

# RUC

REGROUPEMENT DES UNITÉS CATÉGORIELLES

## **La situation en emploi des personnes immigrantes au Québec**



**Octobre 2007**

## **La situation en emploi des personnes immigrantes au Québec**

**Consultante** : Carole Pageau

**Coordination** : Nadia Lakrouz, FPLCC

**Soutien technique** : Richard Vennes, FPLCC

### **Étude réalisée pour la RUC-CSQ**

9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3

#### **Nota bene**

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin.

## TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction .....	5
2. La politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration .....	6
2.1 Les défis de l'immigration pour la société québécoise .....	11
2.1.1 Redressement démographique.....	11
(1 <sup>er</sup> objectif de la politique d'immigration).....	11
2.1.2 Prospérité économique (2 <sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration).....	15
2.1.3 Pérennité du fait français.....	17
(3 <sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration).....	17
2.1.4 Ouverture sur le monde (4 <sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration).....	18
3. Profil de la main-d'œuvre immigrante au Québec .....	19
3.1 Portrait démographique et économique des immigrants .....	19
4. L'intégration en emploi des personnes immigrantes : .....	26
les difficultés .....	26
4.1 La non-reconnaissance des acquis et des compétences?.....	28
4.2 Un arrimage difficile des compétences des immigrants avec les besoins du milieu du travail .....	35
4.3 Les difficultés concernant la francisation.....	39
et les compétences langagières.....	39
4.4 Les problèmes concernant la régionalisation de l'immigration .....	42
4.5 Des services d'accueil et d'intégration en mesure .....	47
de répondre aux besoins .....	47
4.6 La délicate question de la gestion de la diversité culturelle .....	48
4.7 L'insertion en emploi des minorités visibles.....	51
4.8 L'insertion en emploi des femmes immigrantes .....	60
4.9 Le défi éducationnel pour les enfants issus de l'immigration.....	62
4.10 La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants.....	65
5. Conclusion.....	67
6. Bibliographie.....	68
Annexe 1 : Glossaire .....	72

## **Nota bene**

Pour les besoins de ce travail, nous avons cru bon d'éclaircir d'entrée de jeu la notion de « personne immigrante ».

### **Définition de la personne immigrante**

Une **personne immigrante** peut être définie selon deux manières :

**1. Selon son statut d'immigration** : sont alors considérées comme immigrantes, les personnes ayant le statut d'immigrant reçu au Canada ou l'ayant déjà eu. Une fraction d'entre elles est née au Canada ; ce sont par exemple les enfants nés au pays de parents immigrants reçus.

**2. Selon son lieu de naissance** : sont immigrantes, les personnes nées à l'extérieur du Canada – population de première génération au pays qui est venue s'installer au Canada. Elle inclut dans la population immigrante, les citoyens canadiens de naissance nés à l'étranger et les résidents non permanents (environ 5 %).

**Le critère « lieu de naissance » est le plus communément admis en particulier par Statistique Canada. C'est la définition que nous avons retenue dans le cadre de ce travail.**

**Veillez vous référer au **glossaire** en page 72  
pour la définition des autres termes liés à l'immigration**

# 1. Introduction

L'immigration, comme de nombreuses autres questions touchant à la société, représente un défi pour le Québec et entraîne des changements dans le paysage socioéconomique du pays. Ces changements sont en filigrane dans les forums de réflexion qui ont lieu, que ce soit ceux portant sur les accommodements raisonnables, la consultation faite par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) sur les niveaux d'immigration, comme ceux plus limités sur la gestion du flux des travailleurs temporaires. Ce sont trois problématiques lancées presque simultanément et qui ont donné lieu à de nombreux débats à dimension souvent très émotive.

Ces questionnements de la société ne sont pas spécifiques au Québec. Tous les pays confrontés volontairement ou non à l'arrivée de populations des quatre coins du monde ont eu, à des moments de leur histoire, à réfléchir aux meilleures manières d'intégrer des communautés d'origines diverses.

La particularité des modèles canadien et québécois d'immigration réside dans une politique volontariste de recours à l'immigration où tous les niveaux de gouvernement sont impliqués même si, en dernier recours, la décision finale revient au palier fédéral.

La responsabilité du Québec et son implication dans la sélection de ses immigrants sont depuis 1991, choses acquises. En effet, depuis l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, c'est un champ de compétences partagé avec le fédéral.

C'est seulement en 1990 que l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* est défini. On verra dans ce travail que le Québec détermine sa propre politique d'immigration autour de quatre objectifs principaux : l'enjeu démographique, l'enjeu économique, la persistance du fait français ainsi que l'ouverture sur le monde. L'*Énoncé* associe, à la politique d'immigration, la volonté de réussir l'intégration des immigrants.

De ce fait, le Québec définit le volume de l'immigration et les critères de sélection qu'il y applique sauf en ce qui a trait aux réfugiés et aux personnes relevant de la catégorie du regroupement familial. Par ailleurs, le Québec a la responsabilité de gérer toutes les personnes relevant du parrainage.

En ce qui a trait à l'immigration temporaire, l'accord du Québec (le certificat d'acceptation du Québec) est requis, mais les titres de séjour temporaire sont délivrés par le niveau fédéral de gouvernement.

Aujourd'hui, compte tenu des défis que le Québec doit relever, l'immigration nécessite que des réflexions soient entreprises. Dans ce document, un portrait de la population immigrante au Québec est proposé. Ce portrait est complété par l'identification des défis et enjeux que représente l'immigration au Québec, et par les difficultés d'intégration auxquelles se heurtent les immigrants. Il se veut un outil qui permettra à la CSQ d'éclairer ses positions sur ces questions.

## 2. La politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration

L'immigration est un domaine de juridiction partagée entre le Canada et les provinces, avec prépondérance de la loi fédérale. Le gouvernement fédéral est responsable de la définition des catégories générales d'immigration et de certaines conditions applicables à ces catégories. Les volumes d'admission des catégories de la réunification familiale et de l'accueil de réfugiés dépendent du gouvernement fédéral.

En revanche, le Québec a pleine latitude sur les candidats de la catégorie économique<sup>1</sup> – travailleurs qualifiés et gens d'affaires – catégorie que nous allons plus spécifiquement examiner dans ce travail. **Le Québec a reçu 44 700 immigrants en 2006**<sup>2</sup> dont environ 55 % faisait partie de la catégorie des travailleurs qualifiés<sup>3</sup>. L'immigration internationale a connu une croissance soutenue et a plus que doublé entre 1972 et 2006.

C'est en 1990, par l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* que le Québec jette les bases de sa politique d'immigration. Cette politique est au cœur du développement de la société distincte et parmi les changements amenés par celle-ci, on note l'augmentation du volume de jeunes immigrants francophones hautement scolarisés.

Cet *Énoncé de politique* renferme quatre **grands objectifs** ou défis majeurs toujours en vigueur aujourd'hui<sup>4</sup> :

- **Le redressement démographique**
- **La prospérité économique**
- **La pérennité du fait français**
- **L'ouverture sur le monde**

Ces défis sont inhérents au développement du Québec et la contribution de l'immigration à ceux-ci est fondamentale : il en va de l'avenir de la société québécoise.

---

<sup>1</sup> Veuillez vous référer au glossaire à la fin de ce document pour la définition des termes. Depuis 2001, les admissions découlant de la sélection québécoise comptent annuellement pour 65 % ou plus du volume total d'admissions : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Consultation 2008-2010 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, p. 48.

<sup>2</sup> De son côté, le Canada a accepté, en 2005, 262 236 immigrants à titre de résidents permanents : Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *L'immigration et la petite entreprise : Des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, p. 7.

<sup>3</sup> *Op.cit.*, *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, p. 48.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. vii et p. 3.

Quant aux principes qui guident cette politique, ils sont ceux d'une société moderne et démocratique :

- qui a le français comme langue commune de la vie publique;
- où la participation et la contribution de tous sont attendues et favorisées;
- qui est pluraliste, ouverte aux apports extérieurs, dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire<sup>5</sup>.

L'*Énoncé de politique* amène ainsi la notion de contrat moral entre l'immigrant et la société d'accueil parce qu'il comprend des droits et des responsabilités tant pour l'un que pour l'autre.

### **La grille de sélection et les modifications récentes concernant le recrutement des travailleurs qualifiés**

La politique de sélection des travailleurs qualifiés favorise les candidats ayant un potentiel élevé en regard d'une grille de sélection (adoptée en 1996) qui évalue divers facteurs comme la formation, l'expérience, la connaissance du français, etc. Des points sont attribués pour chacun de ces critères. Mais, en raison notamment d'un arrimage difficile des compétences des immigrants avec les besoins du marché du travail – la grille favorisait davantage les candidats détenant un diplôme universitaire tandis que les besoins sont davantage au niveau technique<sup>6</sup> – la grille de sélection des travailleurs qualifiés a été récemment modifiée :

Ces modifications visent à<sup>7</sup> :

- Maximiser l'impact économique de l'immigration
- Rétablir l'équilibre démographique
- Assurer la continuité du fait français
- Assurer l'égalité entre les hommes et les femmes
- Favoriser l'établissement de nouveaux Québécois en région
- Atteindre les objectifs de planification triennale du gouvernement

Les candidats de la catégorie économique sont maintenant regroupés dans trois programmes :

1. Employabilité et mobilité professionnelle (profil prometteur)
2. Profession en demande au Québec (très bonnes perspectives d'embauche, à moyen et long terme)
3. Emploi assuré (avec preuve de rareté de main-d'oeuvre de l'employeur)

---

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Voir à cet effet *La liste des domaines de formation de 2006* (liste autorisée par la ministre responsable de la Loi sur l'immigration au Québec aux fins de l'application du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers (R.R.Q., chapitre 1-0.2, r.5).

<sup>7</sup> Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *op. cit.*, p. 8.

## Les 10 critères de sélection de la nouvelle grille adoptée en 2006<sup>8</sup>

1. Formation : Niveau de scolarité, diplômes obtenus au Québec (dorénavant plus de points), domaines de formation (voir nouvelle attribution des points selon les domaines), deuxième spécialité. On privilégie les formations techniques et professionnelles afin de mieux répondre aux besoins impératifs du marché du travail<sup>9</sup>.
2. Expérience : Elle n'est plus un critère éliminatoire (l'exigence minimum est actuellement de six mois d'expérience); seule l'expérience acquise au cours des cinq années précédant la demande est prise en compte.
3. Âge : Abaissement à 18 ans de l'âge d'admissibilité pour la catégorie des travailleurs qualifiés. Les jeunes obtiennent plus de points que par le passé.
4. Connaissances linguistiques (connaissance du français et de l'anglais).
5. Séjours et famille au Québec.
6. Qualifications du conjoint/conjointe (importance accrue donnée à la formation du conjoint/conjointe).
7. Offre d'emploi validée : Ce nouveau critère remplace le programme Emploi assuré. Les besoins de main-d'œuvre en région sont davantage pris en considération. Il est dorénavant possible de faire valider des offres d'emploi pour des métiers spécialisés (niveau de la classification nationale des professions).
8. Enfants
9. Autonomie financière : On a remplacé l'obligation de soumettre des preuves de sa capacité financière lors du dépôt d'un dossier par un contrat relatif à la capacité d'autonomie financière à l'arrivée, plus responsabilisant.
10. Adaptabilité : Déterminée principalement d'après le projet d'immigration du candidat, surtout en ce qui concerne son insertion professionnelle (actuellement déterminée par ses qualités personnelles, sa motivation et sa connaissance du Québec). On désire favoriser la polyvalence et la capacité du candidat de s'adapter à un marché du travail en constante évolution.

Les critères « scolarité » et « autonomie financière » sont les seuls comportant un élément éliminatoire.

Si le candidat a cumulé 60 points à cette grille de sélection révisée, une entrevue est menée par la suite.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 8 et *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, p. 48.

<sup>9</sup> Emploi-Québec prévoit que, parmi les 680 000 emplois à pourvoir d'ici 2009, ce sont les professions nécessitant un niveau de compétence professionnelle ou technique qui présenteront les meilleures possibilités d'embauche. (Réf. : *Allocution de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Lise Thériault*, devant la Chambre de commerce de Montréal, le 3 octobre 2006.)



On constate que la nouvelle grille va rajeunir les nouvelles cohortes d'immigrants, faciliter l'accès aux techniciens, gens de métiers et travailleurs spécialisés, et ce, d'autant plus s'ils vont s'établir en région (10 points contre 5 pour ceux qui iront s'établir à Montréal).

### **Important**

#### **Effets positifs de la nouvelle grille sur l'insertion en emploi des immigrants : du long terme seulement**

Cependant, et il est très important de le spécifier, les impacts positifs de cette nouvelle grille de sélection ne pourront se faire sentir qu'après quelques années. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) n'ayant soumis à la nouvelle évaluation que les dossiers ouverts après le 16 octobre 2006, cette nouvelle mécanique de sélection ne s'applique que depuis un an. En général, l'obtention d'un certificat de sélection du Québec requiert environ un an. Après cette étape, le dossier suit son cours au gouvernement fédéral pour les questions touchant à la santé et à la sécurité<sup>10</sup>. Ce qui veut dire que, pendant une période assez longue, deux à trois ans selon Marie-Josée Duplessis<sup>11</sup>, coordonnatrice du volet intégration à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, il y aura encore des problèmes d'arrimage entre le profil des nouveaux arrivants et les postes offerts sur le marché de l'emploi québécois.

### **Consultation publique sur la planification de l'immigration permanente au Québec pour la période 2008-2010**

La délicate question du nombre d'immigrants que souhaite accueillir le Québec par année a fait récemment l'objet d'une commission parlementaire. Des députés de tous les partis confondus, des experts et des organismes ont débattu de différents scénarios quant au volume d'admissions d'immigrants par année. Les hypothèses allaient d'une réduction à 40 000 personnes jusqu'à une augmentation à 60 000 personnes en 2010. À noter toutefois, et ce, peu importe le scénario retenu, que le nombre d'immigrants admis varie uniquement pour les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les réfugiés sélectionnés à l'étranger, puisque c'est là que s'exerce la marge de manœuvre du Québec.

#### **Scénario choisi : 10 000 immigrants de plus sur trois ans...**

Lors de cette consultation publique, divers enjeux (démographique, économique, linguistique et socioculturel) liés à l'immigration ont été étudiés selon les volumes d'admission envisagés. Pour chacun de ces scénarios, des défis en matière d'accueil, d'intégration et de francisation se posaient, des conjonctures, des contraintes et des impacts étaient à identifier et à considérer. Un excellent exercice de réflexion sur la contribution de l'immigration à la société qui vient de déboucher sur une décision concernant le seuil choisi : 10 000 immigrants de plus sur trois ans (2008 à 2010).

<sup>10</sup> Selon la Fédération du Barreau du Québec, le délai d'obtention du statut d'immigrant reçu varie entre quelques semaines et cinq ans.

<sup>11</sup> Entrevue à la radio de Radio-Canada, *Desautels*, septembre 2007.

### **Et coupures au MICC...**

Pourtant, au même moment, le MICC annonce des compressions importantes dans son ministère : réduction de 11 % de son personnel, soit l'équivalent de 114 postes à temps complet. Ces compressions interviennent alors que les critiques ont été nombreuses, lors des audiences publiques de la Commission Bouchard-Taylor, sur le trop peu de ressources accordées à l'intégration et à la francisation des immigrants<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Kathleen Lévesque, « Immigration : le couperet tombe à Québec », *Le Devoir*, 22 octobre 2007.

## 2.1 Les défis de l'immigration pour la société québécoise

### 2.1.1 Redressement démographique (1<sup>er</sup> objectif de la politique d'immigration)

- **Viellissement et diminution de la population**

Le Québec fait face, depuis quelques décennies, à un vieillissement et à une diminution de sa population. L'indice de fécondité du Québec étant de 1,6 (enfant par femme) celui-ci n'est pas suffisamment élevé pour assurer le renouvellement de la population, le seuil de remplacement de la population exige en effet un taux de fécondité de 2,1. À ceci s'ajoutent l'accroissement de la longévité et l'exode des jeunes vers les grands centres dans certaines régions.

#### Évolution démographique du Québec

**2001** : La croissance de la population québécoise dépend dorénavant davantage des migrations internationales que de l'accroissement naturel. L'accroissement migratoire net est désormais plus important que l'accroissement naturel (décès versus naissance).

**Vers 2020, d'ici moins de 15 ans** : L'immigration représentera la totalité de la croissance de la population<sup>13</sup>. C'est-à-dire que les décès seront plus nombreux que les naissances et que probablement seule l'immigration sera la source de l'accroissement de la population.

**2050** : Environ 30 % de la population du Québec sera âgée de 65 ans et plus. Par conséquent, le Québec sera parmi les sociétés les plus vieilles du monde, après le Japon<sup>14</sup>.

Ce phénomène est inexorable et l'immigration peut venir combler, selon les volumes d'admission choisis<sup>15</sup> lors de la planification de l'immigration, une partie plus ou moins grande du déficit démographique.

---

<sup>13</sup> *Allocution de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Lise Thériault, Chambre de commerce de Montréal, octobre 2006.*

<sup>14</sup> Hervé Gauthier, « Les personnes âgées et le vieillissement démographique » dans *Institut de la statistique du Québec, Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 1, 2004.

