismes communautaires, les citoyens et particulièrement les entreprises (employeurs et employés). C'est important d'écouter leurs points de vue, de faire l'éducation citoyenne en lien avec l'immigration et de les sensibiliser à l'importance de considérer l'apport social, démographique, linguistique et économique de l'immigration au Québec comme faisant partie de la solution aux problèmes de vieillissement de la population, à la survie du fait français au Québec et en Amérique du Nord et à la difficulté de recrutement de main-d'œuvre qualifiée des entreprises québécoises.

## ACRONYMES

AÉTE	Association éducative transculturelle de l'Estrie
AIDE	Actions interculturelles de développement et d'éducation
CHUS	Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CLD	Centre local de développement
CMPT	Commission des partenaires du marché du travail
CRÉE	Conférence régionale des élus de l'Estrie
CRID	Comité des relations interculturelles et de la diversité
CSRS	La Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke
FCCE	Fédération des communautés culturelles de l'Estrie
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MRC	Municipalités régionales de comté
PDI	Premières démarches d'installation
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
PRInt	Programme Réussir l'intégration
ROSINI	Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants
RPCÉ	Réfugiés pris en charge par l'état
SANC	Service d'aide aux Néo-Canadiens
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes