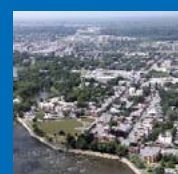
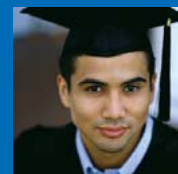


# Des valeurs partagées, des intérêts communs

Pour assurer la pleine participation  
des Québécois des communautés culturelles  
au développement du Québec



Plan d'action 2004-2007  
MAI 2004



Québec 

Le présent document est publié par la Direction des affaires publiques et des communications du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Édifce Gerald-Godin  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9  
Téléphone : (514) 873-8624, poste 20205  
Site Internet : [www.mrci.gouv.qc.ca](http://www.mrci.gouv.qc.ca)

#### **Avis**

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. Dans certains cas, toutefois, lorsque la situation décrite touche plus particulièrement les femmes ou lorsque le sujet peut prêter à interprétation, la double formulation féminine et masculine est adoptée.

En outre, lorsque le sujet traité concerne autant les immigrants que les Québécois des communautés culturelles, la formulation synthèse « Québécois des communautés culturelles » est retenue. Lorsque le sujet touche l'un ou l'autre groupe, mais de façon différente, l'expression complète « immigrants et Québécois des communautés culturelles » est alors utilisée.

Dans les sections intitulées « Partenariat », le soulignement sert à désigner le principal partenaire gouvernemental responsable de la mise en œuvre de la mesure.

Dépôt légal – 2004

ISBN 2-550-42673-8

© Gouvernement du Québec – 2004  
Tous droits réservés pour tous pays.

## MOT DE LA MINISTRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION

---



Au cours des dernières années, les personnes immigrantes ont représenté plus de 60 % de la croissance de la population active, contribuant ainsi à atténuer les effets liés au vieillissement. En raison de la demande accrue de main-d'œuvre et de la pénurie prévisible de compétences, cette contribution est appelée à s'accroître. Le Québec reconnaît donc plus que jamais l'apport stratégique de l'immigration à son développement social, économique et culturel.

Voilà pourquoi je vous présente avec beaucoup de fierté *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, le plan d'action en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles.

Le gouvernement du Québec a décidé d'orienter ses priorités sur l'établissement d'un plan d'action qui, mis en œuvre collectivement, fera en sorte que les Québécoises et Québécois des communautés culturelles, nouvellement arrivés ou établis depuis longtemps, puissent s'épanouir pleinement et contribuer à l'avancement de la société dans toutes les sphères d'activité.

Le Plan d'action *Des valeurs partagées, des intérêts communs* s'inscrit en phase avec l'Énoncé de politique de 1990 déposé par la ministre d'alors, madame Monique Gagnon-Tremblay, dont le contenu et la portée demeurent toujours actuels. Il propose des moyens d'action novateurs, bien ciblés et adaptés aux réalités d'aujourd'hui afin de favoriser une intégration harmonieuse des nouveaux arrivants et d'assurer la pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles au devenir du Québec.

Il est le fruit des commentaires et recommandations recueillis dans le cadre de la tournée réalisée au cours de la dernière année et lors de la consultation générale sur la planification triennale de l'immigration 2005-2007.

Sa mise en œuvre permettra d'assurer un meilleur soutien aux nouveaux arrivants et aux Québécoises et Québécois des communautés culturelles, de définir une offre d'immigration correspondant aux besoins de chacune des régions du Québec, de consolider notre identité dans le respect de la diversité qui nous caractérise, d'offrir un plus large éventail d'outils d'apprentissage du français, de soutenir davantage l'insertion en emploi et de lutter plus efficacement contre la discrimination.

MOT DE LA MINISTRE

Les enjeux économiques, démographiques, culturels et sociaux interpellent l'ensemble de la société québécoise. L'accueil et l'intégration réussie des nouveaux arrivants et des Québécoises et Québécois des communautés culturelles sont des responsabilités que nous devons tous partager.

Je tiens à remercier chaleureusement les employés du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration qui ont travaillé si fort à la conception du plan d'action au cours des derniers mois et qui en seront les premiers artisans.

Je compte sur la collaboration et le leadership de tous les partenaires qui participeront à la réalisation de ce plan et je tiens à les assurer de mon engagement inconditionnel.

La ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration,

A handwritten signature in black ink, reading "Michelle Courchesne". The signature is written in a cursive, flowing style.

Michelle Courchesne

Montréal, mai 2004

## TABLE DES MATIÈRES

---

MOT DE LA MINISTRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION	
INTRODUCTION.....	1
Partie 1	
<b>LES PARTENAIRES, LA CLIENTÈLE ET LES PRINCIPES DIRECTEURS.....</b>	<b>3</b>
Partie 2	
<b>LES AXES D'INTERVENTION.....</b>	<b>9</b>
<b>Axe 1 Une immigration correspondant aux besoins du Québec et respectueuse de ses valeurs.....</b>	<b>11</b>
Objectif 1 Stimuler une offre d'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins de la Capitale nationale, de la métropole et des régions ....	18
Objectif 2 Assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique (travailleurs et gens d'affaires) et les besoins du Québec .....	23
Objectif 3 Accélérer la réunification et l'intégration des immigrants de la catégorie du regroupement familial .....	34
Objectif 4 Renforcer les interventions à l'étranger et au Québec en matière d'immigration humanitaire .....	38
<b>Axe 2 L'accueil et l'insertion durable en emploi.....</b>	<b>43</b>
Objectif 5 Accélérer et personnaliser la démarche d'intégration .....	48
Objectif 6 Faciliter et assurer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.....	54
Objectif 7 Encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée.....	60
<b>Axe 3 L'apprentissage du français : un gage de réussite .....</b>	<b>65</b>
Objectif 8 Accélérer l'apprentissage du français.....	70
Objectif 9 Accroître la francisation en adaptant les services aux besoins.....	74
<b>Axe 4 Un Québec fier de sa diversité .....</b>	<b>79</b>
Objectif 10 Accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels.....	83
Objectif 11 Lutter contre la discrimination et les tensions intercommunautaires.....	93
<b>Axe 5 Une Capitale nationale, une métropole et des régions engagées dans l'action .....</b>	<b>97</b>
Objectif 12 Favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement par l'établissement de plans d'action adaptés aux spécificités régionales.....	100
Partie 3	
<b>LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION .....</b>	<b>103</b>

## TABLE DES MATIÈRES

### Annexes

Annexe I	L'offre de service destinée à améliorer la situation des femmes immigrantes et des communautés culturelles.....	109
Annexe II	L'arrimage entre la démarche d'intégration et l'offre de service d'Emploi-Québec .....	117
Annexe III	Le portrait de la population immigrée et des immigrants récemment admis au Québec .....	121

### Tableaux

Tableau 1	Immigration au Québec selon le sexe et la catégorie, 1999-2003 .....	16
Tableau 2	Immigration au Québec selon la connaissance du français, 1999, 2001 et 2003... 66	
Tableau 3	Mesures destinées prioritairement aux femmes.....	111
Tableau 4	Mise en œuvre différenciée des mesures pour les femmes et les hommes.....	112
Tableau 5	Importance de la population immigrée dans les régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Québec, 1991, 2001 .....	123
Tableau 6	Importance des vingt principaux pays de naissance de la population immigrée, Québec, 1971, 1981, 1991, 2001 .....	124
Tableau 7	Religion par statut et période d'immigration, Québec, 2001 .....	125
Tableau 8	Langue le plus souvent utilisée au travail, population immigrée admise entre 1991 et 2001, Québec, 2001.....	126
Tableau 9	Revenu moyen par sexe de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001.....	127
Tableau 10	Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001 .....	127
Tableau 11	Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 1991, 2001 .....	128
Tableau 12	Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population des minorités visibles âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001 .....	129
Tableau 13	Caractéristiques de la population immigrée, Québec, 2001 .....	130
Tableau 14	Caractéristiques des immigrants admis au Québec de 1999 à 2003 .....	134

**A**u début des années 1990, le gouvernement du Québec reconnaissait l'apport majeur de l'immigration à l'évolution de la société québécoise, que cette contribution porte sur le redressement démographique, la prospérité économique, la pérennité du fait français ou l'ouverture sur le monde. En se dotant d'une politique en matière d'immigration et d'intégration – l'Énoncé de politique *Au Québec pour bâtir ensemble* –, le gouvernement voulait accroître sa capacité d'action dans ces domaines ainsi que l'efficacité de ses interventions.