<sup>15</sup> Comme on l'a vu au point précédent (La politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration), des consultations publiques concernant les volumes d'immigration souhaitables viennent d'être faites à cet effet par le MICC pour la période 2008-2010. La décision gouvernementale a été prise d'augmenter de 10 000 personnes le nombre d'immigrants sur trois ans.

### Composantes de l'évolution démographique du Québec en 2006

Naissances	+ 82 100
Décès	- 53 950
<b>Accroissement naturel</b>	<b>+ 28 150</b>
Immigration internationale	+ 44 686
Émigration internationale	- 6 898
<b>Solde international</b>	<b>+ 37 788</b>
Entrées interprovinciales	+ 26 770
Sorties interprovinciales	- 39 389
<b>Solde interprovincial</b>	<b>- 12 619</b>
<b>Solde migratoire net total</b>	<b>+ 25 169</b>
<b>Accroissement total</b>	<b>+ 53 203*</b>

\* Ce nombre tient compte de la variation du nombre de résidents non permanents (-116)

Source : Statistique Canada concernant les estimations provisoires pour les migrations interprovinciales et l'émigration internationale; Institut de la statistique du Québec pour les naissances et les décès; le MICC pour l'immigration internationale.

Au Québec, en 2006, l'accroissement naturel de la population est plus faible que le solde des migrations internationales. Cette situation prévaut depuis 2001.

## Perspectives démographiques selon les régions<sup>16</sup>

*On note des différences majeures d'une région à l'autre du Québec :*

- Les sept régions les plus au sud (Laurentides, Outaouais, Lanaudière, Laval, Montréal, Estrie et Montérégie) continueront de croître significativement d'ici 2026, notamment grâce aux migrations intraprovinciales ou internationales.
- Six autres régions (Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Mauricie) verront leur population décroître à brève échéance (dans trois d'entre elles, la décroissance est déjà amorcée).
- Dans chacune des quatre autres régions (Centre-du-Québec, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches et Nord-du-Québec), la décroissance pourrait survenir vers la fin des années 2010 ou le début des années 2020.

Dans plusieurs régions, non seulement l'accroissement naturel est faible ou inexistant, mais de surcroît, on y observe une migration vers les régions centrales plus peuplées, ce qui a pour effet d'accélérer la décroissance.

Quant à la population d'âge actif, la décroissance dans plusieurs régions commencera beaucoup plus tôt que celle de la population totale. Elle est déjà amorcée à certains endroits et débutera après 2011 dans plusieurs autres.

### • Impacts économiques

L'enjeu démographique est étroitement lié à l'enjeu économique. Les impacts économiques de la décroissance sont considérables<sup>17</sup> :

- Déclin de la population en âge de travailler
- Ralentissement de la croissance économique et diminution du niveau de vie; pénurie de main-d'œuvre et de relève entrepreneuriale
- Pressions sur les finances publiques

### • Impact politique

- Réduction du poids du Québec au sein du Canada et, « à terme, disparition lente et inexorable de la seule société majoritairement francophone en Amérique du Nord.<sup>18</sup> ». Le poids démographique de la population québécoise au sein du Canada a effectivement baissé, passant de 27,9 % en 1972 à 23,9 % en 2006.

<sup>16</sup> *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, p. 8.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. v.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. xi.

En conclusion, notons qu'avec 7 546 131 personnes recensées en 2006, le taux d'accroissement du Québec a triplé depuis la dernière période intercensitaire, passant de 1,4 % entre 1996 et 2001 à 4,3 % entre 2001 et 2006. C'est la deuxième croissance en importance que l'on peut noter depuis la fin du *baby-boom* au milieu des années soixante. Le solde migratoire positif est responsable de cet accroissement.

## 2.1.2 Prospérité économique (2<sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration)

En regard du marché du travail québécois, « la conjoncture à court et moyen terme apparaît favorable : les taux d'activité et d'emploi sont en croissance, le taux de chômage est en baisse et les perspectives professionnelles sont bonnes, principalement dans le secteur des services.<sup>19</sup> »

### Les principaux indicateurs du marché du travail

**Le taux d'activité** : mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent ou qui se cherchent activement du travail.

**Le taux d'emploi** : mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent.

**Le taux de chômage** : mesure la proportion de personnes dans la population active qui se cherchent activement du travail.

### Indicateurs du marché du travail 2006 pour le Québec<sup>20</sup>

**Taux d'activité** élevé : 65,5 %

**Taux d'emploi** élevé : 60,2 %

**Taux de chômage** relativement faible : 8 %

Les deux premiers taux affichent une tendance à la hausse depuis 10 ans. Malgré des fluctuations, la tendance du taux de chômage est à la baisse (12 % en 1996).

En revanche, et comme on vient de le constater au point précédent, le déclin démographique, s'il n'est pas suffisamment circonscrit, provoquera un ralentissement de la croissance économique.

Le Québec aura donc besoin d'un bassin de main-d'œuvre plus important pour assurer sa croissance économique. La population en âge de travailler pourrait commencer à décliner dès 2013, alors que les besoins en main-d'œuvre sont en augmentation du fait de la croissance globale de l'économie et des nombreux départs à la retraite. L'immigration joue, en ce sens, un rôle crucial par l'apport de travailleurs qui prendront la relève, et ce, d'autant plus si ces derniers bénéficient de compétences recherchées ou complémentaires à ceux déjà en place. Sous condition, bien sûr, que la reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants puisse se faire plus facilement qu'actuellement, que les grilles de sélection des immigrants soient arrimées aux besoins du marché du travail, et que les divers services d'intégration soient en mesure de satisfaire aux besoins des nouveaux arrivants. Ces dimensions et bien

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 28.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 18.

d'autres, seront examinées dans la partie *L'intégration des personnes immigrantes au marché de l'emploi : les difficultés*.

L'insertion en emploi étant la pierre angulaire, la première condition de réussite de l'intégration et de la rétention des immigrants, il importe en ce sens d'être très attentif à la conjoncture économique et à d'autres facteurs comme la capacité de gestion de la diversité culturelle des petites et moyennes entreprises (PME).



### **2.1.3 Pérennité du fait français (3<sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration)**

Seule société de langue française en Amérique du Nord, le Québec a fait de l'immigration une des clés de sa survivance : l'immigration doit, en effet, contribuer à la vigueur du fait français et à sa durabilité.

La connaissance du français est donc un critère déterminant dans la sélection des candidats de la catégorie économique. Depuis 1990, c'est-à-dire depuis l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, le Québec a été en mesure d'accroître de façon considérable la proportion d'immigrants qui connaissent le français à leur arrivée : « inférieure à 40 % il y a dix ans, cette proportion s'élevait à 58 % en 2006.<sup>21</sup> »

#### **Les besoins en francisation sont énormes**

Si le pourcentage d'immigrants parlant le français a augmenté, le nombre d'immigrants ne parlant pas le français a, en revanche, lui aussi augmenté parce que les volumes globaux d'admissions des immigrants sont plus importants. Les besoins en francisation sont donc énormes et il faut adapter l'offre de services en conséquence, à Montréal et en région.

De plus, ceux qui parlent le français n'ont pas nécessairement une connaissance suffisamment approfondie de la langue qui leur permettrait d'exercer leur profession adéquatement.

Ces facteurs peuvent retarder l'insertion professionnelle et on verra dans la partie « 4. 3 Les difficultés concernant la francisation et les compétences linguistiques » ce qui spécifie davantage ces problèmes.

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. vii.

## 2.1.4 Ouverture sur le monde (4<sup>e</sup> objectif de la politique d'immigration)

L'immigration participe aussi à l'ouverture du Québec sur le monde. Les personnes immigrantes contribuent à accroître la richesse culturelle et économique du Québec, elles apportent, entre autres, connaissances, savoir-faire, compétences et réseaux internationaux.

Ce dynamisme socioculturel, cette ouverture sur le monde concourent aussi au rayonnement de la francophonie québécoise à l'échelle internationale.

Cet apport très diversifié enrichit la société d'accueil et se décline dans tous les secteurs de la vie quotidienne. Il est inévitable qu'il soit parfois source de questionnements identitaires comme on le verra lorsqu'on parlera de la Commission sur les accommodements raisonnables à la partie 4.6 traitant de la délicate question de la gestion de la diversité culturelle.

### **Des exemples probants de réussite et d'ouverture sur le monde**

Dans la perspective où les sociétés sont soumises aux exigences de la mondialisation, une immigration diversifiée ne peut qu'être un facteur favorable à la présence du Québec sur la scène internationale.

Comme le soutient le CAMO-Personnes immigrantes dans son avis sur les volumes d'admission d'immigrants pour la période 2008-2010 : « Des campagnes de communication portant sur la réelle contribution à l'internationale des personnes immigrantes et sur leur initiative individuelle devraient être développées (s'inspirant des réussites d'entreprises comme CLIC, Farah, Aldo, Saputo, CIMA, etc.). La société doit se doter des balises nécessaires pour que l'image de la participation de l'immigrant ne soit pas réduite au petit commerce ethnique de proximité.

Il faut encourager la diversité dans les milieux de travail et développer les compétences interculturelles en accompagnant dans leur volonté de changement les chefs d'entreprise. On peut constater, depuis quelques années, que le vocabulaire du monde des affaires s'est enrichi de termes traditionnellement consacrés à la rentabilité économique : valeur ajoutée des personnes immigrantes, contribution à la croissance, contribution majeure des investisseurs étrangers.

La société québécoise entreprend des ajustements nécessaires compte tenu des bouleversements qu'elle connaît. Il serait intéressant à cet effet de contrecarrer les effets néfastes de l'image alarmiste qu'en donnent les médias afin de ne pas ternir l'image du Québec, terre d'accueil.<sup>22</sup>»

---

<sup>22</sup> CAMO-Personnes immigrantes, *Consultations publiques sur les niveaux d'immigration pour la période 2008-2010 : une occasion de refaire le consensus autour des grands objectifs de la politique d'immigration du Québec*, 2007, p. 5.

### 3. Profil de la main-d'œuvre immigrante au Québec

#### 3.1 Portrait démographique et économique des immigrants

##### Un peu d'histoire

Le Québec a une longue tradition d'accueil des immigrants. Depuis l'arrivée des Français aux XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> siècles et des Irlandais au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, le Québec ne cessera d'être une terre d'accueil pour de nombreuses communautés.

Les grands mouvements migratoires

- De 1880 à 1930, on voit arriver des Allemands, des Polonais, des Irlandais, des Hongrois et des Ukrainiens ainsi que des Juifs et des Italiens.
- Après la Seconde Guerre mondiale, les Italiens, les Britanniques, les Grecs et les Portugais constituent les groupes les plus importants de nouveaux arrivants.
- À partir des années 1960, des personnes commencent à arriver d'Haïti et d'Asie, mais le mouvement provient encore majoritairement d'Europe. Depuis cette tendance se confirme et la diversification des origines des immigrants se poursuit. Depuis 2000, la Chine, la France et les pays du Maghreb représentent les zones géographiques les plus importantes d'où proviennent les immigrants.

## Immigration selon la région de naissance, Québec, 1997-2006

Origine	Nombre d'immigrants
Afrique occidentale	9 639
Afrique orientale	7 848
Afrique du Nord	61 521
Afrique centrale et méridionale	11 517
Amérique du Nord	4 942
Amérique centrale	9 342
Amérique du Sud	27 301
Antilles	20 896
Moyen-Orient	20 778
Asie occidentale et centrale	15 884
Asie orientale	41 943
Asie méridionale	32 673
Asie du Sud-Est	11 453
Europe occidentale et septentrionale	38 346
Europe orientale	38 820
Europe méridionale	9 286
Océanie et autres pays	713

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Consultation 2008-2010 – Caractéristiques de l'immigration au Québec – Statistiques.*, juin 2007, p. 24)

Au cours des dix dernières années, le principal continent de provenance de l'immigration est l'Asie (surtout l'Asie orientale) suivi de près par l'Afrique (principalement l'Afrique du Nord), l'Europe se classe troisième et l'Amérique, quatrième.

## Immigration selon les dix principaux pays de naissance, Québec, 2002-2006

Pays	Nombre d'immigrants
Algérie	17 344
Chine	17 226
France	16 397
Maroc	16 034
Roumanie	13 178
Colombie	9 362
Liban	7 658
Haïti	7 572
Inde	5 692
Pakistan	5 326

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Consultation 2008-2010 – Caractéristiques de l'immigration au Québec – Statistiques.*, juin 2007, p. 24)

### La place de l'immigration dans la population du Québec

Il y avait 706 975 personnes immigrantes (à savoir les personnes nées hors Canada), au moment du recensement de 2001, soit 10,8 % de la population du Québec. De 2001 à 2006, 209 000 personnes ont été acceptées comme immigrants au Québec, ce qui totaliserait la population immigrante à près de 900 000 personnes en 2006.

Six régions à elles seules regroupent 95 % de la population immigrante du Québec. Dans la région administrative de Montréal, on dénombre 69,6 % de la population immigrante. Cinq autres régions regroupent 2 % ou plus de cette population : la Montérégie (10,6 %), Laval (7,4 %), la Capitale-Nationale (2,7 %), l'Outaouais (2,5 %) et les Laurentides (2,2 %).

La forte concentration de la population immigrante sur le territoire de la Région métropolitaine de recensement<sup>23</sup> (RMR) de Montréal est illustrée par le fait que 88 % de

---

<sup>23</sup> La RMR (délimitée à partir d'un noyau urbanisé) de Montréal est composée d'une centaine de municipalités (comme Laval, Longueuil, La Prairie, etc.) et de cinq régions, dont les Laurentides, Lanaudière et la Montérégie. La municipalité de Montréal, sur l'île de Montréal, est la municipalité centrale de la RMR.

la population immigrante totale du Québec s'y trouve, l'île de Montréal accueillant 47,1 % de la population immigrante vivant sur le territoire de la RMR de Montréal.

### Nombre d'immigrants selon la période d'arrivée au Québec, 1997-2006

Catégories <sup>24</sup>	1997-2001		2002-2006	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Immigration économique dont les:</b>	<b>77 613</b>	50,6	<b>126 111</b>	60,2
– Travailleurs qualifiés	54 216	35,3	112 556	53,7
– Gens d'affaires	18 334	11,9	8 957	4,3
<b>Regroupement familial dont les :</b>	<b>39 073</b>	25,5	<b>46 118</b>	22,0
– Époux, conjoints, partenaires	26 328	17,2	32 610	15,6
– Enfants	3 501	2,3	2 672	1,3
<b>Réfugiés et personnes en situation semblable</b>	<b>36 462</b>	23,8	<b>34 277</b>	16,4
<b>Total</b>	<b>153 446</b>	100	<b>209 456</b>	100
Femmes	76 400	49,8	104 162	49,7
Hommes	77 046	50,2	105 294	50,3

Source : MICC, données préliminaires pour 2006

<sup>24</sup> Prière de vous référer au glossaire à la fin de ce document pour la définition des termes.

### **Bilan québécois d'une décennie d'immigration : 1997-2006**

- De 1997 à 2006, le Québec a reçu 362 902 immigrants toutes catégories confondues, dont 44 686 personnes en 2006.
- 49,75 % sont des femmes et 50,25 % des hommes.
- 56 % appartiennent à la catégorie de l'immigration économique dont 82 % sont des travailleurs qualifiés. Entre 1997 et 2007, le Québec a reçu 17 891 immigrants investisseurs soit 8,8 % des immigrants économiques.
- 3,8 % des immigrants reçus sont des enfants (dont l'adoption internationale totalise 7453 enfants).
- 19,5 % sont des réfugiés ou personnes en situation semblable.
- 21,5 % ont moins de 15 ans et 68,8 % ont entre 15 et 45 ans.
- 49,4 % connaissent le français; une croissance très nette est notée entre 1997 (35,7 %) et 2006 (57,7 %).
- 32,6 % ne connaissent ni l'anglais ni le français, dont 55 % sont des femmes. On note une baisse significative d'allophones entre 1997 et 2006 (de 43,1 % à 22,6 %).
- 84,4 % des immigrants n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle.
- 60,6 % des immigrants économiques connaissent le français et 36,5 % le français et l'anglais.
- 57,5 % d'entre eux ont plus de 14 années de scolarité.

## Les données démographiques canadiennes

### Immigration : profil démographique, Canada, 2006

#### Population de 15 ans et plus : 26,2 millions

- 6 millions (22 %) étaient des immigrants reçus au Canada.
- Les immigrants établis au Canada depuis plus de 10 ans représentaient 16 % de l'ensemble de la population.
- Les immigrants établis depuis 5 à 10 ans représentaient 3 % de la population âgée de plus de 15 ans.
- Les immigrants reçus depuis 5 ans ou moins représentaient 3 % de la population âgée de plus de 15 ans.
- 73,2 % des immigrants très récents et 70,4 % des immigrants récents sont âgés de 25 à 54 ans.
- 54,3 % de la population née au Canada a entre 25 et 54 ans.
- 46,9 % des immigrants de longue date ont entre 25 et 54 ans.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

## Les données économiques canadiennes

### Immigration : profil économique, Canada, 2006

#### La situation sur le marché du travail des 25-54 ans

- Taux d'activité des immigrants très récents<sup>25</sup> : 73,9 %
- Taux d'activité des immigrants récents : 81,6 %
- Taux d'activité de la population née au pays : 87,4 %
  
- Taux d'emploi des immigrants très récents : 65,4 %
- Taux d'emploi des immigrants récents : 75,7 %
- Taux d'emploi des personnes nées au Canada : 83,1 %
  
- Taux de chômage des immigrants très récents : 11,5 %
- Taux de chômage des immigrants récents : 7,3 %
- Taux de chômage la population née au Canada : 4,9 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006

---

<sup>25</sup> Veuillez vous référer au glossaire en page 71 pour la définition des termes immigrants très récents et immigrants récents.



## **Comparatif des données économiques québécoises versus canadiennes**

Au Québec, les immigrants éprouvent des difficultés encore plus grandes à trouver du travail.

### **Immigration : profil économique, Québec, 2006** **La situation sur le marché du travail des 25-54 ans**

- En 2006, au Québec, quel que soit le nombre d'années passées au pays, les immigrants appartenant au groupe d'âge 25-54 connaissent des taux d'emploi plus faibles que dans le reste du pays.
- Le taux d'emploi des immigrants très récents du groupe d'âge 25-54 ans est de 59,3 % (dernier rang au Canada) à comparer à 65,4 % pour le taux national.
- Le taux d'emploi des immigrants très récents et celui des Québécois nés au Canada connaissent un écart de 22,6 points de pourcentage.
- Le taux de chômage des immigrants vivant au Québec est plus élevé que la moyenne nationale et que celui des immigrants établis dans les autres provinces.
- Le taux de chômage des immigrants très récents du Québec était estimé à 17,8 % en 2006 contre 6,3 % pour la population du Québec née au Canada.
- Le taux de chômage des immigrants récents est de 13,4 % contre 6,3 % des Québécois nés au Canada.
- Le Québec connaît le taux le plus élevé d'immigrants aux études plutôt que sur le marché du travail (60 %).

Selon l'OCDE, le Canada est l'un des pays où la déqualification, appelée aussi déclassement, est élevée pour l'ensemble de la population.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006

## 4. L'intégration en emploi des personnes immigrantes : les difficultés

### État de la situation

L'insertion en emploi, par un travail correspondant aux compétences de la personne immigrante est un facteur clé de son intégration à la société d'accueil et un élément fondamental de rétention. Comme il est un des principaux motifs d'immigration, le travail acquiert une valeur importante pour le nouvel arrivant et touche sa dignité personnelle.

Nous avons vu au point 2 (*La politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration*) que la nouvelle grille de sélection des immigrants en vigueur depuis octobre 2006 devrait faciliter l'accès aux techniciens, gens de métiers et travailleurs spécialisés, emplois qui correspondent particulièrement aux besoins de main-d'œuvre du Québec.

Cependant, les impacts positifs de cette nouvelle grille ne pourront se faire sentir qu'après quelques années. En attendant, les immigrants sélectionnés, qui sont plus scolarisés que ne le demandent les besoins du marché, ont du mal à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences.

À cet égard, toutes les données convergent : les immigrants admis au cours des dernières années font face à des difficultés d'intégration économique plus aiguës que celles qu'ont connues leurs prédécesseurs des années 1970 et 1980. Leurs revenus sont plus faibles et ils prennent plus de temps à rattraper la moyenne générale. La proportion d'entre eux dont les revenus se situent en deçà du seuil de faible revenu est plus élevée<sup>26</sup>.

Statistique Canada révélait dans sa dernière Enquête sur la population active (2006) qu'« en 2006, le taux de chômage chez des étrangers établis au Canada depuis moins de cinq ans s'élevait à 11,5 %, soit plus de deux fois la moyenne observée pour la population née au Canada (4,9 %). Leurs chances de trouver un emploi augmentent progressivement au fur et à mesure que les années passent, mais, au Québec, les immigrants afficheront toujours un taux d'emploi bien plus faible que leurs compatriotes établis ailleurs au pays. <sup>27</sup>»

#### Taux de chômage des immigrants versus autres Québécois au Québec<sup>28</sup>

Immigrants arrivés entre 2001 et 2006 :	17,8 %
Autres Québécois :	6,3 %

<sup>26</sup> *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*. p. 25.

<sup>27</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

<sup>28</sup> *Ibid.*

Ainsi le taux de chômage des nouveaux arrivants est-il presque trois fois plus élevé que pour les autres Québécois.

Enfin, Montréal se compare peu avantageusement à Toronto et Vancouver : c'est dans la métropole québécoise que l'on retrouve l'écart le plus important entre le taux de chômage des immigrants et celui des Canadiens de naissance.

Pourtant, les immigrants que l'on accueille au Québec (tout comme dans le reste du Canada) sont très scolarisés, ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les personnes nées au Canada (36 % versus 22 % pour le groupe d'âge des 25 à 54 ans<sup>29</sup>). Dans la partie consacrée à la reconnaissance des acquis (4.1) nous allons examiner cet aspect plus attentivement.

Nous avons recensé dans la littérature les causes de ces difficultés que nous allons examiner une à une dans les pages suivantes.

### **Les difficultés à l'insertion à l'emploi des immigrants : portrait**

1. La non-reconnaissance des acquis et des compétences
2. L'arrimage difficile des compétences des immigrants aux besoins du marché du travail
3. Les difficultés concernant la francisation et les compétences linguistiques
4. Les problèmes concernant la régionalisation de l'immigration
5. Des services d'accueil et d'intégration en mesure de répondre aux besoins
6. La délicate question de la gestion de la diversité culturelle
7. L'insertion en emploi des minorités visibles
8. L'insertion en emploi des femmes immigrantes
9. Le défi éducationnel pour les enfants issus de l'immigration
10. La santé et la sécurité des travailleurs immigrants

Quelles qu'en soient les causes, les difficultés d'intégration des immigrants et des immigrants récents en particulier sur le marché du travail constituent une sous-utilisation de leurs compétences et de leur savoir-faire. Le coût du sous-emploi des immigrants a été évalué entre 2 et 2,4 milliards de dollars par année au Canada.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Jeffrey G. Reitz, « Immigrant skill utilisation », *The canadian labour market*, University of Toronto, 2001.

## 4.1 La non-reconnaissance des acquis et des compétences<sup>31</sup>?

« Autant les diplômes et les expériences professionnelles acquis en dehors du Québec constituent les principaux "passeports" pour le candidat immigrant, autant ces mêmes passeports sont vite périmés faute d'être reconnus facilement, rapidement et équitablement, une fois la personne installée au Québec.<sup>32</sup>»

L'un des plus grands défis à l'insertion économique des nouveaux arrivants est la reconnaissance de leurs diplômes ou titres de compétences. La reconnaissance de ces acquis<sup>33</sup> est, selon plusieurs auteurs et institutions, un droit pour chaque personne, une question d'équité à laquelle l'État et les institutions visées ont un devoir social de répondre<sup>34</sup>.

Le Conseil supérieur de l'éducation affirme même de son côté « que la reconnaissance des acquis doit passer du statut de questions essentiellement techniques à celui d'un enjeu politique fondamental dans le développement économique et social du Québec<sup>35</sup> »

Les données de la dernière Enquête sur la population active menée par Statistique Canada indiquent que les immigrants récents doivent surmonter de nombreux obstacles pour obtenir un emploi dont celui du manque de reconnaissance de leur formation<sup>36</sup>.

Ce problème les astreint à exercer des métiers en deçà de leurs compétences avec plusieurs conséquences malheureuses : surqualification, gaspillage des compétences premières avec le risque de moins maîtriser celles-ci au fil du temps, pauvreté, chômage, etc., et ce, tout en appauvrissant la société d'un savoir-faire essentiel dans une société en baisse démographique.

---

<sup>31</sup> Le système d'éducation ne reconnaît que difficilement les compétences acquises en emploi des personnes immigrantes.

<sup>32</sup> CAMO-Personnes immigrantes, 2000, cité dans Conseil supérieur de l'éducation (CSE), *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, 2000, p. 68.

<sup>33</sup> La définition de « reconnaissance des acquis » que nous retenons est celle du Conseil supérieur de l'éducation (CSE). Elle est « fondée sur le principe selon lequel les apprentissages scolaires et extrascolaires ont une valeur réelle, la reconnaissance des acquis est un processus par lequel un garant, en vertu de lois et de règlements, délivre un titre donné à une personne ayant satisfait aux conditions d'obtention de ce titre. Au terme du processus, la reconnaissance est le document officiel attestant soit de l'ensemble des savoirs et des compétences propres à un titre donné, soit d'une partie des composantes de ce titre (unités ou crédits de formation, compétences déterminées dans un cahier de normes, unités d'éducation continue, etc.). » : *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale, Avis du CSE au ministre de l'Éducation*, p. 120. Cette définition emprunte des éléments à divers auteurs, entre autres à André Beaudet (*La reconnaissance des acquis*).

<sup>34</sup> Conseil supérieur de l'éducation : L'exercice de la responsabilité sociale des institutions pour le respect du droit des personnes à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est indispensable, *op. cit.*

<sup>35</sup> Conseil supérieur de l'éducation (CSE), *op. cit.*

<sup>36</sup> Les répondants ont évoqué le manque d'expérience de travail au Canada, le manque de reconnaissance de leurs titres de compétences et la barrière linguistique comme les principaux obstacles à l'intégration des immigrants récents au marché du travail au Canada.

Comme l'affirme Anait Aleksanian, directrice générale du Centre d'appui aux communautés immigrantes, le CACI : « plusieurs immigrants décideront alors de laisser leur diplôme de côté pour accepter un emploi plus rapidement, mais précaire. Ce n'est pas un cliché : les restaurants et les manufactures embauchent plus d'immigrants que de Québécois. <sup>37</sup>»

En 2001, au moins 25 % des immigrants (installés depuis environ 10 ans au pays) diplômés d'université occupaient un emploi exigeant tout au plus un niveau de scolarité secondaire (12 % chez leurs homologues nés au Canada)<sup>38</sup>. Chez les femmes, ce chiffre est de 38 % pour les immigrantes contre 13 % pour les Canadiennes de naissance.

### **Un niveau de scolarité élevé chez les immigrants**

Le niveau de scolarité des immigrants est très élevé et même plus élevé que chez les personnes nées au Canada : « En 2006, les immigrants âgés de 25 à 54 ans étaient proportionnellement plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les hommes et les femmes nés au Canada, 36 % des immigrants de ce groupe d'âge ayant au moins un baccalauréat, comparativement à 22 % seulement pour leurs homologues nés au pays. <sup>39</sup>»

Par ailleurs, le taux de chômage des immigrants très récents (cinq ans et moins) possédant un baccalauréat s'établissait à 11,4 %, soit un taux quatre fois plus élevé que celui des universitaires nés au Canada (2,9 % seulement).

Chez la population née au pays, le taux de chômage diminue à mesure qu'augmente le niveau de scolarité, mais celui des immigrants très récents reste élevé, peu importe le niveau de scolarité. Il a cependant tendance à se résorber au fil des années.

### **Des statistiques peu réjouissantes pour le Québec**

Au Québec, toujours selon l'Enquête de 2006 sur la population active de Statistique Canada, les immigrants afficheront toujours un taux d'emploi bien plus faible que leurs compatriotes établis ailleurs au pays. À Montréal, le taux de chômage de ce groupe d'immigrants très récents s'élevait à 18,1 % en 2006, soit trois fois le taux de 5,9 % observé chez les Montréalais nés au Canada.

Devant ces statistiques peu réjouissantes, Anait Aleksanian, directrice générale du CACI, observe : « Je ne crois pas que la société québécoise soit moins accueillante que les autres, mais il y a un **gros problème sur le plan de la reconnaissance des acquis**. C'est une procédure excessivement longue et complexe qu'il faudrait revoir et simplifier<sup>40</sup>. »

---

<sup>37</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

<sup>38</sup> D. Galarneau et R. Morissette, « Les immigrants sont-ils perdants? », Statistique Canada, juin 2004.

<sup>39</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

<sup>40</sup> Yolaine Ballivy, « Le Québec, terre d'accueil aride pour les immigrants », *La Presse*, 11 septembre 2007.

Déjà en 1991, dans le plan d'action gouvernemental issu de la politique d'immigration et d'intégration<sup>41</sup>, on mentionnait la réduction des délais pour obtenir des équivalences d'études faites à l'étranger et le développement des mécanismes de reconnaissance des acquis scolaires, extrascolaires et professionnels comme mesures à prendre pour favoriser l'intégration des immigrants.

## **Obstacles à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)**

Divers travaux et avis sur la reconnaissance de la formation acquise hors du Québec<sup>42</sup> ont permis de soulever des problèmes qui sont de plusieurs ordres :

### **1. Le manque de concertation**

Le manque de concertation entre les acteurs concernés par la reconnaissance des acquis : l'État, les ordres professionnels et les établissements de formation.

Ce premier obstacle est la réelle pierre d'achoppement et fait référence à des univers institutionnels très cloisonnés dont il faudrait mettre en commun et arrimer les systèmes respectifs de reconnaissances des acquis. Il existe en effet une multiplicité d'acteurs en cette matière pour les adultes immigrants : le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), les ordres et les associations professionnelles et enfin, les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire.

C'est pourquoi le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) demande à l'État et aux institutions responsables de « décloisonner leurs systèmes respectifs de reconnaissance des acquis et compétences et de les intégrer par l'établissement de passerelles entre les divers référentiels de formation et de reconnaissance.<sup>43</sup> » Le CSE propose la constitution d'un répertoire national de compétences qui permettrait d'établir des liens entre des « référentiels » de compétences.

Dans un document appelé *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance*, la CSQ affirme que « Ce devoir (la reconnaissance des acquis) pour l'État exige une coordination nationale plus serrée des actions mises en œuvre par les différents acteurs. (...) Nous avons accumulé beaucoup de retard par rapport à ce qui se fait dans plusieurs pays de l'OCDE, notamment en France. Au-delà de toutes ces questions, il serait préférable de recentrer nos énergies sur le développement de modèles favorisant le partenariat, la concertation, la transparence en

---

<sup>41</sup> *Au Québec pour bâtir ensemble : plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration (1991-1994)*, p. 9.

<sup>42</sup> Entre autres : Le Conseil supérieur de l'éducation, la CSQ, le Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés, le CAMO-Personnes immigrantes et Jacques Robert (*Contribution à un état de situation sur la reconnaissance des acquis : la reconnaissance de la formation scolaire acquise hors du Québec*).

<sup>43</sup> Conseil supérieur de l'éducation, *op. cit.*

maintenant toujours au coeur de nos préoccupations les besoins et les situations particulières des adultes.<sup>44</sup> »

## **2. Même si des changements s'opèrent petit à petit, les ordres professionnels québécois gardent sévèrement l'accès à leurs rangs**

Selon Statistique Canada, près d'un médecin sur deux et les trois quarts des ingénieurs formés à l'étranger ne travaillent pas dans leur domaine au Canada.<sup>45</sup>

Une autre tranche de 12 % exerçait un travail dans une autre profession associée à la santé.

Aujourd'hui, près de 20 % des cohortes de formation d'infirmiers auxiliaires sont composées de médecins formés à l'étranger.

À la reconnaissance des acquis, il faut aussi ajouter d'autres facteurs explicatifs révélés par la même étude : le lieu de naissance est le facteur qui influencerait le plus sur la probabilité de travailler comme médecin au Canada, surtout depuis la transformation des bassins de provenance des immigrants qui ne sont plus les bassins traditionnels (Europe de l'Ouest, Royaume-Uni).

Dans le domaine du génie, seulement 26 % des personnes formées en génie à l'extérieur du pays étaient ingénieurs au Canada en 2001. Une autre tranche de 17 % occupait un poste de gestion.

### **Des collaborations se développent petit à petit avec les ordres professionnels**

Le Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI) a développé, en étroite collaboration avec les ordres concernés, plusieurs projets pilotes permettant un accès plus rapide à certaines professions réglementées :

- Projet d'intégration des infirmières auxiliaires issues de l'immigration à la profession d'infirmières auxiliaires au Québec
- Projet d'intégration des infirmières issues de l'immigration à la profession d'infirmière au Québec
- Programme d'accès rapide à l'Ordre des pharmaciens du Québec pour professionnels diplômés hors du Québec et du Canada
- Projet d'accès rapide à l'Ordre des ingénieurs du Québec (région de Québec)

Par ailleurs, une Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger a été mise sur pied en 2005 dans le but d'accélérer les processus. Une des recommandations majeures de cette Équipe de

---

<sup>44</sup> Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance – Synthèse des principaux écrits*, Geneviève Talbot, stagiaire en recherche, novembre 2005, p. 97.

<sup>45</sup> Monica Boyd et Grant Schellenberg, « Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants », Statistique Canada, septembre 2007.

travail portait sur les modifications annoncées au Code des professions<sup>46</sup>, lesquelles allaient permettre aux ordres professionnels d'être plus souples dans la délivrance des permis temporaires ou restrictifs, ainsi que de permis sur permis.

Ces modifications au Code des professions visaient à assurer l'indépendance des mécanismes de révision des décisions, en matière d'équivalence du diplôme et de la formation.

Ainsi, selon le MICC, en juillet 2006, 65 médecins formés à l'étranger ont été admis en résidence, s'ajoutant aux 60 de 2005 et au groupe de 57 médecins de 2004, ainsi qu'à une trentaine d'autres de 2003. Ce qui nous donne un total de 207 médecins admis en résidence depuis 2003, comparativement à seulement 5 médecins formés à l'étranger admis en résidence annuellement auparavant.

Ces avancées sont certes significatives mais, comme on vient de le voir, elles cachent une réalité plus dure. Les informations fournies par le MICC n'indiquent pas le nombre de médecins qui sont présents au Québec ni le nombre d'années requis avant qu'un médecin ne se rende à l'étape de l'obtention du permis.