Cet énoncé de politique était porteur d'une authentique vision à long terme. En effet, les orientations qui y sont inscrites, à savoir une immigration contribuant au développement d'une société francophone et d'une économie prospère ainsi qu'une intégration réussie des immigrants fondée sur l'apprentissage et l'usage de la langue française, sur une pleine participation et sur des relations interculturelles harmonieuses, sont encore pertinentes aujourd'hui.

Les perspectives démographiques qu'on peut observer actuellement sont telles que le Québec devra se tourner de plus en plus vers l'immigration comme source importante de croissance de sa population et de sa main-d'œuvre. Alors que l'immigration représente déjà 63 % de la croissance de la population active du Québec, on prévoit qu'elle représentera la totalité de cette croissance d'ici 10 ans ainsi que la totalité de la croissance de la population québécoise d'ici 25 ans.

Pour que le vaste potentiel que représentent les femmes, les hommes et les familles que le Québec accueille puisse être mis en valeur, pour faire en sorte que ceux-ci puissent contribuer pleinement au développement de notre société, le gouvernement du Québec souhaite renforcer la portée de cet énoncé de politique par des actions précises, bien ciblées et adaptées aux réalités actuelles. C'est pourquoi il compte mettre en œuvre le Plan d'action *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. Compte tenu de la diversité grandissante de la population, sa réalisation permettra aussi de consolider les ponts entre le gouvernement du Québec et les communautés culturelles et contribuera à assurer à leurs membres une pleine participation, notamment par un accès égal à l'emploi.

La première partie du document présente les partenaires associés à la mise en œuvre du plan d'action et la clientèle visée par les mesures énoncées. Les principes directeurs qui guideront la réalisation du plan d'action s'y retrouvent aussi.

La deuxième partie présente les objectifs visés, les mesures et les principaux moyens d'action qui seront réalisés dans un horizon de trois ans. Ceux-ci sont structurés autour des cinq axes complémentaires suivants :

- **Une immigration correspondant aux besoins du Québec et respectueuse de ses valeurs**

Cet axe d'intervention présente des mesures qui visent à stimuler une offre d'immigration qui répond aux besoins du Québec et à assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique et les besoins de main-d'œuvre de la Capitale nationale, de la métropole et des régions. Conformément aux valeurs de réunification familiale et de solidarité internationale qui ont toujours animé la politique québécoise d'immigration, il réunit aussi les mesures qui permettront de faciliter le regroupement familial, de consolider les interventions du Québec

en matière d'immigration humanitaire et de mieux accueillir les immigrants parrainés et les réfugiés.

- **L'accueil et l'insertion durable en emploi**

Cet axe d'intervention comprend les mesures favorisant une insertion rapide et durable des Québécois des communautés culturelles au marché du travail. Y sont regroupées les mesures qui s'adressent aux nouveaux arrivants et aux Québécois des communautés culturelles de même que celles qui visent à soutenir les employeurs pour le recrutement, l'accueil et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

- **L'apprentissage du français : un gage de réussite**

Cet axe d'intervention rassemble les mesures destinées à faciliter et à accélérer l'apprentissage du français ainsi qu'à faire augmenter le taux de fréquentation des services de francisation de certains groupes d'immigrants qui y participent en faible nombre.

- **Un Québec fier de sa diversité**

Cet axe d'intervention regroupe les mesures qui visent à valoriser l'apport des Québécois des communautés culturelles au développement social, économique et culturel du Québec ainsi que celles qui favorisent le dialogue interculturel, l'ouverture à la diversité et la lutte contre le racisme et la xénophobie.

- **Une Capitale nationale, une métropole et des régions engagées dans l'action**

La volonté que l'immigration contribue au développement des différentes régions du Québec, et non seulement de Montréal, demeure très présente. Cet axe d'intervention englobe donc des mesures qui ont pour objet de susciter et de soutenir l'engagement des intervenants régionaux et locaux à considérer la contribution de l'immigration dans leur stratégie de développement. Il s'agit là d'une condition *sine qua non* pour que les immigrants nouvellement arrivés s'établissent dans les différentes régions du Québec. Des plans d'action régionaux adaptés aux spécificités de la Capitale nationale, de la métropole et des régions du Québec compléteront cet axe d'intervention avec succès.

Ce découpage du plan d'action en différents axes d'intervention ne doit pas faire oublier que les mesures de tous les axes se complètent et se renforcent. Ainsi, l'accélération de l'apprentissage du français contribuera à lever des obstacles à l'insertion au marché du travail. Une sélection arrimée aux besoins de main-d'œuvre des différentes régions de même que des conseils et un soutien en gestion de la diversité destinés aux employeurs favoriseront l'embauche des Québécois des communautés culturelles.

Enfin, la troisième et dernière partie du document précise les modalités de mise en œuvre du plan d'action et les moyens qui seront utilisés pour en effectuer le suivi et s'assurer que les résultats seront atteints.

Des annexes complètent ce document. L'annexe I recense les services destinés à améliorer la situation des femmes immigrantes et des communautés culturelles. L'annexe II illustre l'arrimage entre la démarche d'intégration et l'offre de service d'Emploi-Québec et l'annexe III brosse un portrait de la population immigrée et des immigrants récemment admis au Québec.



# **PARTIE 1**

## **LES PARTENAIRES, LA CLIENTÈLE ET LES PRINCIPES DIRECTEURS**

---



L'immigration est la rencontre d'un projet individuel et d'un projet collectif. Il s'agit donc, d'une part, de la quête d'un avenir meilleur pour une personne ou une famille et, d'autre part, de la volonté ferme d'une société d'accueillir des personnes pouvant contribuer à sa croissance démographique, à son développement économique et social, à son dynamisme linguistique et culturel ainsi qu'à son ouverture sur le monde.

Cette rencontre représente un défi majeur pour l'immigrant et la société d'accueil. Car sous le défi commun de l'intégration réussie de l'immigrant se trouvent, à la fois, l'avenir de la personne immigrante et de sa famille et, en grande partie, celui d'une société qui, comme le Québec, est aux prises avec des enjeux démographiques, linguistiques et économiques fondamentaux.

La responsabilisation de tous les acteurs de cette rencontre s'impose d'emblée comme une condition de réussite :

**Le respect du contrat moral, clé d'une intégration réussie**

L'apport de l'immigration aux grands défis de développement du Québec sur les plans démographique, économique, linguistique et socioculturel est étroitement lié à la capacité de la société québécoise d'intégrer les nouveaux arrivants et de favoriser la participation de ses citoyens de toutes origines.

En s'appuyant sur les grands choix de société qui caractérisent le Québec moderne, l'Énoncé de politique de 1990 prévoit un « contrat moral ». Ce contrat repose sur trois grands principes :

- Le Québec est une société où le français est la langue commune de la vie publique;
- Le Québec est une société démocratique où la participation et la contribution de tous sont attendues et favorisées;
- Le Québec est une société pluraliste ouverte aux apports multiples dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire.

Chacun des trois volets du contrat moral comprend des droits et des responsabilités tant pour la société d'accueil que pour l'immigrant. Ainsi, pour participer pleinement à la société québécoise, l'immigrant doit s'adapter à son nouveau milieu de vie. Il doit être prêt à découvrir et à respecter les valeurs fondamentales de la société d'accueil.

- La responsabilisation de l'immigrant lui-même, qui est le principal acteur d'un parcours devant le mener à une intégration harmonieuse au sein de la société d'accueil. L'immigrant doit s'adapter à son nouveau milieu de vie, apprendre la langue française, respecter les valeurs fondamentales de la société qui l'accueille, devenir rapidement autonome et apporter sa contribution au développement du Québec;
- La responsabilisation de la société dans son ensemble, qui doit clairement manifester son appréciation de l'apport des nouveaux arrivants et de leur contribution à l'enrichissement de la culture québécoise et qui doit faire preuve d'ouverture à la diversité.

## Les partenaires

Pour mettre en œuvre ce plan d'action et faire en sorte que les immigrants atteignent leur plein potentiel, le gouvernement ne

peut agir seul. L'intégration réussie des immigrants relève en effet de tous les acteurs qui interviennent, de près ou de loin, auprès des personnes immigrantes ou des Québécois des communautés culturelles. L'immigrant et la société d'accueil dans son ensemble doivent donc être mobilisés et être parties prenantes de la réalisation du présent plan d'action. Ils font partie non seulement de la clientèle visée, mais aussi des partenaires de sa réalisation. En ce sens, un partenariat renouvelé et élargi sera proposé dans les différentes régions du Québec.