### **3. Le manque d'information**

Les immigrants se plaignent d'un manque d'information au début de leur processus de demande d'immigration sur les modalités de reconnaissance des diplômes et sur les conditions d'admission dans les institutions d'enseignement supérieur.

#### **Quelques relais d'information...**

En 2002, un Service d'information sur les professions réglementées a été mis sur pied par le MICC. Des fiches d'information ont ainsi été produites sur les professions régies par les ordres professionnels.

Par ailleurs, certains ordres professionnels offrent des outils d'autoévaluation des équivalences de formation en ligne. Notons l'exemple de l'Ordre des chimistes du Québec qui a conçu, en 2003, un outil Internet permettant, à un candidat à l'immigration, de déterminer son potentiel d'adhésion à l'Ordre en comparant ses compétences à celles d'un référentiel<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Les ordres professionnels s'occupent d'établir les normes d'équivalence pour les professions régies. L'Office des professions du Québec quant à elle voit à l'application de ces normes d'équivalence en fonction du Code des professions.

<sup>47</sup> CSQ, *op. cit.*, p. 56.



#### **4. Le manque de formations d'appoint**

On identifie ici la difficulté à accéder à des activités de formation, mises à niveau, stages ou examens qui permettraient aux immigrants de rendre leur formation initiale conforme aux critères exigés par les employeurs, les institutions d'enseignement et les ordres professionnels<sup>48</sup>.

Le but est d'adapter la qualification professionnelle des nouveaux arrivants à la réalité québécoise par une formation d'appoint, une simple mise à niveau qui suffit la plupart du temps<sup>49</sup> à l'intégration au travail. Malheureusement, l'offre de formation d'appoint est trop restreinte.

L'Ordre des ingénieurs du Québec en collaboration avec le CAMO-Personnes immigrantes a développé un système d'encadrement par tutorat qui vise à faciliter la préparation des candidats en vue de l'examen d'admission. L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, aussi en collaboration avec le CAMO-Personnes immigrantes, a réalisé un document de formation à l'intention des diplômés hors du Québec, en préparation de l'examen de l'Ordre.

#### **5. Le manque de familiarisation avec les équipements utilisés au Québec dans l'exercice d'un métier**

Cet équipement est aussi celui utilisé au moment de la passation des épreuves en vue de la reconnaissance des titres de formation. Quelques jours d'immersion pourraient probablement combler cette lacune.

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est au centre de la politique d'intégration des personnes immigrantes. Elle est un outil d'intégration et d'équité nécessaire mais non suffisant : elle ne garantit pas l'accès au marché du travail et ne prend pas en compte, suffisamment, les acquis expérimentiels.

Les recommandations seraient de pérenniser les stratégies gagnantes en priorisant l'harmonisation des dispositifs et la transférabilité des solutions.

De nombreuses questions aujourd'hui restent en suspens dans la question de la RAC et sont au centre du débat : la pression du marché du travail peut-elle avoir un impact sur les règlements? L'évaluation peut-elle être exclusive aux ordres? Quels rôles peuvent jouer les universités et les cégeps? Réussir un examen implique-t-il réussir dans l'exercice d'une profession? Peut-on concevoir d'autres modalités d'évaluation? L'évaluation par compétences est-elle possible?

---

<sup>48</sup> Jacques Robert, *Contribution à un état de situation sur la reconnaissance des acquis : la reconnaissance de la formation scolaire acquise hors du Québec*, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Service des équivalences d'études, 1998.

<sup>49</sup> CSQ, *op. cit.* p. 54.

## 5. Le manque de maîtrise du français

La francisation insuffisante de certains allophones représente un autre défi majeur à relever. Selon Anait Aleksanian, directrice générale du CACI : « deux immigrants sur trois échouent aux tests de français de l'Office québécois de la langue française exigés pour intégrer un ordre professionnel reconnu. »<sup>50</sup>, déplore-t-elle.

Mais, comment résoudre le problème autrement que par un accroissement des mesures de francisation et que par la diffusion de campagnes d'information destinées aux futurs immigrants sur la primauté du français dans la vie quotidienne au Québec?

---

<sup>50</sup> Yolaine Ballivy, « Le Québec, terre d'accueil aride pour les immigrants », *La Presse*, 11 septembre 2007.

## 4.2 Un arrimage difficile des compétences des immigrants avec les besoins du milieu du travail

« Les services qui aident à embaucher des immigrants ne s'avèrent pas bien outillés pour nous envoyer le genre de travailleurs dont nous avons besoin. La banque de données semble contenir uniquement des travailleurs très hautement qualifiés tandis que nous avons besoin de personnes capables d'accomplir un travail "physique", comme des ouvriers de scierie. De plus, l'embauche d'un immigrant exige la participation sociale de plusieurs agences d'intégration qui ne sont pas accessibles dans les petites collectivités même si elles se trouvent juste en dehors de Montréal.<sup>51</sup> »

Membre de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) de Val-d'Or

Cette réflexion d'un dirigeant d'une PME de Val-d'Or illustre bien d'une part, les difficultés de recrutement vécues par les PME québécoises et d'autre part, les difficultés d'insertion en emploi des immigrants qui, comme on l'a vu, ont plutôt des profils hautement qualifiés.

Nous avons vu au point 2 (*La politique québécoise en matière d'immigration et d'intégration*) que la nouvelle grille de sélection des immigrants en vigueur depuis octobre 2006 devrait faciliter l'accès aux techniciens, gens de métiers et travailleurs spécialisés, emplois qui correspondent particulièrement aux besoins de main-d'œuvre du Québec<sup>52</sup>.

Cependant, les impacts positifs de cette nouvelle grille ne pourront se faire sentir qu'après quelques années. En attendant, les immigrants sélectionnés, qui sont plus scolarisés que ne le demandent les besoins du marché, auront du mal encore pendant quelque temps à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences.

Même avec une nouvelle grille, il faut se doter d'outils continuellement à jour et mesurant avec précision les besoins du marché du travail dans toutes les régions. Il faut aussi que la machine gouvernementale puisse s'ajuster rapidement aux fluctuations du marché.

### **Besoins de main-d'œuvre chez les PME canadiennes**

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante<sup>53</sup> (FCEI) a effectué une enquête à l'été 2006 sur la pénurie de main-d'œuvre au Canada et sur le moyen de pallier cette pénurie par l'immigration.

Les résultats du sondage montrent que 42 % des entreprises canadiennes ressentent une pénurie dans les professions de niveau de compétence B, c'est-à-dire dans celles qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage (voir tableau à la page suivante).

---

<sup>51</sup> FCEI, *L'immigration et la petite entreprise : des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, p. 24.

<sup>52</sup> Statistiques d'Emploi-Québec

<sup>53</sup> La FCEI représente plus de 105 000 entreprises indépendantes au pays.

Comme on l'a vu, le même phénomène se passe sur le marché québécois où les besoins en main-d'œuvre se situent également surtout en regard des professions techniques et des métiers spécialisés ou semi-spécialisés.

**Professions touchées par la pénurie de main-d'œuvre au Canada  
selon le niveau de compétence  
de la Classification nationale des professions (CNP)<sup>54</sup>**

**Niveau de compétence B<sup>55</sup> (techniques et métiers spécialisés) : 42 %** – Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérisent habituellement ces professions. Une part importante de ce niveau relève des métiers (ex. : menuisiers, plombiers, mécaniciens et électriciens).

**Niveau de compétence C (intermédiaire et travail de bureau) : 32 %** – Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux, caractérisent habituellement ces professions.

**Niveau de compétence D (élémentaire et manœuvre) : 17 %** – Une formation en cours d'emploi caractérise habituellement ces professions : 17 %.

**Niveau de compétence A (professionnels) : 7 %** – Une formation universitaire caractérise habituellement ces professions.

**Niveau de compétence O (gestion) : 1 %** – Une formation universitaire caractérise habituellement ces professions.

La FCEI stipule qu'au Canada, environ la moitié des postes touchés par la pénurie n'exigent pas de diplôme officiel au-delà du niveau secondaire. Dans bon nombre de cas, ces postes exigent une main-d'œuvre qualifiée. Cependant, ils nécessitent une formation et une expérience qui s'acquièrent sur le tas plutôt que par les systèmes d'éducation formels<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> FCEI, *L'immigration et la petite entreprise : des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, p. 4.

<sup>55</sup> Un examen plus détaillé des professions de ce groupe révèle qu'une importante proportion d'entre elles relève des métiers. En effet, 66 % appartiennent au groupe composé surtout de métiers (p. ex., menuisiers, plombiers, mécaniciens et électriciens). *Ibid.*, p. 5.

<sup>56</sup> FCEI, *op. cit.*, p. 5.

## Le profil des immigrants au Canada

Si 42 % des emplois offerts par les PME canadiennes appartiennent à la catégorie « techniques et spécialisés », en comparaison, seulement 22 % des immigrants économiques et 19 % des travailleurs temporaires arrivés au Canada en 2005 occupaient un emploi relevant de ce niveau de compétence.

Le deuxième niveau de compétence le plus demandé est le niveau « intermédiaire et travail de bureau » (32 %). Seuls 3 % des immigrants économiques appartenait à cette catégorie, contre 44 % des travailleurs temporaires.

Les postes correspondant au niveau de compétence « élémentaire et manœuvres » comptent pour 17 % des emplois demandés par les PME. Aucun immigrant de la composante économique et seulement 3 % des travailleurs temporaires appartenait à ce niveau de compétence.

### **Pénurie de main-d'œuvre dans les PME versus offre des immigrants économiques par niveau de compétence (%)<sup>57</sup>**

#### **Techniques et spécialisés**

Professions en demande dans les PME : 42 %

Offre d'immigrants économiques (permanents) : 22 %

#### **Intermédiaires et travail de bureau**

Professions en demande dans les PME : 32 %

Offre d'immigrants économiques (permanents) : 3 %

#### **Élémentaire et manœuvres**

Professions en demande dans les PME : 17 %

Offre d'immigrants économiques (permanents) : 0 %

#### **Professionnels**

Professions en demande dans les PME : 7 %

Offre d'immigrants économiques (permanents) : 65 %

#### **Cadres**

Professions en demande dans les PME : 1 %

Offre d'immigrants économiques (permanents) : 9 %

Donc, que ce soit au Canada ou au Québec, il semble que l'immigration ne réponde pas suffisamment aux besoins de main-d'œuvre du marché, notamment en ce qui a trait aux emplois exigeant peu de qualifications<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 17.

<sup>58</sup> Au Centre-du-Québec, par exemple, une formation en production laitière, conçue pour la main-d'œuvre immigrante, n'a pu atteindre les objectifs de recrutement de 15 personnes (seulement 3 personnes immigrantes se sont inscrites malgré les très gros efforts de recrutement).

Par ailleurs, la requalification professionnelle des personnes immigrantes qui le désiraient s'avère parfois ardue. Les critères d'admission de formations financées par Emploi-Québec sont parfois trop restrictifs pour des personnes immigrantes qualifiées qui désiraient se réorienter dans des professions plus techniques (ex. : formation en soudure dans le Bas-Saint-Laurent où des immigrants se sont vu refuser l'entrée parce qu'ils étaient trop qualifiés; la formation n'a finalement pas eu lieu<sup>59</sup>).

### **Toujours le problème de la reconnaissance des acquis**

Pour pallier certains problèmes touchant la reconnaissance de la formation acquise à l'étranger, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante recommande que les gouvernements envisagent d'établir un statut particulier pour les gens de métier (p. ex., les compagnons d'apprentissage), ce qui permettrait à ces derniers de travailler pendant un certain temps au Canada avant que leurs titres de compétences soient formellement évalués<sup>60</sup>. Comme on vient de le voir dans le point précédent, la reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants est un processus ardu et complexe.

---

<sup>59</sup> CAMO-Personnes immigrantes, Carole Pageau, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*.

<sup>60</sup> FCEI, *op. cit.*, p. 28.

### 4.3 Les difficultés concernant la francisation et les compétences langagières

La connaissance du français joue un rôle primordial dans l'intégration économique et sociale des immigrants à la société québécoise. Elle permet d'intensifier le sentiment d'appartenance et elle est un point d'ancrage important à la société d'accueil.

#### La francisation est l'un des plus grands défis de l'immigration

Connaissance du français = meilleure intégration économique, sociale et culturelle

Connaissance du français = facteur de rétention important

Dans la dernière Enquête sur la population active<sup>61</sup>, les immigrants ont en effet évoqué la barrière linguistique comme un des principaux obstacles à leur intégration.

Anait Aleksanian, directrice générale du Centre d'appui aux communautés immigrantes, le CACI, souligne cette difficulté : « deux immigrants sur trois échouent aux tests de français de l'Office québécois de la langue française exigés pour intégrer un ordre professionnel reconnu. Or, le nombre de classes de français est restreint et il faut souvent attendre six mois pour qu'une place se libère au CACI. Pendant tout ce temps, l'insertion va au ralenti, c'est très dur pour le moral <sup>62</sup>» déplore madame Aleksanian.

**Les besoins en francisation sont grands** et vont augmenter au cours des années<sup>63</sup> :

- parce que le nombre d'immigrants ne connaissant pas le français a augmenté (à cause de la croissance des volumes d'admission<sup>64</sup>);
- parce que le bassin d'immigrants francophones étant limité, il sera difficile de continuer d'accroître la proportion d'immigrants connaissant le français;
- parce que les besoins d'une connaissance approfondie du français sont plus grands que par le passé. En effet, les cohortes plus récentes d'immigrants sont plus scolarisées et les emplois occupés par ces personnes (détenant un diplôme universitaire) nécessitent un niveau de maîtrise plus grand du français.

<sup>61</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

<sup>62</sup>Yolaine Ballivy, « Le Québec, terre d'accueil aride pour les immigrants », *La Presse*, 11 septembre 2007.

<sup>63</sup> *Consultation 2008-2010 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, *op.cit.*, p. 32.

<sup>64</sup> Bien que leur proportion soit moindre, leur nombre est en fait plus élevé (95 754 entre 2002 et 2006 comparativement à 88 008 entre 1997 et 2001). *La planification (...) 2008-2010*, *ibid.*, p. 32.

## Les problèmes reliés à la francisation

### 1. Les délais d'attente

Apparemment, les cours offerts ne seraient pas assez nombreux provoquant des délais d'attente pouvant aller jusqu'à six mois<sup>65</sup>.

Ce délai pour obtenir des cours de français (réguliers ou avancés) est souvent beaucoup trop long à cause de normes inadéquates pour les régions (nombre de personnes requises trop élevé). Au Centre-du-Québec, par exemple, des immigrants ont quitté la région parce qu'ils attendaient depuis un an d'avoir accès à des cours de français<sup>66</sup>.

Des organismes en région se voient parfois forcés d'adopter des solutions temporaires avec l'aide de bénévoles pour répondre à la demande.

### 2. La durée des cours

La durée des cours de français ne serait plus suffisante. D'après le Mémoire du Syndicat des professeurs de l'État du Québec, présenté lors des audiences sur la planification des niveaux d'immigration : *La planification de l'immigration au Québec 2008-2010*<sup>67</sup> :

« (...) on a réduit les périodes (55 minutes) d'enseignement de 800 à 660 mais on a ajouté 330 périodes de monitorat. Quoi qu'on en dise et contrairement aux apparences, il s'agit bel et bien d'une diminution de la qualité du service. En effet, pratiquement n'importe qui peut devenir moniteur. On retrouve parmi eux des techniciens, des beaux-frères d'employés de bureau, des étudiants et tutti quanti. Il s'agit en fait de personnes non syndiquées et sans sécurité d'emploi qui sont engagées par les partenaires du MICC à un rabais équivalant en moyenne à la moitié du salaire d'un professeur. Personne ne sachant exactement en quoi consiste une activité de monitorat, les moniteurs tentent donc d'enseigner à leur façon. Il faut souvent que les professeurs deviennent les formateurs des moniteurs. Dans certains cas, des professeurs ont dû préparer du matériel pour ceux-ci. »

### 3. Le contenu

Il y aurait lieu d'offrir plus de cours de français adaptés à une clientèle immigrante très scolarisée dont la profession requiert souvent un vocabulaire plus spécialisé ou technique (ex. : domaine de la santé). Apparemment, quantité d'immigrants considérés comme connaissant le français au moment de leur sélection n'auront pas acquis le niveau de maîtrise de la langue requis par leur profession.

En conclusion, il serait utile, d'une part, de bien informer les candidats à l'immigration de la nécessité de connaître ou d'apprendre le français et d'autre part, de mieux faire

---

<sup>65</sup> Au CACI

<sup>66</sup> CAMO-Personnes immigrantes, Carole Pageau, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, p. 51.

<sup>67</sup> Mémoire du Syndicat des professeurs de l'État du Québec, *La planification de l'immigration au Québec 2008-2010*, septembre 2007, p.11.



connaître le caractère français du Québec et la prédominance de cette langue dans la vie de tous les jours.

## 4.4 Les problèmes concernant la régionalisation de l'immigration

La répartition équilibrée de l'immigration sur tout le territoire québécois est un défi de taille<sup>68</sup> et fait d'ailleurs partie de la politique d'immigration du Québec. Mais, à peine un travailleur immigré sur six (17,8 %) s'établit en dehors de la région métropolitaine, principalement en Montérégie, en Estrie, en Outaouais et à Québec<sup>69</sup>. Cette proportion se chiffrait à 16,4 % en janvier 2002, donc une très faible augmentation au cours des cinq dernières années, et ce, malgré les efforts gouvernementaux et ceux des acteurs concernés en région pour augmenter l'apport et la rétention des immigrants.

La forte érosion démographique de la plupart des régions provoque une pénurie de main-d'œuvre et place ces dernières dans une position précaire. Selon Emploi-Québec, près de la moitié des postes à combler se trouvent à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal<sup>70</sup>.

Pour pallier ces problèmes, le gouvernement a mis en place le *Programme régional d'intégration* lequel a pour objectif d'augmenter l'attraction et la rétention des immigrants en région par l'amélioration des conditions d'accueil, d'établissement et d'intégration. Le programme vise également à sensibiliser les populations des régions à l'apport positif de l'immigration. Il permet aussi de financer des projets provenant d'organismes communautaires.

Ce programme a permis la signature d'une dizaine d'ententes de régionalisation de l'immigration avec les conférences régionales des élus (CRÉ) et les municipalités. Dix plans régionaux ont aussi été lancés afin de mieux arrimer les besoins en main-d'œuvre des régions avec les profils des immigrants, d'augmenter la rétention de ceux-ci, d'améliorer les services d'accueil et d'intégration, et d'offrir des services de francisation adéquats. Une vingtaine d'organismes ont aussi été financés pour des projets ayant les mêmes objectifs d'attraction et de rétention.

### Principaux problèmes identifiés<sup>71</sup>

Le gouvernement du Québec et les régions visent à augmenter le nombre d'immigrants qui s'établissent en région, mais leur attraction et leur rétention s'avèrent difficiles. En voici un aperçu.

---

<sup>68</sup> En effet, 83 % des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec résident dans la région métropolitaine de Montréal.

<sup>69</sup> Stéphane Baillargeon, « Mieux vaut être boucher que médecin – La grille de sélection des immigrants dépend du marché de l'emploi », *Le Devoir*, 18 septembre 2007, p. A-5.

<sup>70</sup> *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, op. cit., p. 34.

<sup>71</sup> Les informations tirées de cette partie proviennent d'un document du CAMO-Personnes immigrantes : Carole Pageau, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, 2006, 71 pages.

- **La difficile adéquation du profil des immigrants avec les besoins en main-d'œuvre des régions**

Comme nous l'avons vu au point 4.2 (*L'arrimage des compétences des immigrants avec les besoins du milieu du travail*), le Québec (et spécialement les régions) a surtout besoin de main-d'œuvre de niveau technique ou semi-qualifié. Or, même si la nouvelle grille de sélection du MICC a été rectifiée en ce sens, les immigrants ont toujours un profil très scolarisé compte tenu du fait que les effets positifs de cette grille ne pourront être ressentis que d'ici quelques années. Ce décalage entre la haute scolarisation des personnes immigrantes et les emplois disponibles est beaucoup plus criant en région où la diversité des catégories d'emploi est moins grande.

Ainsi, on note toujours une difficulté à repérer et à recruter, d'une part, les immigrants correspondant au type de main-d'œuvre recherchée (le plus souvent non spécialisé) et d'autre part, à recruter des travailleurs immigrants dans le but de les former dans des domaines de pénurie. Au Centre-du-Québec, par exemple, une formation (2006) en production laitière, conçue pour la main-d'œuvre immigrante, n'a pu atteindre les objectifs de recrutement de 15 personnes (seulement 3 personnes immigrantes se sont inscrites malgré les très gros efforts de recrutement)<sup>72</sup>.

- **La difficulté à recruter dans le bassin d'immigrants montréalais**

La concurrence entre les régions, pour séduire la clientèle immigrante à Montréal, est très vive. Les séances d'information sur les régions, qui se tiennent dans la métropole, n'apportent plus de résultats concluants. Les représentants régionaux n'arrivent pas à rejoindre la clientèle et se retrouvent devant des salles presque vides. On expliquerait en partie ce phénomène par le fait que plusieurs organismes communautaires montréalais ont parfois le réflexe naturel de garder leur clientèle captive, étant subventionnés selon des critères quantitatifs.

- **Le délai pour la francisation**

Le délai pour obtenir des cours de français est souvent beaucoup trop long à cause de normes inadéquates pour les régions (nombre de personnes requises trop élevé). Au Centre-du-Québec (Victoriaville), par exemple, des immigrants ont quitté la région parce qu'ils attendaient depuis un an d'avoir accès à des cours de français<sup>73</sup>.

- **L'éloignement des grands centres**

Le pouvoir d'attraction des grandes villes est très fort. La population des régions décroît et est naturellement attirée par les grands centres. Les travailleurs immigrants n'échappent pas à ce phénomène : leur réseau social s'est davantage établi dans la première ville d'adoption.

Témoignage d'une entreprise dans le Bas-Saint-Laurent : *L'isolement des travailleurs et de leur conjoint peut être grand. Il faut leur donner du support pour favoriser leur*

---

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 51. Remarque notée aussi dans la partie sur la francisation (4.3).

*intégration sociale, sinon, ils repartent; mais l'entreprise n'est pas en mesure de veiller aux aspects de socialisation*<sup>74</sup>.

- **Un manque de promotion des régions (méconnaissance des régions)**

On note un manque d'outils performants pour vendre et faire la promotion des régions auprès des immigrants (ex. : portail régional sur l'immigration sur Internet<sup>75</sup>). Pour arriver à modifier les perceptions des immigrants et réussir à les intéresser, il faudrait développer davantage d'outils informatifs et de promotion donnant une connaissance approfondie des milieux de vie en région en mettant en valeur les atouts qui les distinguent.

- **Un manque de financement et un manque de cohésion gouvernementale**

Les régions déplorent souvent un manque de ressources humaines et financières pour améliorer les services d'accueil et d'intégration. Le gouvernement souhaite une régionalisation de l'immigration, mais plusieurs soutiennent qu'il faudrait d'une part, mieux adapter les critères des différents programmes des ministères impliqués et d'autre part, mieux subventionner les régions. Donc, structurer l'accueil et l'intégration en regard de normes régionales et non uniquement en fonction de celles appliquées à Montréal, par exemple.

On déplore le fait que les ententes de collaboration avec le MICC ne sont pas appuyées sur des pouvoirs réels pour les villes notamment en matière d'ordonnancement des priorités et de dépenses budgétaires. Par exemple, le gouvernement veut faire de la ville de Québec le deuxième pôle d'attraction, mais les intervenants se plaignent que les fonds alloués manquent à cet effet.

Dans certaines régions, on déplore un manque de ressources dédiées spécifiquement à la clientèle immigrante. Par exemple à Drummondville, le seul organisme présent doit à la fois s'occuper d'accueil, d'intégration et d'insertion en emploi. On observe aussi l'inexistence de structures d'intégration dans des régions comme celle de Chaudière-Appalaches où, exception faite de la MRC de l'Amiante, la région ne dispose pas encore de structures d'accueil et d'intégration des immigrants sur son territoire, et ce, même pour les villes les plus importantes.

- **Le manque de planification de l'immigration au niveau régional**

Parfois, dans les orientations de développement économique d'une région, le recrutement, l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes ne sont pas assez définis comme des activités structurantes à long terme. La présence d'un leader

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> À titre indicatif, la CRÉ du Bas-Saint-Laurent a développé un portail en trois langues ([www.bas-saint-laurent.org](http://www.bas-saint-laurent.org)) donnant de l'information à ceux qui désiraient émigrer dans la région. Le site diffuse des informations sur le milieu et contient des offres d'emploi de même qu'une banque d'entreprises. Cette pratique permet également de recruter directement à l'étranger et évite la très grande concurrence des régions pour le bassin montréalais.

régional qui alimente, coordonne, soutient, rassemble et crée des complémentarités entre les intervenants, est essentielle.

Un exemple intéressant à cet effet est celui de la région du Bas-Saint-Laurent où la mobilisation est surtout menée par la Conférence régionale des élus (CRÉ) qui a développé une vision de la problématique du défi démographique. À cet effet, une stratégie a été conçue pour accueillir, dans les institutions de formation de la région<sup>76</sup>, des étudiants de l'île de La Réunion. Le défi consistera à les intégrer professionnellement une fois qu'ils seront prêts à entrer sur le marché du travail.

- **Les services pour les réfugiés**

La majorité des réfugiés sélectionnés à l'étranger et pris en charge par l'État pendant leur période d'établissement sont dirigés vers divers centres urbains en région (ex. Québec).

Mais, la problématique des réfugiés requiert des ressources spécialisées en intervention psychosociale et les intervenants se plaignent que les crédits alloués à cet effet ne sont pas suffisants. Les ressources disponibles doivent aussi être multilingues et ne font pas légion, particulièrement dans certaines régions comme le Bas-Saint-Laurent et le Centre-du-Québec. À titre d'exemple, on déplore le long délai pour obtenir des services d'ordre psychosocial en espagnol pour la clientèle réfugiée (majoritairement colombienne) à Victoriaville.

- **Les intervenants en immigration**

Comme les organismes d'intervention dans le secteur de l'immigration sont en compétition en matière de financement; on note parfois un manque de partage de l'information et une harmonisation plus difficile des interventions. On constate aussi que les intervenants fonctionnent parfois en vase clos à l'intérieur d'une localité ou d'une MRC, sans avoir beaucoup d'information sur ce qui se passe au niveau régional : la concertation et l'échange font parfois défaut.

---

- **Les lacunes des mesures d'insertion professionnelle**

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME<sup>77</sup>) d'Emploi-Québec souffrirait d'un manque de promotion dans certaines régions. Pour d'autres, comme la Capitale-Nationale, il n'y aurait pas assez de fonds disponibles. Certains recommandent qu'un organisme externe prenne le mandat de la promotion et contacte directement les entreprises pour les inciter à participer.

On se plaint d'un manque de programmes d'intégration en emploi sous forme de stages rémunérés en milieu de travail qui sont, unanimement, des formules gagnantes pour l'insertion professionnelle des immigrants.

---

<sup>76</sup> À titre d'exemple, le cégep de Matane compte 10 % de sa clientèle en provenance de l'Île de la Réunion.

<sup>77</sup> Ce programme vise à soutenir les PME dans leur volonté d'intégrer, au sein de leurs équipes de travail, des personnes immigrantes et issues des minorités visibles.

- **La méconnaissance du phénomène de l'immigration et le manque d'ouverture de certains employeurs**

Les populations tout comme les employeurs (mis à part les secteurs en haute technologie) ne sont pas nécessairement informés de l'importance de l'immigration comme une solution au déclin démographique et aux pénuries de main-d'œuvre. Les employeurs, pour la plupart néophytes en matière de recrutement de personnel immigrant, n'ont pas spontanément les réflexes pour aller de l'avant en la matière. Malgré l'érosion démographique qui devient de plus en plus critique dans certaines régions du Québec, plusieurs employeurs ne se sentent pas interpellés ou sont encore réticents à l'embauche de travailleurs immigrants.

## **4.5 Des services d'accueil et d'intégration en mesure de répondre aux besoins**

L'augmentation du nombre d'immigrants admis au cours des dernières années a créé des pressions sur les organismes offrant des services d'accueil et d'intégration, sur les ressources des ministères et sur les intervenants en général.

Comme il est dit dans les principes de la Loi sur l'immigration et l'intégration, l'ajustement des flux d'immigration doit se faire en fonction des besoins et des capacités d'accueil. Pourtant, on observe qu'un manque de ressources humaines et financières au sein des organismes de même que l'instabilité des programmes provoquent l'essoufflement des intervenants travaillant dans les organismes communautaires. Manifestement, ce ne sont pas les dernières compressions récemment annoncées (octobre 2007) dans le budget du MICC qui vont amoindrir les problèmes.

On note aussi, entre les différents partenaires, un manque de concertation et d'harmonisation des services ayant comme conséquences, pour les immigrants, des démarches longues, parfois plus difficiles. Par ailleurs, les intervenants sont de plus en plus nombreux dans le domaine, ce qui n'est pas sans provoquer de la compétition tout en donnant lieu à une certaine confusion parmi la clientèle.

Les partenariats et la concertation sont plus que jamais à développer pour mettre en commun l'expertise afin de favoriser un continuum et l'harmonisation dans les interventions auprès de la clientèle immigrante.

### **Liste des intervenants dans le secteur de l'immigration**

- Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
- Les organismes partenaires subventionnés par le MICC
- La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
- Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)
- Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dont les Centres locaux d'emploi (CLE) et les Carrefours jeunesse emploi (CJE)
- La Commission des partenaires du marché du travail, les Comités d'intégration et de maintien en emploi et les Comités sectoriels de main-d'œuvre
- Les villes et les municipalités régionales de comté (MRC)
- Les conférences régionales des élus (CRÉ)
- Les Centres locaux de développement (CLD)
- Les organismes communautaires d'intervention auprès des immigrants
- Les chambres de commerce
- Les institutions d'enseignement, les commissions scolaires et les écoles
- Les entreprises
- Les organisations syndicales

## 4.6 La délicate question de la gestion de la diversité culturelle

L'un des défis les plus importants auxquels le Québec aura à faire face au cours des prochaines années reste l'intégration de la diversité culturelle, religieuse et ethnique apportée par l'immigration. Des efforts pour accroître la sensibilisation à l'immigration et le maintien du consensus social sur des valeurs traditionnelles de respect et d'accueil doivent être entrepris.

### **La Commission de consultation Bouchard-Taylor sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles**

Les débats entourant cette Commission de consultation peuvent faire avancer la réflexion. Malheureusement, trop de « sensationnalisme » dans la couverture médiatique de ceux-ci laisse croire à une menace de l'identité québécoise qui viendrait de l'immigration. Il y a un risque de dérapage, une confusion sur les objectifs de la Commission : du sujet des pratiques d'accommodements on fait parfois le procès de l'immigration et des immigrants.

Pourtant, on ne note pas de problèmes majeurs avec l'immigration au Québec, mais il y a maintenant risque de fracture sociale, de crise alimentée et même créée par la couverture médiatique. Lors des audiences de la Commission, des inquiétudes ont été exprimées par rapport au fait français, à l'égalité homme-femme et à la place de la religion dans l'espace public.

Selon Rima Elkouri, journaliste à *La Presse* : « À mon sens, de façon générale, les médias ont été une incroyable usine à désinformation dans ce contexte. (...) (Ils) exacerbent certaines craintes, jouent sur des peurs profondes et des éléments émotifs, frustrants ou menaçants. »

### **Les perceptions de la population vis-à-vis les immigrants**

Le cliché de l'immigrant qui « vole des jobs ou qui reçoit des prestations de bien-être social » est tenace. Les intervenants du secteur déplorent le manque d'initiative du gouvernement pour changer cette image bien qu'on ait souligné plusieurs initiatives de concertation entre le MICC, Emploi-Québec et les intervenants du milieu (ex. : guide intitulé *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise*).

Peu de gens, même parmi les plus scolarisés, peuvent reconnaître l'apport économique, social et démographique des immigrants. Il est impératif de le démontrer. Il serait à propos que le gouvernement fasse valoir l'apport important de l'immigration pour la société et en conséquence les nombreux atouts des personnes immigrantes. Il y a, sans conteste, beaucoup de travail à effectuer pour convertir l'image de l'immigrant considéré encore comme peu scolarisé et démuné.



## La sensibilisation en entreprise

Pour mieux sensibiliser<sup>78</sup> les employeurs, un des moyens consiste à offrir de la formation en matière de gestion de la diversité culturelle<sup>79</sup>. La gestion des ressources humaines constitue souvent une lacune chez les PME qui ne disposent pas toujours de ressources dédiées à cette tâche. On note qu'il faudrait accroître la sensibilisation à cet égard afin que la gestion de la diversité culturelle soit, à son tour, mieux soutenue.

La dévalorisation du pluralisme a des conséquences négatives sur l'emploi des personnes des communautés culturelles. Selon le MICC, toutes les entreprises n'ont pas encore compris l'importance de compter au sein de leur personnel des employés aux profils différenciés pour insuffler souplesse et dynamisme à leur organisation. L'obligation que les candidats se comportent en tout point comme les Québécois natifs a pour conséquence d'éliminer dès le départ nombre de candidats qui sont immigrants ou qui sont perçus comme immigrants, comme c'est le cas des jeunes des minorités visibles<sup>80</sup>

D'autres entreprises ont fait des efforts importants pour assurer une meilleure représentativité des communautés culturelles parmi leur personnel. Le MICC souligne que les petites entreprises semblent moins bien outillées pour prendre en considération la problématique de la diversité culturelle. Souvent de nature plus précaire, elles tendent à être plus conservatrices, moins innovatrices et manquent donc de vision stratégique dans le renouvellement des ressources humaines<sup>81</sup>

Les données disponibles sur le pluralisme dans les entreprises privées concernent les entreprises qui se sont dotées d'un programme d'accès à l'égalité, parfois sur une base volontaire, parfois dans le cadre du *Programme d'obligation contractuelle*. Ce dernier a été implanté en 1989 et vise les entreprises de 100 employés et plus qui souhaitent obtenir du gouvernement du Québec un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus. Depuis cette date, 288 entreprises se sont engagées dans ce sens. En 2003-2004, 175 entreprises ont été soumises à l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> À titre d'exemple, beaucoup d'ateliers de sensibilisation (éducation interculturelle) ont été conçus par Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent, à Rimouski. Le CLD de Rivière-du-Loup est aussi un exemple d'organisme qui a procédé à une campagne intensive de sensibilisation auprès des employeurs.