Le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), à titre de responsable de l'immigration, de l'intégration des immigrants et de la promotion de relations interculturelles harmonieuses, entend assumer, au nom du gouvernement, un leadership fort et bien défini. Le plan d'action interpelle également l'ensemble des ministères et des organismes du gouvernement québécois ainsi que toutes les composantes de la société pour faire en sorte que les objectifs

poursuivis, qui ont fait l'objet de consensus répétés, soient atteints le mieux et le plus rapidement possible.

La société d'accueil compte un grand nombre d'intervenants dont les rôles et les moyens sont très diversifiés et dont l'apport à l'accueil et à l'intégration des immigrants ainsi qu'au développement d'une société dynamique et ouverte peut être varié et important. De façon particulière, le plan d'action sollicitera l'engagement des partenaires suivants :

- Les divers intervenants socioéconomiques de la société, en particulier les employeurs, les ordres professionnels, les autres organismes de réglementation des métiers et des professions ainsi que les syndicats, car l'emploi demeure encore le premier pôle d'intégration économique et sociale;
- Les organismes communautaires qui œuvrent déjà à l'accueil et à l'intégration des immigrants ainsi que dans le domaine du rapprochement interculturel et de la lutte contre le racisme et qui possèdent une expertise inestimable en ces domaines;
- Les diverses institutions publiques, en particulier les ministères et les organismes du gouvernement du Québec, les municipalités et les divers services publics, qui offrent des services à la population et qui doivent s'assurer que ceux-ci rejoignent les personnes issues de l'immigration en répondant adéquatement aux besoins d'une population caractérisée par la diversité ethnoculturelle;
- Les communautés culturelles déjà présentes au Québec, car elles sont généralement bien placées pour aider les nouveaux arrivants de leur pays d'origine et pour apporter la compréhension et le soutien moral dont un nouvel arrivant, transplanté dans un nouvel univers, peut avoir besoin.

#### Les principaux partenaires gouvernementaux

Au nombre des partenaires du secteur public associés au ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration dans la mise en œuvre du plan d'action, on compte :

- Le **ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille**, notamment **Emploi-Québec**, en vue de favoriser le développement de l'employabilité des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles, d'assister les nouveaux arrivants dans la recherche et l'obtention d'un emploi et de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, au développement de l'emploi;
- Le **ministère de l'Éducation**, dans l'intégration scolaire des jeunes immigrés et dans l'éducation interculturelle auprès des jeunes et des professionnels du réseau scolaire. Le ministère de l'Éducation, dans le cadre du plan d'action de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, travaille de concert avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, le Conseil interprofessionnel du Québec, les établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres partenaires pour développer une offre de service plus adaptée aux besoins des clientèles, dont les personnes immigrantes, en matière de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi qu'en ce qui concerne les formations manquantes. Les établissements d'enseignement du réseau de l'éducation sont aussi des partenaires pour les services d'enseignement du français offerts aux personnes immigrantes connaissant peu ou pas le français;
- Le **ministère de la Santé et des Services sociaux**, dans l'offre de service aux personnes immigrantes souffrant d'isolement social, dans la prévention de la violence conjugale et des agressions à caractère sexuel et dans le soutien aux personnes qui en sont victimes;
- Le **ministère du Développement économique et régional et de la Recherche**, pour soutenir l'établissement des immigrants dans les régions autres que la région métropolitaine de Montréal et pour aider les investisseurs et les entrepreneurs à réaliser leur projet d'affaires;
- **Investissement Québec** pour la gestion du *Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises* et la mise en œuvre du *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*;
- La **Société d'habitation du Québec**, pour les questions relatives au logement;
- La **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** pour les questions de discrimination fondée, entre autres, sur la couleur, la religion ou l'origine ethnique, notamment en matière de logement et d'emploi;
- Le **ministère de la Sécurité publique**, en vue de prévenir les risques de profilage racial, avec la collaboration des divers corps policiers, notamment ceux des grands centres;
- Le **Secrétariat du Conseil du trésor**, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en vue de favoriser un accès plus grand des immigrants et des Québécois des communautés culturelles aux emplois du secteur public;
- Le **Conseil des relations interculturelles**, comme lieu de réflexion et d'échange d'idées et d'information sur les questions d'intégration et de relations interculturelles.

Il est à noter que le plan d'action comporte un certain nombre de mesures qui permettront de venir en aide à ces partenaires, notamment en vue de les outiller pour qu'ils puissent jouer adéquatement leur rôle.

## La clientèle

Le présent plan d'action vise à améliorer la situation d'une clientèle diverse ayant des besoins variés. Il s'agit plus précisément de la clientèle suivante :

- Les candidats à l'immigration, soit les candidats potentiels à l'immigration économique, le Québec devant attirer ceux qui répondent le mieux à ses besoins, les candidats nouvellement acceptés qui seront soutenus dans leurs démarches en vue de s'intégrer au Québec avant même d'avoir obtenu la résidence permanente, les membres de la catégorie du regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable sélectionnés à l'étranger ou à qui l'asile est conféré alors qu'ils sont au Québec, les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires et, parmi eux, ceux qui souhaitent entreprendre des démarches vers un statut permanent;
- Les nouveaux arrivants et les immigrants arrivés depuis plusieurs années qui vivent encore certaines difficultés et qui ont donc besoin de soutien ou d'interventions spécifiques en vue de permettre leur intégration rapide et complète à la société québécoise;
- Les personnes des minorités visibles, souvent scolarisées ou nées ici, et qui font malgré tout face à des situations pouvant avoir comme conséquence de limiter leur pleine participation et de les maintenir dans une situation de pauvreté;
- Les employeurs qui ont déjà et qui auront encore davantage de besoins en main-d'œuvre qui ne peuvent pas être comblés par le marché du travail québécois, en vue de les soutenir dans le recrutement à l'étranger de personnes qualifiées et dans l'embauche de Québécois des communautés culturelles;
- Les organisations et les institutions privées et publiques qui ont à relever le défi de la diversité ethnoculturelle, que ce soit à titre d'employeurs ou de dispensateurs de services;
- La population en général, que ce soit dans les régions où la présence de communautés culturelles demeure faible ou dans les quartiers qui reçoivent des nouveaux arrivants depuis longtemps. La société québécoise demande encore aujourd'hui à être mieux informée et davantage sensibilisée à l'apport de l'immigration et toutes ses composantes peuvent jouer un rôle de premier plan dans la réussite des objectifs poursuivis en matière d'intégration des immigrants et de développement de relations interculturelles harmonieuses.

Les mesures du plan d'action seront segmentées de manière à tenir compte, au moment de leur mise en œuvre, des difficultés particulières pouvant être vécues par des populations spécifiques, dont certaines femmes aux prises avec l'isolement social ou les jeunes des minorités visibles qui éprouvent des difficultés d'insertion en emploi. Le plan d'action reflète aussi une volonté gouvernementale de mieux adapter ses services aux besoins des personnes immigrantes et des Québécois des communautés culturelles, notamment les besoins de ceux que le gouvernement ou les groupes communautaires ont du mal à joindre. Ainsi, un ensemble de mesures seront mises en œuvre dans les milieux de vie de ces personnes, notamment au travail et dans les lieux de socialisation.

## Les principes directeurs

Plusieurs principes directeurs ont guidé le gouvernement dans le choix des mesures du plan d'action. Ce sont les suivants :

- Le respect de l'égalité des personnes, principe consacré dans la Charte des droits et libertés de la personne et dans les différentes lois du Québec;
- Le respect des valeurs qui ont toujours animé la politique québécoise d'immigration en matière de regroupement familial et d'accueil humanitaire;
- L'équité et l'intégrité du processus de traitement des dossiers qui reflète la volonté de concilier les différents objectifs de la politique d'immigration et de maintenir une diversification des flux migratoires;
- Une approche adaptée aux besoins des immigrants des différentes catégories d'immigration et des membres des minorités visibles;
- La prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes sur le plan de l'intégration et de la pleine participation<sup>1</sup>;
- L'arrimage le plus étroit possible entre les besoins du Québec et la sélection économique;
- Une approche spécifique adaptée aux particularités et aux conditions de chaque région du Québec;
- L'amorce de l'intégration de l'immigrant dès l'acceptation du candidat à l'étranger ou au Québec même;
- L'assurance d'un processus sécuritaire, le contexte international actuel exigeant que tous les moyens soient pris pour éviter l'usurpation d'identité ou d'autres fraudes et contribuer à la sécurité nationale.