<sup>79</sup> Comme le dernier Guide d'Emploi-Québec sur la gestion de la diversité culturelle.

<sup>80</sup> El Yamani, M., *L'emploi des jeunes : un enjeu de société, rapport préparé pour le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration*, 1997.

<sup>81</sup> L'Indice, *Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans – Le cas des jeunes Québécois d'origine haïtienne*, rapport produit pour le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, Gouvernement du Québec, 1996.

<sup>82</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Rapport d'activités et de gestion 2003-2004*, Montréal, 2004.

**Des programmes et des publications spécialisées peuvent aider à accroître la sensibilisation :**

***Apprendre le Québec (MICC)***

Ce guide présente les démarches à effectuer pour réussir un projet d'immigration.

***Apprendre à travailler autrement (CSN)***

Ce guide vise à informer et à outiller les syndicats face aux réalités de l'immigration.

***Réussir l'intégration en emploi des personnes immigrantes en entreprise. Cinquante et une solutions (Emploi-Québec Estrie et MICC)***

Ce guide vise à sensibiliser les employeurs aux avantages d'intégrer une personne immigrante dans leur entreprise, en plus de fournir des indications sur la façon d'y parvenir.

***Le Guide de la gestion de la diversité culturelle en emploi*** (Emploi-Québec)

Le Service-conseil en relations interculturelles du MICC et sa ligne téléphonique sans frais, la « Ligne info-employeurs », sont des outils mis en place pour répondre aux besoins des employeurs. Ils permettent d'obtenir de l'information, des références et du soutien pour faciliter l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes au sein des entreprises.

## 4.7 L'insertion en emploi des minorités visibles

Des chercheurs considèrent que la discrimination est l'obstacle le plus important à l'intégration des personnes immigrantes<sup>83</sup>. L'accès équitable au marché du travail est un défi pour les personnes des minorités visibles. Leur intégration économique est un gage de leur qualité de vie, de leur appartenance à leur milieu, de leur participation à la vie sociale.

La discrimination en emploi influe notamment sur la mobilité sociale et peut provoquer un repli des communautés sur elles-mêmes, une « ghettoïsation » qui constituent un appauvrissement pour ces communautés et pour la société d'accueil. Le MICC cite plusieurs pratiques discriminatoires identifiées chez des employeurs en ce qui concerne le recrutement, la promotion et la formation<sup>84</sup>.

Avant d'examiner plus à fond cette question, dressons tout d'abord un portrait de ces minorités visibles au Québec.

### **Qui sont les minorités visibles au Québec?**

La population des minorités visibles comprend toutes les personnes, nées au Canada ou à l'étranger, qui ont déclaré appartenir à un groupe de minorités visibles. En 2001, 498 000 personnes ont déclaré faire partie d'une minorité visible au Québec, soit 7 % de la population totale<sup>85</sup>.

Le tableau à la page suivante nous donne une indication de la provenance de ces minorités visibles, de leur importance numérique et de leur statut migratoire.

---

<sup>83</sup> J. S. Frideres, « Ethnogenèse : L'origine ethnique des immigrants et le développement des clivages sociaux qui y sont associés », *Thèmes canadiens*, printemps 2005, p. 65-68.

<sup>84</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Document de consultation*, p. 50.

<sup>85</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Caractéristiques de la population des communautés culturelles, Statistiques*, p. 7.

## Population des minorités visibles selon le statut migratoire, Québec, 2001

Groupe d'appartenance	Population native		Population immigrée		Résidents non permanents		Total (100%)
	n	%	n	%	n	%	
<b>Chinois</b>	13 665	24,0	41 480	73,0	1 685	3,0	56 830
<b>Sud-Asiatique</b>	15 740	26,5	39 690	66,7	4 080	6,9	59 505
<b>Noir</b>	62 255	40,9	82 845	54,4	7 095	4,7	152 195
<b>Philippin</b>	4 665	25,1	13 200	71	2 680	3,7	18 550
<b>Latino-Américain</b>	12 195	20,5	43 880	73,7	3 435	5,8	59 520
<b>Asiatique du Sud-Est</b>	12 320	27,9	31 250	70,8	550	1,2	44 110
<b>Arabe</b>	15 740	21,5	53 450	72,9	4 160	5,7	73 340
<b>Asiatique occidentale</b>	1 785	14,4	10 000	80,5	635	5,1	12 420
<b>Coréen</b>	795	18,0	3 140	71,2	470	10,7	4 410
<b>Japonais</b>	1 420	50,2	750	26,5	655	23,1	2 830
<b>Autres minorités visibles</b>	1 985	26,3	5 310	70,3	260	3,4	7 555
<b>Minorités visibles multiples</b>	3 055	45,6	3 510	52,3	145	2,2	6 705
<b>Total</b>	145 610	29,2	328 505	66,0	23 865	4,8	497 980

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001

Compilation : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Ibid., p. 17

On constate que la communauté noire (152 200 personnes dont 41 % sont nées au pays) est de loin la plus importante des minorités visibles, suivie des communautés arabe, latino-américaine, sud-asiatique et chinoise.

## **Le niveau de scolarité<sup>86</sup>**

Globalement, la population des minorités visibles est plus scolarisée que l'ensemble de la population québécoise : elle est plus souvent détentrice d'un grade universitaire (22 % comparativement à 14 %) et moins souvent limitée à des études secondaires ou moins (41 % comparativement à 49 %). Par contre, on observe des écarts importants d'un groupe à l'autre. Ainsi, 32 % des personnes du groupe arabe détenaient un grade universitaire, tandis que pour les Noirs, cette proportion est de 15 %. Dans tous les groupes, sauf chez les Philippins et les Latino-Américains, le pourcentage de personnes détenant un grade universitaire est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

### **Proportion détenant un grade universitaire**

Proportion des hommes des minorités visibles : 25 %  
Proportion des femmes des minorités visibles : 19 %.  
Proportion des hommes au sein de la population totale : 15 %  
Proportion des femmes au sein de la population totale : 13 %

## **Le marché du travail**

### **Taux de chômage**

Taux de chômage des immigrants établis au Québec : 11,7 %  
Taux de chômage de l'ensemble de la population : 8,2 %  
Taux de chômage des personnes appartenant aux minorités visibles : 15,4 %

Source : Recensement 2001

On constate que, bien qu'ayant une scolarité plus élevée que la population québécoise en général, les minorités visibles ont un taux de chômage plus élevé. Par ailleurs, les diplômés universitaires ayant immigré au Québec depuis 1991 connaissent un taux de chômage trois fois plus élevé que celui des non-immigrants<sup>87</sup>.

Même si le marché du travail québécois connaît, depuis l'an 2000, une période très favorable avec des taux de chômage qui sont parmi les plus faibles des trois dernières décennies, un nombre important de personnes immigrantes et de Québécois des minorités visibles n'ont pas autant tiré partie de cette vitalité économique et éprouvent de sérieuses difficultés d'insertion en emploi.

<sup>86</sup> Information tirée de : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Statistiques*, p. 7-8-9.

<sup>87</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Document de consultation*, p. 50 : Arrache, R. « L'apport de l'immigration sur la démographie et l'emploi », *Le Bulletin du CETECH*, 2005, vol. 6, n° 2, p. 29.

Un certain nombre de raisons expliquent cette situation, comme la difficile reconnaissance des formations reçues à l'étranger, mais aussi certainement les pratiques discriminatoires.

## **Les pratiques discriminatoires**

Selon une étude réalisée en juin 2005 pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, un Québécois des communautés culturelles sur cinq s'est dit visé par des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage<sup>88</sup>.

Selon une autre Enquête, celle sur la diversité ethnique<sup>89</sup> de Statistique Canada, les personnes de toutes les minorités visibles à l'échelle canadienne se sentent victimes de discrimination ou de traitement injuste, notamment 50 % des Noirs, 35 % des Asiatiques du Sud-Est, 29 % des Latino-Américains et 26 % des Arabes.

Pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, 31 % des minorités visibles ont répondu avoir été victimes de discrimination. Dans le cas des communautés noires, cette proportion s'élève à 41 %.

Toujours selon la même enquête, les principaux lieux ou occasions de discrimination ou de traitement injuste des minorités visibles sont, par ordre d'importance, le travail (64 %), les magasins ou les banques (40 %), dans la rue (29 %) et avec les tribunaux ou la police (17 %).

Selon les statistiques du SITO (Service Intégration Travail Outaouais) dont la mission est l'intégration des personnes immigrantes par leur insertion au marché du travail, il est 5,5 fois plus difficile pour une personne représentant une minorité visible de se trouver un emploi comparé aux autres catégories d'immigrants<sup>90</sup>.

## **Obstacles identifiés en entreprise**

Comme on l'a vu, le MICC constate que des pratiques discriminatoires ont été identifiées chez des employeurs concernant le recrutement, la promotion et la formation. Se basant sur un rapport préparé par son ministère en 1997, le MICC affirme que « certains d'entre eux, particulièrement ceux des PME, tiennent même des discours hostiles aux immigrants et rejettent les candidats issus de l'immigration<sup>91</sup> ». Toujours selon le MICC, la discrimination indirecte ou systémique demeurerait importante : non-reconnaissance de l'expérience de travail et des formations des personnes immigrantes, déqualification des diplômés universitaires immigrants, à des degrés divers<sup>92</sup>.

Dans ce contexte, les processus de gestion des ressources humaines nécessitent des modifications pour respecter l'égalité des chances.

---

<sup>88</sup> Jolicoeur et associés, *Sondage sur l'état des relations interculturelles au Québec*, rapport préparé pour le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2005.

<sup>89</sup> *L'Enquête sur la diversité ethnique* a été réalisée en 2002 par Statistique Canada pour le compte du ministère du Patrimoine canadien.

<sup>90</sup> CAMO – Personnes immigrantes, Carole Pageau, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, Montréal, 2006, p. 45.

<sup>91</sup> M. El Yamani, *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*, rapport préparé pour le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 1997.

<sup>92</sup> Voir notamment ce document cité par le MICC : A. Ledoyen, *Montréal au pluriel, Huit communautés ethnoculturelles de la région montréalaise*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, Documents de recherche, n° 32.

Par ailleurs, les minorités visibles peuvent se prévaloir d'un certain nombre de programmes et d'initiatives mis sur pied pour améliorer l'insertion professionnelle des minorités visibles. À titre d'exemple, citons le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)<sup>93</sup> géré par Emploi-Québec, qui permet aux employeurs de recevoir une contribution financière pour couvrir une partie du salaire de l'employé.

## **Le cas spécifique de l'insertion en emploi des communautés noires**

Nous avons jugé bon d'inclure des données plus spécifiques sur les communautés noires parce qu'elles constituent d'une part, la minorité visible la plus importante au Québec et que d'autre part, les problématiques l'affectant sont très préoccupantes et endémiques. Les enjeux liés à l'intégration des nouveaux arrivants, mais surtout à la pleine participation à la société de l'ensemble des citoyens issus de ces communautés – ceux qui, par exemple, sont établis depuis plus d'une génération (40 %) – touchent beaucoup d'aspects : décrochage scolaire, taux de chômage élevé, pauvreté, insertion sociale difficile, discrimination à plusieurs points de vue, etc.

Les données de cette section viennent pour la plupart d'un document du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles publié en 2005 en vue de la consultation sur la participation à la société québécoise des communautés noires : *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, Document de consultation*<sup>94</sup>.

### **Portrait des communautés noires au Québec**

#### **Population noire totale au Québec**

Population noire québécoise : 152 200 personnes (2,1 % de la population totale)  
dont 62 250 (41 %) sont nées au Canada.

Source : recensement de 2001

<sup>93</sup> En 2006-2007, 887 ententes ont ainsi été conclues avec des entreprises; 596 l'avaient été l'année précédente. Depuis le début du programme jusqu'au 31 mars 2007, plus de 8,6 millions de dollars ont été investis dans ce programme et près de 1 500 personnes ont pu obtenir un emploi dans ce cadre. Cité dans : *Consultation 2008-2010 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, p. 51.

<sup>94</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, Document de consultation*, août 2005, 44 pages. Les statistiques viennent du Recensement de 2001.



### **Scolarité et connaissances linguistiques**

Proportion des communautés noires ayant au moins un grade universitaire : 14,7 %

Proportion pour l'ensemble de la population québécoise : 14 %

Proportion de la population noire bilingue : 42 %

Proportion pour l'ensemble de la population québécoise : 40,8 %

### **Taux de chômage et revenus des communautés noires**

Taux de chômage des communautés noires : 17,1 %

Taux de chômage pour l'ensemble de la population<sup>95</sup> : 8,2 %

Revenu moyen des communautés noires : 19 451 \$

Revenu moyen pour l'ensemble de la population : 27 125 \$

Proportion de ménages à faible revenu au sein des populations noires : 46, 5

Proportion pour l'ensemble de la population<sup>96</sup> : 23 % p. 7 et 10

On constate qu'en dépit d'un taux de diplomation universitaire légèrement supérieur à la moyenne nationale et du léger avantage en termes de bilinguisme, les communautés noires accusent un taux de chômage élevé et ont des revenus bien moindres que le reste de la population québécoise.

---

<sup>95</sup> Statistique Canada, recensement 2001.

<sup>96</sup> *Ibid.*

## Décrochage scolaire et difficultés d'insertion sociale

### **Le décrochage scolaire au niveau secondaire touche particulièrement les jeunes des communautés noires :**

- Ainsi, pour les cohortes de 1994, 1995 et 1996, le taux de diplomation était de 51,8 % pour les élèves des communautés noires, comparativement à 69 % pour l'ensemble de la population<sup>97</sup>.
- Une bonne partie d'entre eux connaissent des problèmes de retard scolaire et le taux de diplomation de ces jeunes au niveau secondaire est inférieur de 17 % à celui de l'ensemble de la population au secteur français et de 10 % au secteur anglais<sup>98</sup>.
- Ils sont surreprésentés dans les centres jeunesse de Montréal, surtout pour des motifs reliés à la protection sociale.
- Un certain nombre de jeunes de moins de 18 ans se retrouvent dans les unités de réadaptation des centres jeunesse en raison de leur affiliation aux groupes criminalisés.

Des auteurs soulignent que les femmes des communautés noires vivent des problèmes de violence physique et psychologique et qu'elles sont plus souvent monoparentales<sup>99</sup>. que dans la population en général.

## Les pratiques discriminatoires

Selon le MICC<sup>100</sup> :

- La discrimination et les préjugés envers les communautés noires sont répandus dans tous les domaines de la vie quotidienne.
- D'une façon générale, les communautés noires font face à des préjugés et à de la discrimination directe et systémique dans la recherche d'emploi, ce qui :
  - affecte la capacité des communautés noires de jouir de leurs droits et libertés comme les autres citoyens.
  - favorise le développement d'un sentiment de victimisation dans les communautés noires et le repli de celles-ci sur elles-mêmes.

<sup>97</sup> Comme on le verra au point 4.9 (Défi éducationnel pour les enfants issus de l'immigration) : Marie Mc Andrew et Jacques Ledent, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La réussite scolaire des jeunes Noirs au secondaire*, Rapport préliminaire, 2004. Ces données portent sur les élèves des communautés en provenance de certains pays des Caraïbes et d'Afrique subsaharienne ayant entrepris leur secondaire entre 1994 et 1996.

<sup>98</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, Document de consultation, p. 16.

<sup>99</sup> Xavier Leloup (avec la collaboration de Virginie Ferreira), « Conditions de logement des ménages au Québec : une réalité contrastée », *INRS-Urbanisation, Culture et Société*, 2005.

<sup>100</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, Document de consultation, p. 24.

À la suite du Rapport rendu public en avril 2006 par le Groupe de travail sur la participation à la société québécoise des communautés noires, le gouvernement québécois a adopté certaines recommandations :

1. Élaborer une Politique de lutte contre le racisme et la discrimination et un plan de mise en œuvre pour soutenir cette politique.
2. Mobiliser des entreprises autour de l'enjeu de la diversité ethnoculturelle et regrouper des chefs de file du secteur des affaires pour promouvoir la diversité ethnoculturelle et son importance pour le développement économique du Québec.
3. Mettre sur pied, de concert avec plusieurs ministères et organismes, un « chantier économique » afin de déterminer les moyens d'action qui pourraient mieux soutenir l'entrepreneuriat au sein des communautés noires.

La population noire éprouve encore de la difficulté à s'insérer dans les réseaux qui débouchent sur des emplois stables et bien rémunérés. Souhaitons que la Politique de lutte contre le racisme et la discrimination que le gouvernement est à élaborer réduise les attitudes négatives d'une partie de la population québécoise envers ces communautés.

## 4.8 L'insertion en emploi des femmes immigrantes

### **La situation des femmes immigrantes est préoccupante**

Selon la dernière Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, les hommes immigrants obtiennent de meilleurs résultats sur le marché du travail que les immigrantes, et les jeunes immigrantes éprouvent particulièrement des difficultés.

#### **Taux de chômage selon le sexe (2006) des personnes immigrantes établies au pays depuis cinq ans ou moins**

Hommes : 10,3 %

Femmes : 13 %

#### **Taux de chômage selon le sexe (2006) de la population née au pays**

Hommes : 5,2 %

Femmes : 4,6 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2006.

Les jeunes immigrants âgés de 15 à 24 ans, et tout particulièrement les femmes, ont beaucoup plus de mal à percer sur le marché du travail que leurs homologues nés au pays.