---

<sup>1</sup> L'annexe I présente les mesures du plan d'action destinées plus spécifiquement à améliorer la situation des femmes immigrantes et des communautés culturelles ou dont la mise en œuvre différenciée sera importante pour répondre adéquatement à leurs besoins. Un encadré rappelle les principales actions déjà réalisées en leur faveur.

## **PARTIE 2**

### **LES AXES D'INTERVENTION**

---

- Axe 1 Une immigration correspondant aux besoins du Québec et respectueuse de ses valeurs
- Axe 2 L'accueil et l'insertion durable en emploi
- Axe 3 L'apprentissage du français : un gage de réussite
- Axe 4 Un Québec fier de sa diversité
- Axe 5 Une Capitale nationale, une métropole et des régions engagées dans l'action





**Axe 1****Une immigration correspondant aux besoins du Québec et respectueuse de ses valeurs****Le contexte**

L'immigration de personnes d'origines diverses représente une constante dans l'histoire du Québec. Conscient de l'apport de l'immigration à son projet de société, le Québec a conclu, au fil du temps, des ententes avec le gouvernement fédéral portant sur le partage des responsabilités en cette matière. L'entente la plus récente, *l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, entrée en vigueur en 1991, consacre la responsabilité exclusive du Québec en matière de sélection des immigrants permanents se destinant à son territoire.

Cet accord confirme aussi l'adhésion du Québec aux principes de réunification familiale et de solidarité internationale. Il lui permet également de déterminer les volumes et la composition d'une large part du mouvement d'immigration, d'établir ses critères de sélection, de mener ses activités de promotion et de sélection selon sa propre lecture des enjeux, des besoins et de la capacité d'accueil du Québec et de déterminer certaines règles en matière de parrainage. Il lui reconnaît enfin la responsabilité entière de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants.

Dans le cadre de sa politique d'immigration, le Québec accueille annuellement plusieurs milliers d'immigrants permanents – entre 29 200 et 39 500 personnes par année de 1999 à 2003. Qu'ils fassent partie de la catégorie de l'immigration économique (travailleurs ou gens d'affaires) ou de la catégorie du regroupement familial, des réfugiés ou personnes en situation semblable de détresse, ces femmes, ces hommes et ces enfants de toutes origines contribuent au développement du Québec. Ils seront en mesure de contribuer d'autant mieux à son essor que l'on saura adapter les interventions en fonction des besoins propres à chaque clientèle. Aussi importe-t-il, d'entrée de jeu, de distinguer, pour mieux les prendre en compte, les principales particularités des catégories et des programmes d'immigration<sup>2</sup>.

*L'immigration économique*

Le contexte mondial actuel est marqué par une intensification de la concurrence entre les États

**Les catégories d'immigration**

La Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (L.C. 2001, ch. 27) définit trois grandes catégories d'immigration :

- La catégorie de l'immigration économique comprend les travailleurs qualifiés, les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes;
- La catégorie du regroupement familial comprend les proches parents et les conjoints de citoyens canadiens ou de résidents permanents. Ces derniers doivent s'engager à subvenir, pour une durée déterminée, aux besoins de ces personnes et des membres de leur famille qui les accompagnent;
- La catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable comprend les réfugiés au sens de la Convention de Genève et les personnes protégées à titre humanitaire (personnes de pays d'accueil et de pays sources) sélectionnés à l'étranger. Elle comprend aussi les réfugiés reconnus sur place, les personnes à protéger et les personnes protégées (au Canada).

En vertu de l'Accord Canada-Québec, le Québec est le seul responsable de la sélection des immigrants qui se destinent à son territoire, à l'exception des membres de la catégorie du regroupement familial et des personnes à qui le statut de réfugié, au sens de la Convention de Genève, est reconnu sur place à la suite d'une demande d'asile.

<sup>2</sup> Pour plus d'information sur l'actuel partage des responsabilités et sur les catégories d'immigration, consulter le document *L'immigration au Québec*. Ce document est disponible en version électronique à l'adresse [www.mrci.gouv.qc.ca].

afin d'attirer les travailleurs étrangers qualifiés et les gens d'affaires expérimentés. Pour attirer ces forces vives en plus grand nombre, le gouvernement québécois réalise de nombreuses activités à l'étranger. Celles-ci consistent d'abord à faire la promotion du Québec auprès des candidats possédant les caractéristiques souhaitées. Elles visent ensuite à sélectionner ceux qui présentent le meilleur potentiel et qui répondent le mieux à ses besoins présents et futurs et à les aider à préparer leur arrivée au Québec. Une stratégie dynamique de promotion revêt donc une importance capitale dans les territoires où résident des candidats ayant un profil correspondant aux objectifs et aux critères du Québec.

Les candidats de la catégorie de l'immigration économique sont soumis à la grille de sélection québécoise. Celle-ci permet de sélectionner les candidats de même que leur conjoint et leurs enfants à charge, le cas échéant, en fonction de caractéristiques réputées favoriser leur insertion en emploi ou leur aptitude à réaliser un projet d'affaires, telles que la scolarité, l'âge et les connaissances linguistiques. La grille de sélection des candidats de l'immigration économique présente une importance stratégique pour la politique d'immigration du Québec, car elle permet d'infléchir la composition de l'immigration et de répondre aux besoins spécifiques du Québec.

Une refonte majeure des outils de sélection pour les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés a été réalisée en 1996 pour introduire un mode de sélection davantage axé sur le capital humain des immigrants. Depuis, quelques ajustements ont été apportés. Ceux-ci ont permis notamment d'augmenter de façon considérable la proportion des immigrants qui connaissent le français lors de leur admission.

Afin d'évaluer les effets de la grille de sélection, une enquête<sup>3</sup> a été réalisée auprès de 2 000 immigrants sélectionnés dans l'un ou l'autre des programmes constitutifs de la grille de sélection, puis admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000. Il en ressort notamment que les immigrants sélectionnés au moyen de la grille de sélection des travailleurs connaissent un taux de chômage moins élevé que celui de l'ensemble des immigrants et que ce taux diminue à mesure que la période de séjour augmente. Ainsi, les immigrants sélectionnés qui comptaient quatre à cinq années de résidence présentaient, en mars 2002, un taux de chômage de 9,3 %, comparativement à un taux de 8,9 % pour l'ensemble de la population québécoise. Enfin, l'insertion en emploi est plus favorable lorsque les immigrants sont plus jeunes ou plus scolarisés confirmant ainsi l'importance de ces caractéristiques.

L'évolution prévue du marché du travail dans différentes régions du Québec rend aujourd'hui nécessaire une révision de la grille de sélection et des outils qui y sont associés. Ainsi, on note une concentration des immigrants sélectionnés dans certains groupes professionnels, alors que les besoins sont nombreux et variés. De plus, on remarque un écart entre le profil d'une majorité des candidats sélectionnés – très scolarisés – et les perspectives professionnelles annoncées par Emploi-Québec, qui prévoient que près des deux tiers des emplois qui seront créés au Québec, entre 2002 et 2006, seront de niveaux de compétence technique et intermédiaire. Cette révision permettra d'assurer une meilleure adéquation entre la sélection des travailleurs et les besoins du marché du travail de la Capitale nationale, de la métropole et des régions du Québec.

En ce qui concerne les gens d'affaires immigrants, les données démontrent que le Québec ne tire pas pleinement profit des retombées économiques liées à leur admission. En effet, une proportion importante (près de 50 %) des immigrants entrepreneurs connaissent de sérieuses difficultés à réaliser leur projet d'affaires au Québec. Quant aux immigrants investisseurs, leur taux de présence est le plus faible de toutes les catégories. Il représente 16,6 % pour les immigrants admis entre 1998 et 2002, comparativement à 86,7 % pour les travailleurs qualifiés.

<sup>3</sup> Jean-François GODIN, *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 – Partie 1 Rapport synthèse*, Direction de la population et de la recherche, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, janvier 2004, 60 p.

Cette situation pose problème, particulièrement au regard des besoins de plus en plus pressants des régions en matière de relève entrepreneuriale.

Ici encore, les outils de sélection des gens d'affaires, de même que les stratégies de recrutement et d'accompagnement les concernant, demandent à être revus. Le programme des immigrants entrepreneurs, qui a été révisé en profondeur en 1993 et dont les critères demeurent pertinents, doit être actualisé pour mieux évaluer le profil des candidats.

Quant à la refonte du programme des immigrants investisseurs réalisée en 2000, elle a porté sur l'aspect financier du programme. La question de la rétention de ces immigrants et de leur famille au Québec doit maintenant être abordée afin d'augmenter leur taux de présence. De plus, il apparaît opportun de diversifier les retombées économiques du programme en utilisant une partie des revenus tirés des placements des immigrants investisseurs afin de soutenir l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles. Enfin, une attention accrue doit être portée aux risques associés à la gestion du programme de façon à s'assurer du respect des règles et des principes édictés par les lois régissant le mouvement des personnes et des capitaux.

Il importe donc d'accroître la contribution de l'immigration à l'essor économique du Québec en sélectionnant les candidats qui répondent le mieux aux besoins du marché du travail québécois. Des mesures doivent être mises en œuvre pour mieux arrimer cette sélection aux emplois disponibles et tirer pleinement profit des retombées économiques liées à l'admission d'immigrants disposant de capitaux et d'un savoir-faire entrepreneurial.

#### *Les travailleurs temporaires*

Plusieurs ressortissants étrangers sont admis au Québec à titre de travailleurs temporaires afin de répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre. Une stratégie porteuse de résultats consiste à inciter, parmi ces personnes, les travailleurs occupant des emplois non saisonniers à s'établir ici de façon permanente. Une autre stratégie consiste à recourir au programme d'admission des travailleurs temporaires pour accélérer l'entrée au Québec des candidats à l'immigration permanente dotés d'une offre d'emploi validée, afin de leur permettre de satisfaire aux besoins en main-d'œuvre des employeurs qui doivent être rapidement comblés en raison de la rareté de l'offre locale dans les professions et les métiers en cause. Les possibilités offertes par le programme des travailleurs temporaires sont par ailleurs peu connues des employeurs et une stratégie particulière visant à leur faire connaître ce programme garantirait pour eux des perspectives d'avenir.

#### *Les étudiants étrangers*

La clientèle des étudiants étrangers présente un grand intérêt parce qu'elle contribue au rayonnement du Québec sur la scène internationale et à la vitalité des régions et des établissements d'enseignement. Le Québec se doit d'être proactif pour attirer des étudiants étrangers, particulièrement dans les établissements situés en région. Des efforts de promotion doivent être déployés à l'étranger pour les attirer au Québec, surtout dans les domaines de formation où les établissements d'enseignement excellent.

#### *Le regroupement familial*

La politique d'immigration du Québec a aussi pour objet de faciliter la réunion, au Québec, de citoyens canadiens ou de résidents permanents avec des membres de leur proche famille. Important facteur d'enracinement, le regroupement familial correspond à des valeurs chères au Québec. Cette catégorie, qui compte pour plus du cinquième de l'immigration au Québec, est composée à plus de 60 % de femmes. Certaines sources révèlent que nombre d'entre elles ont moins recours aux divers services disponibles en matière d'accueil et d'intégration et que

certaines vivent même une situation d'isolement pouvant ralentir ou compromettre leur intégration à la société québécoise.

Les membres de la catégorie du regroupement familial doivent faire l'objet d'un engagement de parrainage. Au cours des dernières années, le Québec s'est surtout assuré d'informer systématiquement les garants et les parrainés du sens et de la portée de l'engagement. Sans négliger ce volet important, il apparaît aujourd'hui nécessaire d'accorder une attention soutenue aux besoins des immigrantes et des immigrants de cette catégorie et de les aider, dès l'acceptation de l'engagement, à préparer leur établissement au Québec. Cette intervention devra notamment favoriser l'autonomie des jeunes adultes parrainés et prendre en compte les besoins particuliers des femmes parrainées. Leur pleine participation à la vie collective en dépend. Dans un autre ordre d'idées, il importe aussi de réduire les délais de traitement des demandes de parrainage.

### *L'immigration humanitaire*

Autre volet important de l'immigration au Québec, l'immigration humanitaire, qui compte pour près du cinquième des admissions, renvoie à la valeur que la société accorde à la solidarité internationale et à l'accueil de personnes qui fuient les guerres et les menaces de persécution. Au fil des ans, des milliers de réfugiés ou de personnes en situation semblable acceptés à l'étranger ont été admis au Québec, certains après avoir vécu plusieurs années dans un camp de réfugiés, sans espoir de retour dans leur pays, d'autres parce qu'ils étaient victimes de persécution dans leur propre pays.

Ces personnes sont prises en charge temporairement par l'État, en partenariat avec des organismes non gouvernementaux, ou accueillies par un groupe ou un organisme ayant souscrit un parrainage en leur faveur. Le Québec agit depuis bientôt 25 ans dans le domaine du parrainage collectif et, depuis 1997, il en est le maître d'œuvre.

Le Québec a la responsabilité exclusive de la sélection des réfugiés à l'étranger, ce qui lui permet notamment de prendre en compte les besoins de protection des candidats et d'accorder une attention particulière aux femmes réfugiées, plus vulnérables et souvent moins outillées sur le plan professionnel. Les territoires de provenance des réfugiés évoluent au fil des ans. Des efforts doivent être déployés pour mieux connaître ces clientèles, répondre plus adéquatement à leurs besoins et accélérer le traitement des demandes de parrainage collectif, notamment en rencontrant davantage de candidats. Il faut également réviser – pour mieux l'adapter – la stratégie d'établissement en région des réfugiés pris en charge par l'État et élaborer de nouvelles formules d'engagement en matière de parrainage collectif.

Le Québec représente aussi une terre d'accueil pour des milliers de personnes à qui le statut de réfugié est accordé alors qu'elles se trouvent sur le territoire. À ce groupe, s'ajoutent des personnes dont le dossier comporte des considérations humanitaires et qui sont autorisées à demeurer au pays pendant le traitement de leur demande d'immigration permanente. Il s'écoule souvent plus d'une année entre l'acceptation de leur demande et le moment où elles obtiennent la résidence permanente. Entre 1999 et 2003, près de 20 % des personnes admises avaient au préalable demandé sur place, plutôt qu'à l'étranger, la résidence permanente. Il importe de soutenir l'intégration de ces personnes en concevant des interventions particulières prenant en compte leur situation ainsi que des programmes et des services auxquels elles ont accès.

## Les objectifs poursuivis

Afin de permettre à tous les immigrants, peu importe leur catégorie d'immigration, de contribuer pleinement au développement du Québec, les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Stimuler une offre d'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins de la Capitale nationale, de la métropole et des régions;
- Assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique (travailleurs et gens d'affaires) et les besoins du Québec;
- Accélérer la réunification et l'intégration des immigrants de la catégorie du regroupement familial;
- Renforcer les interventions à l'étranger et au Québec en matière d'immigration humanitaire.

Parmi les treize mesures qui seront mises en œuvre pour atteindre ces objectifs, les principales sont les suivantes :

- La mesure 1.1 qui permettra de renforcer et de raffiner les efforts de promotion et d'information à l'étranger déployés par le MRCI et ses partenaires en vue notamment de recruter les travailleurs permanents et temporaires ayant le savoir-faire recherché par la Capitale nationale, la métropole et les régions du Québec;
- La mesure 2.1 portant sur la révision de la grille de sélection qui permettra de répondre plus adéquatement aux besoins de main-d'œuvre, tant professionnels que techniques et intermédiaires, des employeurs des différentes régions du Québec;
- La mesure 2.2 qui favorisera un meilleur arrimage entre des besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs des différentes régions du Québec et l'immigration de travailleurs temporaires et permanents;
- La mesure 2.3 portant sur la révision du programme des immigrants investisseurs qui solidifiera les partenariats afin d'accroître leur présence au Québec et qui portera une attention accrue à la gestion des risques associés à ce programme;
- La mesure 3.1 qui, par une réduction de la durée du parrainage pour les jeunes adultes, vise à encourager leur autonomie;
- La mesure 3.2 qui vise à accélérer le processus de souscription d'un engagement pour les personnes venant rejoindre leur parrain au Québec;
- La mesure 4.1 qui permettra aux différentes régions de mieux accueillir et de faciliter l'intégration des réfugiés.

### L'immigration au Québec selon le sexe et la catégorie

Les données globales relatives au nombre d'immigrants admis au Québec entre 1999 et 2003 ne démontrent pas d'écart significatif entre les femmes et les hommes. Toutefois, les femmes sont plus nombreuses au sein de la catégorie du regroupement familial (61,6 % de femmes et 38,4 % d'hommes) et sont moins présentes dans la catégorie de l'immigration économique (45,2 % c. 54,8 % respectivement). Il est à noter que dans cette dernière catégorie, plus des deux tiers des requérants principaux sont des hommes.