Le taux de chômage des immigrantes très récentes âgées de 15 à 24 ans s'établissait à 19,9 %, soit deux fois le taux de 9,8 % observé chez les jeunes femmes nées au Canada.

Les femmes immigrantes, particulièrement celles qui sont admises à titre de conjointes, sont dans une situation préoccupante : elles ne parlent pas toujours le français, sont souvent surqualifiées quand elles travaillent (ex. : diplômées universitaires dans le secteur manufacturier<sup>101</sup>) et ont moins de possibilités de se créer des réseaux de contacts que leur conjoint sur le marché du travail car elles ont souvent des obligations familiales.

Plusieurs vivent l'isolement et l'exclusion<sup>102</sup>. Cet isolement peut prendre plusieurs formes : un repli dans la communauté dont elles sont originaires, des perspectives d'emploi qui se ferment, un manque d'information sur les services existants, tant en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et compétences qu'en ce qui concerne les programmes de soutien et les cours de francisation.

---

<sup>101</sup> Nadia Lakrouz, *Recherche exploratoire auprès des travailleuses salariées du secteur manufacturier issues de l'immigration détenant un diplôme universitaire*, CAMO-Personnes immigrantes, Montréal, 2006.

<sup>102</sup> *Ibid.*

### **Difficultés spécifiques aux femmes des minorités visibles<sup>103</sup>**

Les femmes des communautés culturelles, en particulier les femmes immigrantes appartenant aux minorités visibles ou chefs de famille monoparentale, vivent souvent de multiples discriminations. Ainsi, elles sont désavantagées sur le marché du travail en raison des difficultés de conciliation entre la famille et le travail et par leur concentration dans des ghettos d'emploi féminins où leurs compétences et leur valeur sont encore parfois peu reconnues, moins bien rémunérées et sujettes à discrimination salariale. Ils ont souvent des emplois atypiques. Le fait de se heurter à des préjugés basés sur la couleur, l'origine ethnique ou la religion, en vertu desquels elles seraient moins compétentes que leurs consœurs québécoises, diminue encore leurs chances de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

---

<sup>103</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Document de consultation*, p. 18.

## 4.9 Le défi éducationnel pour les enfants issus de l'immigration

Il est essentiel pour nous que la question de la réussite éducative des enfants issus de l'immigration soit incluse dans ce travail parce qu'elle est une condition première de leur future insertion en emploi et de leur intégration sociale. Une question fondamentale – qui façonnera le Québec de demain – se joue sur les bancs d'école montréalais puisque 80 % des élèves issus de l'immigration sont concentrés à Montréal.

La réussite scolaire, comme l'affirme la chercheuse Marie Mc Andrew<sup>104</sup>, est un enjeu primordial pour les populations issues de l'immigration, puisqu'elle conditionne leurs chances de vie future. C'est pourquoi Marie Mc Andrew affirme qu'il faut « **rendre centrale la question de la réussite des populations issues de l'immigration dans les pratiques éducatives déjà en place.** »

Nous nous sommes d'ailleurs appuyées sur les données de cet auteur (*La réussite éducative des élèves issus de l'immigration : enfin au cœur du débat sur l'intégration ?*) pour étayer ce point précis de notre étude.

L'auteur déplore que la question de la réussite scolaire des enfants issus de l'immigration n'ait pas été suffisamment débattue depuis plusieurs décennies au Québec, et ce, au profit des questions linguistiques et de celles entourant la diversité culturelle et religieuse.

Pourtant, dans la *Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle* (MEQ, 1998), la promotion de l'égalité des chances et de la non-discrimination joue un rôle capital et plusieurs mesures y sont associées.

---

<sup>104</sup> Les informations ou données de cette section sont issues d'un article de Marie Mc Andrew : *La réussite éducative des élèves issus de l'immigration : enfin au cœur du débat sur l'intégration ?* (Marie Mc Andrew est titulaire de la Chaire en relations ethniques et professeure titulaire au Département d'administration et fondements de l'éducation de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal).

### **Tableau comparatif des élèves issus de l'immigration ayant intégré le secondaire en 1994, 1995 et 1996 par rapport à l'ensemble de la population scolaire<sup>105</sup>**

Les élèves issus de l'immigration :

- arrivent davantage au secondaire en situation de retard (deux ans ou plus) (17,7 % contre 6 %);
- ont accumulé davantage de retard en secondaire III, même lorsqu'ils sont arrivés à temps en secondaire I (25,9 % contre 19,8 %);
- obtiennent moins souvent un diplôme d'études secondaires après 5 ans (45,5 % contre 57,8 %), 6 ans (53,7 % contre 65,7 %) et 7 ans (57,4 % contre 69 %)<sup>106</sup>.

Ces données sont très inquiétantes quant à la diplomation au niveau secondaire des élèves issus de l'immigration (12 points d'écart après 7 ans) et quant à leurs chances d'insertion économique et sociale.

De plus, Marie Mc Andrew montre du doigt « la situation particulièrement criante vécue par les élèves des communautés noires, ce qui tendrait à relativiser l'impact des problèmes linguistiques par rapport aux difficultés liées à la pauvreté, à l'expérience du racisme ou aux attentes moins élevées des enseignants<sup>107</sup>. »

Il est évident que diverses actions de sensibilisation aux difficultés vécues par les enfants issus de l'immigration doivent être menées dans les divers milieux concernés : ministères, commissions scolaires, pour accroître les ressources (dont les moyens ont été nettement insuffisants ces dernières années), mais aussi là où pourraient se faire des recherches « afin de développer des stratégies novatrices pour répondre aux problèmes ou aux besoins de formation (écoles, cégeps, universités).<sup>108</sup> »

Marie Mc Andrew dit aussi qu'il faut s'attaquer à « l'ethnocentrisme qui marque encore nombre de stratégies scolaires.<sup>109</sup> »

Selon un document du MICC<sup>110</sup>, plusieurs jeunes se plaignent aussi de l'existence d'une discrimination plus ou moins ouverte de la part de certains enseignants, en particulier envers les élèves qui connaissent les résultats scolaires les plus faibles.

---

<sup>105</sup> *Ibid.*, p. 115, d'après une étude de Mc Andrew, Ledent et Ait-Said (MELSQ/IM, 2005) qui représente les données les plus récentes à cet égard.

<sup>106</sup> *Ibid.*, p. 116-117.

<sup>107</sup> *Ibid.*, p. 118. Pour les élèves antillais de langue maternelle anglaise ou de langue maternelle créole, on note qu'un peu moins de quatre élèves sur dix diplôment après sept ans.

<sup>108</sup> *Ibid.*, p. 123.

<sup>109</sup> *Ibid.*, p. 125.

<sup>110</sup> Le MICC cite comme référence Anne Laperrière, « Dépasser le racisme? L'expérience contrastée des jeunes Montréalais d'origine haïtienne », *Revue européenne des migrations internationales*, 1998, vol. 14, n° 1, p. 121-137.

Les milieux scolaires montréalais ont à relever des défis constants en matière d'accueil et d'intégration de personnes en provenance des quatre coins du monde. Heureusement, ils bénéficient d'une grande expertise dans ce secteur, expertise qui doit être soutenue par des ressources humaines et financières adéquates.

**Mesures proposées pour rendre centrale la question de la réussite des populations issues de l'immigration dans les pratiques éducatives déjà en place**  
par Marie Mc Andrew<sup>111</sup>

1. Examiner la pertinence et le choix des divers modèles d'accueil (y compris la place des langues d'origine) en fonction de leur impact sur la réussite éducative (à cet égard, la réaction corporatiste défensive de certains syndicats semble à l'auteur clairement devoir être dénoncée);
2. Inciter, tant les autorités du ministère que les établissements eux-mêmes, à intégrer des objectifs spécifiques à divers sous-groupes des élèves issus de l'immigration dans les plans de réussite des établissements;
3. Inciter les organismes responsables de la stratégie d'intervention en milieux défavorisés (École montréalaise, Agir autrement) à développer une réflexion sur les besoins spécifiques des milieux pluriethniques défavorisés et à mettre sur pied un volet d'intervention adapté à leur réalité;
4. Inciter l'ensemble des instances responsables de la formation initiale (notamment les universités) et du perfectionnement (le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, les commissions scolaires, mais également les instances syndicales) à recentrer leurs approches de formation « interculturelle », fortement axées sur les caractéristiques linguistiques et culturelles des élèves, vers la question de l'équité en éducation;
5. Favoriser une participation des parents issus de l'immigration axée sur la transformation de l'école (*empowerment*). En effet, si l'on veut que l'école soit en mesure de se questionner et de se remettre en question, il faut qu'elle se donne les moyens d'entendre une vision et une voix alternatives. Une telle mesure s'adresse d'abord aux autorités qui soutiennent de tels groupes de parents (MICC, MELS), mais elle devrait également toucher les écoles, au jour le jour.

Marie Mc Andrew nous a aidés à développer notre compréhension des défis entourant les élèves issus de l'immigration. Dans un contexte de croissance de l'immigration et de la pauvreté, il va de soi qu'il faudrait maintenir et accentuer les mesures compensatoires visant les nouveaux arrivants et les milieux défavorisés.

---

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 126-127.



## 4.10 La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants

### La vulnérabilité des travailleurs immigrants

Trouver du travail est la première tâche du nouvel arrivant. Parce qu'il doit subvenir de façon urgente à ses besoins, il se voit dans l'obligation de prendre le premier emploi trouvé, et ce, souvent dans des milieux précaires (comme le secteur manufacturier) qui ne sont pas, le plus souvent, dans son champ de compétences qui sont celles d'un travailleur plus scolarisé. On a vu que le processus de reconnaissance des diplômes est long et, comme le travail est une valeur fondamentale pour lui, l'immigrant se fait un devoir moral envers son pays d'accueil de ne pas rester longtemps sans emploi.

Les tâches que le nouvel immigrant (travaillant le plus souvent dans des milieux non syndiqués<sup>112</sup>) exécute sont donc fréquemment peu familières pour lui, comme celles de la manutention effectuées à une cadence contraignante.

Lorsqu'un accident arrive et qu'une lésion survient, le travailleur, ignorant ses droits et craignant d'être congédié, n'ose pas porter plainte. Ce qui entraîne des problèmes de sous-déclaration des lésions professionnelles chez les travailleurs immigrants.

Prenant connaissance à cet effet des inquiétudes du milieu communautaire, la Direction de santé publique de Montréal-Centre (DSPMC) a mené une enquête exploratoire pour documenter l'ampleur et la gravité des lésions d'origine professionnelle chez les immigrants et déterminer quels secteurs étaient le plus touchés. Or, il existe très peu d'information au Québec sur ce sujet. Les données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ne donnent pas d'informations spécifiques sur le statut migratoire des travailleurs ni sur leur ethnicité. La DSPMC s'est donc basée sur la littérature en général et sur de l'information recueillie lors d'entrevues menées avec des informateurs clés. Ceux-ci ont confirmé les facteurs de risque de blessure et leur sous-déclaration (déjà documentés par la littérature) et ont en majorité exprimé leurs préoccupations à l'égard des problèmes d'indemnisation éprouvés par les travailleurs victimes de lésions.

Voici quelques constats de la Direction de santé publique de Montréal-Centre (DSPMC) au sujet du travailleur immigré : « des conditions de travail difficiles, des taux apparemment plus élevés d'accidents chez ces travailleurs, des difficultés à se faire indemniser par les instances de santé et de sécurité au travail et à se maintenir sur le marché du travail après avoir été accidentés.<sup>113</sup>»

---

<sup>112</sup> Sylvie Gravel, Laurence Boucheron et Michel KANE. « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire ». *Pistes*, vol. 5, no 1, mai 2003, p. 8.

<sup>113</sup> *Idem*, p. 1.

### <sup>114</sup>**Problèmes ou facteurs de risques de lésion identifiés par l'enquête et la littérature**

- Un environnement de travail précaire.
- La méconnaissance des lois en santé et en sécurité au travail et des procédures de déclaration et d'indemnisation. Lorsque survient la lésion, les travailleurs immigrants ignorent très souvent qu'ils peuvent la déclarer.
- Le manque d'information sur les mesures de sécurité.
- La crainte de représailles : le congédiement, l'annulation du permis de travail ou de séjour, ou l'entrave au droit de parrainage.
- La méconnaissance de l'environnement de travail et de la langue, ainsi que des problèmes de communication en contexte culturel différent.
- La grande valeur accordée au travail.
- La faible mobilité professionnelle.

#### **Difficultés liées à l'indemnisation**

Si, malgré tout, le travailleur immigrant déclare sa blessure, il doit franchir les difficultés liées aux procédures administratives de l'indemnisation : « méconnaissance des délais et des procédures; l'incompréhension des exigences, notamment celles des expertises médico-légales; et l'ignorance des rôles et des mandats des instances de santé et de sécurité au travail. À cela s'ajoute l'incapacité financière de défrayer les coûts d'expertises, qu'elles soient médicales, légales ou ergonomiques.<sup>115</sup>».

#### **L'urgence de poursuivre la recherche**

Les travailleurs immigrants étant les plus exposés aux risques et, l'affluence d'immigrants n'allant pas diminuer, il apparaît urgent que l'on poursuive la recherche pour mieux documenter les situations précaires dans leur milieu de travail (non seulement à Montréal, mais partout en province). Nous serons ainsi mieux en mesure de mieux promouvoir des actions préventives et de sensibilisation.

---

<sup>114</sup> *Ibid.*, p. 5-8.

<sup>115</sup> *Ibid.*, p. 8.

## 5. Conclusion

Au terme de ce tour d'horizon sur la question de l'immigration au Québec, nous constatons à quel point celle-ci est capitale pour l'avenir de notre société. Ne considérons que l'apport démographique : depuis 2001, la croissance de la population dépend dorénavant davantage de l'immigration que de l'accroissement naturel.

La question est complexe et se décline en plusieurs défis qu'il faudra maîtriser très vite, compte tenu notamment du choix de recevoir 55 000 immigrants sur une période de trois ans de 2008 à 2010<sup>116</sup>. Parmi les défis les plus urgents et préoccupants, citons : la reconnaissance des acquis et des compétences (pour éviter notamment la déqualification), la régionalisation, la francisation et enfin, l'insertion en emploi des minorités visibles.

Ces défis concernent aussi des questions de justice sociale et d'égalité, valeurs chères à la CSQ dont la mission est notamment « d'œuvrer à l'amélioration des conditions de vie des travailleuses et des travailleurs du Québec au point de vue social, culturel et économique.<sup>117</sup> »

En dernier recours, les problématiques suivantes restent fondamentales, car elles garantissent tout le reste : comment prévenir l'exclusion et favoriser le rapprochement interculturel?

Nous souhaitons avoir pu ouvrir largement ce débat à la suite de la recommandation prise lors du dernier congrès de la CSQ : « identifier les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes issues de l'immigration, et ce, dans le but de dégager des pistes de solution.<sup>118</sup> ».

---

<sup>116</sup> Une augmentation de 10 000 personnes par rapport à l'ancienne période de référence : 2005 à 2007.

<sup>117</sup> Extrait de la définition de la mission de la CSQ sur son site Internet.

<sup>118</sup> Lors du 38<sup>e</sup> Congrès de la CSQ, au mois de juin dernier à Montréal, le Congrès a donné « mandat à la Centrale de former un groupe de travail pour qu'il procède à une analyse diagnostique afin : a) d'identifier les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi des personnes issues de l'immigration, et ce, dans le but de dégager des pistes de solution ». Recommandation 5 : *Collectivement – Pour un monde différent – Document de référence*, p. 21.

## 6. Bibliographie

BAILLARGEON, Stéphane. « Mieux vaut être boucher que médecin – La grille de sélection des immigrants dépend du marché de l'emploi », *Le Devoir*, 18 septembre 2007, p. A-5.

BALLIVY, Yolaine. « Le Québec, terre d'accueil aride pour les immigrants », *La Presse*, 11 septembre 2007.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUEBEC (CSQ). *Centre de documentation – Publications de la Centrale*, juin 2007.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUEBEC (CSQ). *Des niveaux d'immigration inscrits dans un projet collectif engageant et englobant – Mémoire présenté lors des consultations du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration sur La planification des niveaux d'immigration 2005-2007*, 16 pages.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUEBEC (CSQ). *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance – Synthèse des principaux écrits*, Geneviève Talbot, stagiaire en recherche, novembre 2005, 123 pages.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Équité salariale et travailleuses immigrantes et des minorités visibles : universalité et intersections de la diversité*. (Communication donnée à la 6<sup>e</sup> Conférence nationale Métropolis, Edmonton, 22 mars 2003), Université de Montréal, École de relations industrielles, 17 pages.

CITOYENNETE ET IMMIGRATION CANADA, *L'Observateur*, bulletins trimestriels 2006. [<http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ressources/statistiques/observateur/index.asp>]

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale, Avis au ministre de l'Éducation*, juin 2000, 123 pages.

COMITÉ SECTORIEL D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI). *Mémoire – Consultation publique – Plan triennal d'immigration 2005-2007*, 2004, 12 pages.

COMITE D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI). *Diagnostic sectoriel – L'intégration et le maintien au travail des personnes immigrantes*, 2006, 177 pages.

COMITE D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI), Nadia LAKROUZ. *Recherche exploratoire auprès des travailleuses salariées du secteur manufacturier issues de l'immigration détenant un diplôme universitaire*, Montréal, 2006.