Tableau 1  
Immigration au Québec selon le sexe et la catégorie, 1999-2003\*

Catégorie	Femmes		Hommes		Total (100 %)
	n <sup>bre</sup>	%	n <sup>bre</sup>	%	
Immigration économique	45 013	45,2	54 618	54,8	99 631
Regroupement familial	25 410	61,6	15 818	38,4	41 228
Réfugiés	16 257	46,2	18 903	53,8	35 160
Autres	184	49,1	191	50,9	375
<b>Total</b>	<b>86 864</b>	<b>49,2</b>	<b>89 530</b>	<b>50,8</b>	<b>176 394</b>

\* Données préliminaires pour 2003.

Source : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction de la population et de la recherche.

Bien que les critères utilisés pour sélectionner les candidats de l'immigration économique soient universels, il faut porter une attention particulière aux activités de promotion et de recrutement, de même qu'aux critères de sélection contenus dans la grille de sélection, afin de s'assurer qu'ils ne contiennent aucun élément susceptible de désavantager les femmes. En outre, les données susmentionnées témoignent de l'importance de soutenir adéquatement l'intégration des conjoints tout autant que des requérants principaux eux-mêmes, et ce, dès l'étranger.

### Les principes qui sous-tendent la sélection québécoise

- La sélection québécoise vise l'établissement permanent des immigrants au Québec.
- La sélection québécoise est d'application universelle et non discriminatoire en regard de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, de la religion ou du sexe.
- La sélection québécoise des candidats de la catégorie économique se fonde sur l'évaluation de leurs chances d'établissement au Québec.
- La sélection québécoise favorise la réunification familiale.
- La sélection québécoise reflète la tradition humanitaire du Québec.

### La grille de sélection des immigrants de la catégorie de l'immigration économique

Les immigrants de la catégorie de l'immigration économique (travailleurs qualifiés, entrepreneurs, travailleurs autonomes et investisseurs) sont soumis à la grille de sélection, instrument privilégié de la politique d'immigration du Québec. Cette grille est basée sur un système de pointage, en fonction d'objectifs telles la pérennité du fait français et la maximisation des retombées économiques de l'immigration.

Ainsi, la sélection des candidats de la catégorie des travailleurs est réalisée en évaluant les caractéristiques suivantes : la scolarité, l'âge, l'expérience et la mobilité professionnelle, l'existence d'un emploi assuré ou la possibilité d'exercer une profession en demande, les connaissances linguistiques, les qualités personnelles du candidat et son potentiel d'autonomie financière. Si le candidat est accompagné d'un conjoint, les caractéristiques de ce dernier sont prises en compte dans l'évaluation, de même que la présence d'enfants qui participent au projet migratoire. La sélection des candidats gens d'affaires est fondée, pour l'essentiel, sur le profil du candidat, l'expérience de gestion, l'aptitude à réaliser un projet d'affaires, s'il s'agit d'un candidat entrepreneur, et la capacité d'investir au Québec, dans le cas d'un candidat investisseur.

### L'immigration familiale et humanitaire

Les membres de la catégorie du regroupement familial ne font pas l'objet de sélection.

La sélection des réfugiés et des personnes en situation semblable tient compte du besoin de protection et de la capacité de s'intégrer à la collectivité québécoise.

**POUR ASSURER UNE IMMIGRATION CORRESPONDANT AUX BESOINS DU QUÉBEC ET RESPECTUEUSE DE SES VALEURS, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À :**

**Objectif 1 Stimuler une offre d'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins de la Capitale nationale, de la métropole et des régions**

Mesure 1.1

Amplifier et raffiner les efforts de promotion et d'information à l'étranger

Mesure 1.2

Soutenir les établissements d'enseignement postsecondaire des régions dans leurs efforts de promotion et de recrutement d'étudiants étrangers

Mesure 1.3

Renforcer les mesures de prévention et d'encadrement relatives aux activités des consultants en immigration

**Objectif 2 Assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique (travailleurs et gens d'affaires) et les besoins du Québec**

Mesure 2.1

Actualiser les modalités de sélection des travailleurs qualifiés en fonction des besoins présents et futurs du Québec

Mesure 2.2

Arrimer des postes vacants au Québec avec des candidats à l'étranger dont le profil professionnel répond aux besoins exprimés

Mesure 2.3

Revoir les modalités du programme des immigrants investisseurs

Mesure 2.4

Réviser les modalités des programmes d'immigrants entrepreneurs et de travailleurs autonomes

Mesure 2.5

Améliorer le fonctionnement du *Programme des aides familiaux résidents* et mieux protéger les femmes qui y participent

**Objectif 3 Accélérer la réunification et l'intégration des immigrants de la catégorie du regroupement familial**

Mesure 3.1

Réduire la durée du parrainage pour les jeunes adultes parrainés

Mesure 3.2

Réviser le processus de traitement des demandes d'engagement dans le cadre du regroupement familial afin d'en réduire les délais

Mesure 3.3

Fournir aux personnes parrainées ou en voie de l'être de l'information et des outils devant les aider à préparer leur établissement au Québec

**Objectif 4 Renforcer les interventions à l'étranger et au Québec en matière d'immigration humanitaire**

Mesure 4.1

Améliorer la sélection et l'accueil des réfugiés et faciliter l'intégration des personnes admises à titre humanitaire

Mesure 4.2

Réviser et promouvoir le parrainage collectif

---

**Objectif 1**

**Stimuler une offre d'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins de la Capitale nationale, de la métropole et des régions**

Depuis la Seconde Guerre mondiale, seuls les États-Unis, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Canada et le Québec ont eu recours à une politique active d'immigration permanente, fondée notamment sur une réelle planification et sur des activités de recrutement à l'étranger. Devant les perspectives qu'annoncent la croissance démographique et les pénuries appréhendées de main-d'œuvre qualifiée, le contexte a toutefois évolué au cours des dernières années : plusieurs autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économique ont modifié leur législation en matière d'immigration, obligeant ainsi le Québec à revoir sa stratégie de promotion et de recrutement.

En effet, dans un contexte de mondialisation, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, en mesure de répondre aux besoins d'une économie moderne et axée sur le savoir, représente un des atouts les plus importants pour les États. Présentement, une nouvelle concurrence émerge pour attirer la main-d'œuvre qualifiée, notamment en Europe de l'Ouest. Des politiques d'immigration économique et des mesures ciblées, permanentes et temporaires, voient le jour dans plusieurs pays, dont la Grande-Bretagne, l'Irlande, la France et l'Allemagne.

Dans un tel contexte, il importe pour le Québec d'être proactif dans la recherche d'immigrants qui correspondent aux besoins de ses différentes régions, d'accroître sa connaissance des bassins potentiels d'immigration, de raffiner davantage ses actions de promotion et de recrutement et d'y associer d'une façon plus soutenue les employeurs et les communautés culturelles. Le *Plan de promotion et de recrutement*, qui a pour objectif de planifier, de cibler et de suivre les activités réalisées par le Québec en matière d'immigration, mérite donc d'être enrichi de nouvelles stratégies ciblant mieux les clientèles à joindre.

Certains des candidats les plus intéressants sont déjà au Québec à titre de travailleurs temporaires et disposent donc d'une expérience de travail appropriée. Une stratégie de promotion ciblée sera mise en œuvre afin d'accroître le nombre de travailleurs temporaires qui demandent la résidence permanente. En outre, une approche proactive d'intervention sera élaborée auprès des employeurs afin de promouvoir ce programme d'admission.

Les étudiants étrangers contribuent au rayonnement du Québec et constituent également un facteur de développement pour les régions qui les accueillent. Aussi apparaît-il opportun de soutenir dans leurs efforts de promotion et de recrutement les établissements d'enseignement des régions où les volumes d'étudiants étrangers sont encore très peu élevés. Il y a lieu également, tout en respectant la politique québécoise en matière de coopération internationale, de tenir compte de la volonté des étudiants qui désirent émigrer au Québec et de faciliter leurs démarches en ce sens.

Par ailleurs, afin d'assurer la sécurité des citoyens et l'intégrité du processus d'immigration, le MRCI entend renforcer les mesures de prévention et mettre en place des mesures d'encadrement des activités des intermédiaires en immigration.



## Mesure 1.1

**Amplifier et raffiner les efforts de promotion et d'information à l'étranger**

Pour stimuler une offre d'immigration permanente et temporaire ayant des caractéristiques répondant aux différents besoins des régions du Québec, il est nécessaire de mettre en place des stratégies spécifiques afin de joindre directement les clientèles visées. Pour ce faire, aux activités de promotion et d'information destinées à un public plus large, s'ajouteront de nouvelles stratégies visant l'arrimage entre les besoins du Québec et de ses régions et les candidats à l'immigration susceptibles d'y répondre. Ces nouvelles stratégies apparaîtront dans le *Plan de promotion et de recrutement 2004-2005*. De plus, ce plan sera enrichi de deux nouvelles clientèles : les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers visés par les activités du regroupement « ÉduQuébec-Régions ».

Les approches de promotion et d'information visant l'attraction d'immigrants seront d'autant plus efficaces qu'elles seront relayées et appuyées par un ensemble de partenaires publics et privés impliqués dans le développement socioéconomique et culturel du Québec. C'est pourquoi le Plan 2004-2005 prévoira des efforts accrus pour enrichir les partenariats existants et en créer de nouveaux.

**Moyens d'action**

- Revoir et enrichir les stratégies de promotion et d'information afin de mieux positionner le Québec et de le différencier des autres destinations d'immigration. Ces stratégies doivent permettre de :
  - Promouvoir les avantages concurrentiels particuliers du Québec et de ses régions en fonction de chaque marché et clientèle visés;
  - Informer adéquatement les candidats en diffusant différents messages adaptés à chaque stade d'avancement de son processus d'immigration;
  - Interpeller directement les clientèles visées là où elles se trouvent.
- Raffermer les liens avec les partenaires régionaux pour :
  - S'associer à leurs activités internationales;
  - Préciser et concrétiser l'image qu'ils souhaitent voir véhiculer auprès des immigrants potentiels;
  - Soutenir l'intérêt des candidats sélectionnés en leur faisant part des besoins spécifiques des régions en matière de main-d'œuvre.
- Enrichir les alliances avec des partenaires des secteurs public et privé visant la satisfaction de besoins spécifiques de main-d'œuvre en :
  - Organisant des activités ponctuelles auprès de bassins de travailleurs spécialisés préalablement identifiés;
  - Effectuant des missions mixtes alliant le ministère et le secteur à la recherche de travailleurs spécialisés (les opérations auprès des travailleurs spécialisés dans le domaine de la santé peuvent servir de modèle à ce type d'opération).
- Renforcer et recentrer les messages diffusés à l'étranger pour que, d'une part, la qualité de vie au Québec soit mise en valeur (à ce titre, la qualité de l'environnement, la sécurité et le dynamisme économique constituent les avantages dominants) et que, d'autre part, le candidat soit informé de la nécessité de se préparer pour son arrivée au Québec, dès l'obtention du certificat de sélection du Québec.
- Diversifier le site Internet Immigration-Québec pour qu'il devienne, pour les clientèles visées, la source principale d'information sur l'immigration, l'intégration et les relations interculturelles :
  - Inciter les immigrants potentiels à évaluer en ligne leurs chances d'être sélectionnés par le Québec en remplissant l'*Évaluation préliminaire d'immigration* (EPI);
  - Enrichir, en collaboration avec les conférences régionales des élus, l'information sur les régions et la rendre directement disponible à partir de la page d'accueil;

- Concevoir d'autres applications interactives ( *carnet de route*, jumelage du profil du candidat avec les besoins des régions, séances de promotion interactives sur l'immigration au Québec).

#### **Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère des Relations internationales, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, Emploi-Québec, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Autres partenaires : conférences régionales des élus, municipalités intéressées, regroupements et associations d'employeurs et de gens d'affaires, organismes des communautés culturelles

#### **Échéancier**

---

2004-2007 – La planification des promotions, étalée sur trois ans, sera appuyée par des plans annuels, accompagnés de leur échéancier et des moyens de mesure des résultats.

#### **Résultats attendus**

---

Adoption du *Plan de promotion et de recrutement 2004-2005*

Augmentation du nombre de missions ciblées avec les partenaires

Indicateurs de résultat : nombre de missions réalisées par des partenaires, nombre de visites dans les pages promotionnelles du site Immigration-Québec, nombre de travailleurs temporaires joints par les missions mixtes

## Mesure 1.2

**Soutenir les établissements d'enseignement postsecondaire des régions dans leurs efforts de promotion et de recrutement d'étudiants étrangers**

Pour les régions du Québec, il appert que la clientèle des étudiants étrangers peut aider à maintenir certains programmes de niveaux collégial et universitaire pour lesquels une diminution de clientèle est anticipée et à contribuer à leur vitalité sur les plans culturel, social et économique.

C'est dans ce contexte que le MRCI a élaboré, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et les partenaires des régions, un programme de promotion visant à accroître la présence d'étudiants étrangers en région. Ce programme, d'une durée de trois ans, vise les régions suivantes : l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent, la Mauricie, l'Outaouais et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les activités de promotion et de recrutement se font sous la bannière « EduQuébec-Régions ».

Par ailleurs, plusieurs de ces étudiants étrangers se montrent intéressés à s'établir de façon permanente au Québec à la fin de leurs études. Ils possèdent un potentiel d'intégration élevé et représentent des candidatures de choix pour le Québec. Dans le respect des besoins des pays dont ces étudiants étrangers sont originaires et dans le respect aussi des engagements du Québec en matière de coopération internationale, il y a lieu de soutenir ces étudiants dans leurs démarches.

**Moyens d'action**

- Favoriser la présence québécoise à des salons de recrutement d'étudiants.
- Élargir le réseau de partenaires à l'étranger en mettant à leur disposition le matériel de promotion élaboré.
- Mettre en œuvre, en mai 2004, le projet expérimental de travail hors campus, élaboré en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, pour une période de deux ans. Ce projet permettra à des étudiants étrangers en région, après une année d'études réussie, de travailler hors campus 15 heures/semaine pendant les sessions d'études et à plein temps pendant les vacances; envisager d'étendre ce projet, après évaluation, à l'ensemble du Québec.
- Faire connaître aux étudiants en voie d'obtenir leur diplôme et qui désirent demeurer au Québec les modalités d'accès à l'immigration permanente et faciliter leurs démarches en ce sens.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Éducation

Autres partenaires : pour « EduQuébec-Régions » : universités du Québec des régions mentionnées, Cégep international (organisme représentant les 14 cégeps publics des mêmes régions); pour le projet de travail hors campus : universités et cégeps publics ayant leur siège social à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement de Québec et de Montréal

**Échéancier**

Programme d'une durée de trois ans

**Résultats attendus**

Accroissement du nombre d'étudiants étrangers dans les établissements d'enseignement postsecondaire des régions concernées

Indicateurs de résultat : nombre d'étudiants joints lors des salons de recrutement, nombre d'étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement, nombre d'étudiants étrangers ayant participé au projet de travail hors campus

Mesure 1.3

**Renforcer les mesures de prévention et d'encadrement relatives aux activités des consultants en immigration**

Les *consultants en immigration* sont des personnes ou des personnes morales qui se présentent comme spécialistes de l'immigration et qui offrent, contre rémunération, leur expertise pour appuyer le candidat dans la préparation et la soumission de sa demande. Certains, comme les avocats, sont régis par un ordre professionnel. Toutefois, ce n'est pas le cas pour d'autres intermédiaires comme les conseillers autodéclarés ou toute personne qui agit au nom d'un candidat à l'immigration. Or, il importe de mentionner que tout candidat qui désire obtenir des renseignements ou déposer une demande de certificat de sélection auprès du MRCI n'a pas à retenir les services d'un tiers. Sauf pour les frais liés au dépôt des demandes d'étude de dossiers, les services-conseils et les renseignements du MRCI sont gratuits. Néanmoins, les candidats à l'immigration peuvent, s'ils le souhaitent, recourir aux services d'un tiers pour les assister dans leurs démarches. Même si aucune étude exhaustive n'a été menée sur le sujet, un certain nombre de plaintes reçues au cours des dernières années laisse à penser que les cas d'abus et d'exploitation justifient une intervention afin d'encadrer cette pratique.