COMITE D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI). *Consultations publiques sur les niveaux d'immigration pour la période 2008-2010 : une occasion de refaire le consensus autour des grands objectifs de la politique d'immigration du Québec*, 2007, 8 pages.

COMITE D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE – PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI), Carole PAGEAU. *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, Montréal, 2006, 71 pages.

EL YAMANI, M. *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*, rapport préparé pour le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 1997.

FEDERATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDEPENDANTE. *L'immigration et la petite entreprise : Des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, Toronto, 2006, 48 pages.

FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC. *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : Vers l'identification des bonnes pratiques*. Actes du Forum tenu à Montréal, 11 et 12 novembre 2005, Montréal, juin 2006, 56 pages.

FRIDERES, J. S. « Ethnogenèse : L'origine ethnique des immigrants et le développement des clivages sociaux qui y sont associés », *Thèmes canadiens*, printemps 2005, p. 65-68.

GRAVEL, Sylvie, Laurence BOUCHERON et Michel KANE. « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire ». *Pistes*, vol. 5, no 1, mai 2003, 12 pages. [<http://pettnt/pistes/v5n1/articles/v5n1a3.htm>]

GODIN, Jean-François. *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*, partie 1, rapport synthèse, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), Direction de la population et de la recherche, 2004, 74 pages.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC, L'Indice, *Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans, Le cas des jeunes Québécois d'origine haïtienne*, rapport produit pour le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, 1996.

INCHAUSPE, Paul. *Vers une politique de formation continue : rapport final*, Québec, Ministère de l'Éducation, 1999, 85 pages.

LÉVESQUE, Kathleen. « Immigration : le couperet tombe à Québec », *Le Devoir*, 22 octobre 2007.

MC ANDREW, Marie. « La réussite éducative des élèves issus de l'immigration : enfin au cœur du débat sur l'intégration ? », *Options CSQ Hors série*, n° 1, p. 109-128.

Mc ANDREW, Marie, Jacques Ledent et Ait-Said en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. *La réussite scolaire des jeunes Noirs au secondaire, Rapport préliminaire*, 2004.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Consultation 2008-2010 – La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010.*, juin 2007, 69 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Consultation 2008-2010 – Caractéristiques de l'immigration au Québec – Statistiques.*, juin 2007, 41 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Des valeurs partagées, des intérêts communs – Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et ses partenaires*, juillet 2007, 9 pages.

MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC. *Au Québec pour bâtir ensemble – Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. 1990, 104 pages.

MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION. *Au Québec pour bâtir ensemble : plan d'action gouvernemental en matière d'immigration et d'intégration (1991-1994)*, Montréal, 1991, 87 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). *Rapport du Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, mars 2006, 37 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires, Document de consultation*, août 2005, 44 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Synthèse du document de consultation*, juin 2006, 14 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Document de consultation*, juin 2006, 74 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles*,

*Caractéristiques de la population des communautés culturelles, Statistiques, 2006, 26 pages.*

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). *Notes pour une allocution de madame Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, devant la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, le 3 octobre 2006; l'allocution prononcée a priorité sur la version écrite.*

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). *Faire la différence entre la sélection et l'admission des travailleurs, 2005.*

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission des aubains, 1991, 37 pages.*

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). *Liste des domaines de formation de 2006 (selon la nouvelle de sélection des immigrants), octobre 2006.*

MONGEAU, Jaël et Gérard PINSONNEAULT. (coll. : Damaris Rose). *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007, 104 pages.

MONGEAU, Jaël (coll. : Damaris Rose; d'après un texte de Gisèle Ste-Marie). *Portrait sociodémographique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007, 125 pages. *Collectivement pour un monde différent*, document de référence, CSQ, p. 21, recommandation 5.

ROBERT, Jacques. *Contribution à un état de situation sur la reconnaissance des acquis : la reconnaissance de la formation scolaire acquise hors du Québec*, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Service des équivalences d'études, 1998. 73 pages.

REITZ, Jeffrey G. « Immigrant skill utilisation », *The canadian labour market*, University of Toronto, 2001.

STATISTIQUE CANADA. *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Ottawa, septembre 2007, 28 pages.

STATISTIQUE CANADA. Monica Boyd et Grant Schellenberg, « Réagrement et professions des médecins et ingénieurs immigrants », septembre 2007.

SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'ÉTAT DU QUÉBEC, *La planification de l'immigration au Québec 2008-2010 (Mémoire)*, septembre 2007.

## **Annexe 1 : Glossaire<sup>119</sup>**

### **Aide familial€**

Résident temporaire du Canada ayant terminé avec succès des études d'un niveau équivalent à des études secondaires au Canada; l'intéressé a une formation à temps plein de six mois dans un domaine ou une catégorie d'emploi liés au travail pour lesquels le permis de travail est demandé; il peut parler, lire et comprendre l'anglais ou le français suffisamment pour communiquer de façon efficace dans une situation non supervisée; il a conclu un contrat avec son futur employeur. Les participants peuvent demander le statut de résident permanent s'ils ont occupé un emploi d'aide familiale pendant deux ans au cours des trois années ayant suivi leur entrée au Canada.

### **Autre**

Catégorie comprenant les demandeurs non reconnus du statut de réfugié au Canada ou les immigrants visés par une mesure de renvoi à exécution différée.

### **Candidat d'une province**

Immigrant sélectionné par les provinces et territoires du fait que ses compétences contribueront à l'économie locale. Le Règlement établit la catégorie des candidats des provinces, qui permet aux provinces et territoires ayant signé des ententes avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) de désigner un certain nombre de travailleurs. Pour être admissible, le candidat doit respecter les exigences du gouvernement fédéral, en matière par exemple de santé et de sécurité.

### **Catégorie de la famille**

Catégorie d'immigrants comprenant les proches parents du répondant au Canada, y compris l'époux, le conjoint de fait ou le partenaire conjugal; les enfants à charge; les parents et grands-parents; les enfants de moins de 18 ans que le répondant a l'intention d'adopter au Canada; les enfants dont le répondant est le tuteur; les frères, soeurs, neveux, nièces et les petits-enfants qui sont orphelins et qui ont moins de 18 ans; et tout autre parent, si le répondant n'a aucun des parents mentionnés ci-dessus, à l'étranger ou au Canada.

### **Demandeur d'asile**

Personne qui, se trouvant au pays, demande la protection du Canada. Si l'intéressé est définitivement reconnu comme une personne protégée, il peut demander la résidence permanente.

### **Demandeur principal (catégorie de l'immigration économique)**

Personne susceptible d'accumuler le plus de points dans son autoévaluation et au nom de qui la demande d'immigration est présentée.

---

<sup>119</sup> Les définitions des termes de ce glossaire viennent principalement de l'*Observateur* de Citoyenneté et Immigration Canada et de façon moindre du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).



### **Demandeur principal (gens d'affaires)**

Personne répondant le mieux à la définition de l'une ou de plusieurs des catégories de gens d'affaires immigrants, et au nom de qui la demande d'immigration est présentée.

### **Effectif**

Les statistiques sur l'effectif indiquent le nombre des personnes saisies dans le système de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à une date déterminée à chaque année d'observation. CIC comptabilise communément les effectifs d'étudiants et de travailleurs étrangers. Pour qu'un étudiant ou un travailleur figure dans l'effectif, il doit être titulaire d'un permis d'études ou d'un permis de travail valide à cette date. Tout étudiant ou travailleur étranger ayant obtenu le statut de résident permanent à la date d'observation ou avant est exclu de l'effectif à compter de cette date.

### **Entrées**

Calculé d'après la méthode des « premières entrées », nombre de personnes enregistrées dans le système de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (et qui entrent probablement au pays) pour la première fois. CIC comptabilise communément les entrées d'étudiants et de travailleurs étrangers. Le calcul prend en compte la date d'entrée en vigueur de tout permis valide délivré à un étudiant ou à un travailleur étranger. *L'Observateur* de Citoyenneté et Immigration indique les entrées trimestrielles d'étudiants et de travailleurs étrangers plutôt que leur effectif (voir la définition d'« effectif »).

### **Entrepreneur**

Immigrant ayant été admis au Canada après avoir démontré :

- qu'il a géré et contrôlé un pourcentage des capitaux propres d'une entreprise admissible pendant au moins deux ans au cours de la période commençant cinq ans avant la date à laquelle il a demandé la résidence permanente;
- qu'il a un avoir net d'au moins 300 000 dollars canadiens, et qu'il l'a obtenu licitement.

### **Étudiant étranger**

Résident temporaire autorisé par un agent d'immigration à étudier au Canada. Le permis d'études indique le niveau d'études et la durée de la période pendant laquelle l'intéressé peut séjourner au Canada à titre d'étudiant. Les étudiants inscrits à des cours d'une durée égale ou inférieure à six mois n'ont pas besoin d'obtenir un permis d'études s'ils terminent leur cours avant l'expiration de la période autorisée lors de leur entrée, soit habituellement six mois. En plus du permis d'études obligatoire, les étudiants peuvent être titulaires d'autres types de permis.

### **Gens d'affaires immigrants**

Les gens d'affaires immigrants se répartissent entre trois catégories : les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes. Les gens d'affaires peuvent devenir résidents permanents du fait de leur capacité à réussir leur établissement économique au Canada. Les conjoints et les enfants des gens d'affaires immigrants font aussi partie de cette catégorie.

### **Immigrant admis**

Une personne est dite « admise » lorsqu'elle est autorisée à vivre au Canada à titre de résident permanent. Un immigrant « admis » est un résident permanent. Les immigrants reçus sont les personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

### **Immigrant de la composante économique**

Personne sélectionnée en fonction de ses compétences et de sa capacité à contribuer à l'économie canadienne, y compris les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires et les candidats des provinces.

### **Immigrant très récent**

Immigrant arrivé au pays depuis cinq ans ou moins. (Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada)

### **Immigrant récent**

Immigrant arrivé au pays depuis cinq à dix ans. (Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada)

### **Immigrant de longue date**

Immigrant arrivé au pays depuis plus de dix ans. (Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada)

### **Investisseur**

Immigrant admis au Canada pour les raisons suivantes :

- Il a de l'expérience dans l'exploitation d'une entreprise, ainsi que le prévoit le Règlement;
- Il a un avoir net d'au moins 800 000 dollars canadiens qu'il a obtenu licitement;
- Il a fait un placement de 400 000 dollars canadiens avant d'obtenir un visa.

Le gouvernement canadien répartit le placement entre les provinces et territoires participants qui garantissent le placement et l'utilisent pour développer leurs économies et créer des emplois. Le placement est remboursé, sans intérêt, après cinq ans.

### **Niveau d'études**

Les étudiants étrangers se répartissent entre les cinq niveaux d'études suivants :

**Niveau universitaire** : Études de premier cycle, de deuxième cycle (maîtrise et doctorat) et autres études poursuivies dans une université canadienne.

**Niveau des métiers** : Formation professionnelle suivie dans un établissement non universitaire (p. ex. établissement d'enseignement technique et professionnel, cégep, collège).

**Niveau postsecondaire (autre)** : Études postsecondaires, mais ne relevant pas du niveau universitaire ou du niveau des métiers. Cette catégorie peut comprendre les cours donnés par les établissements spécialisés dans l'enseignement des langues, les établissements privés, les cours préalables à la formation universitaire.

**Secondaire ou moins** : Formation primaire ou secondaire suivie dans un établissement d'enseignement canadien.

**Autre** : Formation autre que celle indiquée ci-dessus.

### **Parrainage d'aide conjointe (PAC)**

Engagement pris conjointement par un groupe de parrainage et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) en vue de parrainer des réfugiés nécessitant une aide spéciale et ayant besoin du soutien supplémentaire d'un répondant pour être admissibles. Pour se rétablir avec succès, ces réfugiés peuvent avoir besoin d'être parrainés pendant plus de 12 mois. L'aide financière attribuée par CIC dans le cadre de ce programme couvre les dépenses liées à la nourriture, à l'hébergement, aux vêtements et aux articles ménagers essentiels. Le rôle du répondant est de fournir une orientation, un soutien affectif, et de mettre tout en œuvre pour aider l'intéressé à se rétablir. Les réfugiés parrainés dans le cadre du programme de parrainage d'aide conjointe sont considérés comme ayant des besoins spéciaux, qui se traduiront probablement par une période d'intégration plus longue ou plus difficile.

### **Personne à charge**

L'époux, le conjoint de fait ou le partenaire conjugal et les enfants d'un résident permanent. L'enfant à charge peut être un enfant biologique ou un enfant adoptif.

L'enfant à charge doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Il est âgé de moins de 22 ans et n'est pas un époux ou un conjoint de fait;
- Il étudie à temps plein et a commencé ses études avant l'âge de 22 ans; il est inscrit à un établissement d'enseignement postsecondaire; il dépend, pour l'essentiel, du soutien financier de l'un ou l'autre de ses parents et a commencé à en dépendre avant l'âge de 22 ans, ou depuis qu'il est devenu un époux ou un conjoint de fait;
- Il est âgé de 22 ans ou plus et dépend, pour l'essentiel, du soutien financier de l'un ou l'autre de ses parents et a commencé à en dépendre avant l'âge de 22 ans parce qu'il ne peut subvenir à ses besoins du fait de son état physique ou mental.

### **Personne immigrante**

Une personne immigrante peut être définie selon deux manières :

1. Selon son statut d'immigration : sont alors considérées comme immigrantes, les personnes ayant le statut d'immigrant reçu au Canada ou l'ayant déjà eu. Une fraction d'entre elles est née au Canada; ce sont par exemple les enfants nés au pays de parents immigrants reçus.
2. Selon son lieu de naissance : sont immigrantes, les personnes nées à l'extérieur du Canada — population de première génération au pays qui est venue s'installer au Canada. Elle inclut dans la population immigrante, les citoyens canadiens de naissance nés à l'étranger et les résidents non permanents (environ 5 %).

**Le critère « lieu de naissance » est le plus communément admis en particulier par Statistique Canada et c'est la définition que nous avons choisie pour les fins de ce travail.** Nous avons donc défini toutes les personnes nées hors Canada, telles que recensées en 2001 et 2006 par Statistique Canada, comme des personnes immigrantes.

### **Personne protégée ayant obtenu la résidence permanente**

Personne ayant été reconnue comme une personne protégée par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, ou à la suite d'un examen des risques avant renvoi, et qui a en conséquence obtenu le statut de résident permanent.

### **Population immigrée**

La **population immigrée**<sup>120</sup> est constituée de toutes les personnes qui, pour résider au Canada, ont dû effectuer une demande d'immigration permanente. À noter que la population immigrée est toujours incluse dans la population totale. **En 2001, elle totalisait 707 000 personnes, soit 9,9 % de la population du Québec.**

### **Population native**

Elle est constituée des personnes nées au Canada,

### **Population des minorités visibles**

Elle comprend toutes les personnes, nées au Canada ou à l'étranger, qui ont déclaré appartenir à un groupe de minorité visible. En 2001, 498 000 personnes ont déclaré faire partie d'une minorité visible au Québec, soit 7 % de la population totale.

### **Population totale**

Elle comprend la population native, la population immigrée et les résidents non permanents.

### **Réfugié au sens de la Convention**

Toute personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social ou de ses opinions politiques : a) soit se trouve hors de tout pays dont elle a la nationalité et ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de chacun de ces pays, b) soit, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle, ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut y retourner.

### **Réfugié parrainé par le gouvernement**

Personne sélectionnée à l'étranger en vue d'être réétablie au Canada à titre de réfugié au sens de la Convention, en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, ou à titre de personne protégée pour des raisons humanitaires, et qui bénéficie d'une aide au rétablissement accordée par le gouvernement fédéral.

### **Réfugié parrainé par le secteur privé**

Réfugié sélectionné à l'étranger en vue d'être réétabli au Canada et qui bénéficie d'une aide au rétablissement attribuée par le secteur privé.

---

<sup>120</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Caractéristiques de la population des communautés culturelles, statistiques*, 2006, p. 6-7.

**Résident non permanent**

Est résident non permanent, un ressortissant étranger résidant au Canada à titre temporaire (étudiant international, travailleur temporaire) ou provisoire (demandeur d'asile).

**Taux de chômage**

Il mesure la proportion de personnes dans la population active qui se cherchent activement du travail. Au Québec, le taux de chômage se situait à 8,2 % en 2005.

**Taux d'activité**

Il mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent ou qui se cherchent activement du travail. En 2005, il se situe à 65,6 % pour l'ensemble du Québec.

**Taux d'emploi**

Il mesure la proportion de personnes parmi les 15 ans et plus qui travaillent.

**Travailleur autonome**

Immigrant ayant a) montré qu'il a l'intention et est en mesure de créer son propre emploi au Canada et b) qu'il peut apporter une contribution importante à la vie économique du Canada, à titre d'agriculteur, ou bien à la vie culturelle ou sportive.

**Travailleur étranger**

Étranger autorisé à entrer au Canada et à y demeurer temporairement à titre de travailleur. Sont exclus les étudiants étrangers et les personnes qui ont obtenu un permis de travail pour des motifs humanitaires. Les travailleurs étrangers peuvent aussi être titulaires d'autres types de permis.

**Travailleur qualifié**

Immigrant sélectionné en raison de la souplesse de ses compétences, atout qui lui permettra de réussir dans un marché du travail en constante évolution et qui profitera à l'économie canadienne. Le Règlement souligne l'importance des études, de la connaissance de l'anglais ou du français, et de l'expérience acquise par rapport à certaines compétences plutôt que dans des professions particulières.