**Moyens d'action**

- Mettre en place des mesures administratives afin de prévenir et de décourager les comportements non souhaitables : enregistrement et traitement des plaintes, renforcement des communications auprès de la clientèle, révision des directives ministérielles, etc.
- Examiner la possibilité d'implanter un mécanisme de reconnaissance des consultants en immigration détenant la citoyenneté canadienne, basé sur des critères relatifs aux connaissances, à l'expertise et aux comportements éthiques. Le cas échéant :
  - Mettre à jour le registre des consultants reconnus par le MRCI et le diffuser;
  - Créer un comité de révision composé d'experts externes afin notamment de revoir les décisions dans les cas de contestation.
- Prévoir des recours, au besoin, contre des consultants en immigration.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Office des professions du Québec, Autorité des marchés financiers, Citoyenneté et Immigration Canada, Agence des services frontaliers du Canada  
Autres partenaires : Barreau du Québec, Chambre des notaires, ordres des comptables du Québec

**Échéancier**

Début : en cours

**Résultats attendus**

Protection accrue des clientèles et diminution des plaintes au sujet des consultants en immigration

Centralisation des plaintes et documentation détaillée des problématiques relatives à la pratique des consultants en immigration

Vérifications et enquêtes à la suite de plaintes reçues concernant les pratiques douteuses ou illégales de consultants en immigration

Clientèle mieux informée et sensibilisée à l'égard de la pratique des consultants en immigration

Indicateurs de résultat : élaboration d'une stratégie de communication, mise en place d'un mécanisme de reconnaissance des consultants en immigration par le MRCI, mise à jour du registre des consultants reconnus, mise en place d'un comité de révision

**Objectif 2****Assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique (travailleurs et gens d'affaires) et les besoins du Québec**

Depuis 1999, l'immigration économique a connu une croissance majeure et constante au Québec. Le nombre d'immigrants admis dans cette catégorie est passé de 14 247 en 1999 à 23 827 en 2003. La proportion de ces immigrants, parmi l'ensemble des immigrants admis, est elle-même passée de 48,8 % en 1999 à 60,3 % en 2003.

L'immigration économique est sélectionnée par le Québec en fonction de caractéristiques devant favoriser l'insertion en emploi et, le cas échéant, la capacité à réaliser un projet d'affaires. Il faut s'assurer que tous les moyens sont mis en œuvre afin que cette sélection réponde véritablement aux multiples besoins du Québec et des régions, et que l'insertion en emploi des personnes sélectionnées se fasse rapidement et le plus possible dans leur domaine d'expertise.

Le Québec connaît une hausse continue de l'emploi depuis 1997 et plusieurs employeurs, surtout à l'extérieur de la région de Montréal, éprouvent des difficultés à recruter des travailleurs qui répondent à leurs besoins, notamment des techniciens et autres travailleurs spécialisés. Emploi-Québec prévoit que de nombreux emplois, nouveaux ou en remplacement de départs à la retraite, seront à doter au cours de la période 2002-2006 et que plus de 170 métiers et professions offriront des perspectives d'embauche favorables et très favorables.

Près des deux tiers des emplois qui seront créés au Québec entre 2002 et 2006 seront de niveaux de compétence technique et intermédiaire. Le Québec sélectionne actuellement une majorité de candidats ayant un niveau de compétence professionnelle et les travailleurs qualifiés sélectionnés sont concentrés dans le groupe des professionnels du secteur des sciences naturelles et appliquées. Dans les régions du Québec autres que Montréal, la Capitale-Nationale et l'Outaouais, qui recensent 60 % des emplois qui seront créés entre 2002 et 2006, les besoins en main-d'œuvre de niveaux technique et intermédiaire seront plus manifestes. Une partie de ces besoins pourra être comblée par la main-d'œuvre déjà présente sur le territoire et par des immigrants non sélectionnés (admis notamment au titre du regroupement familial ou par l'attribution au pays du statut de réfugié). Les stratégies de recrutement et les outils de sélection devront toutefois être ajustés pour permettre de satisfaire ces besoins prévisibles, tant dans les emplois requérant des compétences professionnelles que dans ceux requérant des compétences techniques.

En ce qui concerne les gens d'affaires, il importe de soutenir les entrepreneurs dans la réalisation de leur projet d'affaires dans les secteurs ou domaines d'activité qui correspondent aux besoins des différentes régions. Il importe aussi d'accroître la présence au Québec des immigrants investisseurs.

Les principales corrections à apporter aux outils actuels de sélection des gens d'affaires sont d'accorder davantage d'importance aux aptitudes individuelles susceptibles d'assurer l'intégration réussie de la personne en affaires ou encore sa présence au Québec. On pense notamment aux critères de l'adaptabilité et des connaissances linguistiques qui sont essentiels à ces égards. Par ailleurs, certaines définitions, par exemple celles de l'entrepreneur et de l'expérience de gestion exigée, demandent à être actualisées. La prospection de nouveaux bassins d'immigrants gens d'affaires est nécessaire. Une plus large place au partenariat avec les intervenants économiques favorisera la réalisation de projets d'affaires porteurs tout en contribuant à accroître leur présence au Québec.

Des améliorations seront également apportées au programme des immigrants investisseurs en tenant compte de ses particularités et des personnes qu'il permet de joindre.

*Le cas particulier du Programme des aides familiaux résidants*

Malgré le fait qu'une bonne partie des employeurs et des participants au *Programme des aides familiaux résidants* vivent des expériences concluantes, celui-ci a fait l'objet de certaines critiques au cours des dernières années en raison de problèmes liés notamment aux difficultés vécues par les femmes qui y participent, aux délais de traitement des demandes ou au rôle joué par les intermédiaires dans ce programme. Des correctifs doivent donc y être apportés.

Il importe, dans ce contexte, d'assurer une meilleure adéquation entre la sélection économique et les besoins du Québec. La réalisation de cet objectif devra permettre, simultanément :

- De satisfaire davantage les besoins en main-d'œuvre des employeurs, particulièrement en ce qui a trait aux techniciens et autres travailleurs spécialisés; de les soutenir adéquatement dans leurs démarches à l'étranger pour embaucher des travailleurs temporaires ou permanents dans un court délai, lorsque le marché du travail québécois est incapable de répondre aux besoins;
- De faciliter l'insertion en emploi des travailleurs sélectionnés et d'améliorer leur performance économique tout en maintenant l'importance accordée à la connaissance du français;
- D'augmenter le taux de présence et de succès en affaires des immigrants gens d'affaires au Québec (et plus encore dans les régions) et d'assurer un meilleur arrimage entre les besoins économiques du Québec et les projets de ces immigrants, notamment à l'occasion de l'élaboration des plans quinquennaux de développement par les conférences régionales des élus et de l'élaboration des stratégies en matière de développement de l'entrepreneuriat par les centres locaux de développement;
- D'améliorer le fonctionnement du *Programme des aides familiaux résidants* et de mieux protéger les femmes qui y participent.

## Mesure 2.1

**Actualiser les modalités de sélection des travailleurs qualifiés en fonction des besoins présents et futurs du Québec**

Cette mesure concerne la révision des instruments de sélection des immigrants « travailleurs qualifiés » afin de permettre une sélection correspondant aux besoins du Québec et d'accélérer l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail au Québec. Cette révision porte sur :

- La grille de sélection et les programmes actuels de sélection permanente des candidats « travailleurs qualifiés », soit *Employabilité et mobilité professionnelle* (EMP), *Profession en demande* et *Offre d'emploi assuré*;
- Les procédures entourant le traitement des dossiers des candidats permanents au Québec et à l'étranger;
- Les activités d'information et de soutien-conseil aux candidats permettant de favoriser leur intégration dès l'étranger.

**Moyens d'action**

- Réviser les facteurs de la grille de sélection ainsi que leur pondération afin de favoriser la venue de travailleurs qualifiés qui répondent aux besoins du Québec, tant ceux de niveau professionnel que ceux de niveaux technique et intermédiaire, en :
  - Prenant davantage en compte le domaine d'études;
  - Incluant, dans les formations à favoriser, certains domaines d'études de niveau secondaire professionnel correspondant à des besoins à long terme du marché du travail;
  - Considérant davantage la transférabilité des compétences, notamment par une prise en compte du caractère récent de la formation et de l'expérience pertinente du candidat dans le domaine d'études.
- Simplifier la gestion de la sélection en :
  - Fusionnant en une seule grille les trois programmes de sélection actuels, tout en :
    - S'assurant que tous les candidats possèdent un potentiel suffisant en matière d'employabilité et de mobilité professionnelle, au chapitre notamment de l'âge, de la formation et des connaissances linguistiques;
    - Bonifiant cette évaluation pour des candidats qui ont des caractéristiques en lien avec les besoins à court et moyen terme du marché du travail, au chapitre notamment d'une profession en demande ou d'une offre d'emploi validée, particulièrement en région;
  - Rendant disponible aux employeurs une banque d'information sur le profil et les compétences de candidats à des fins d'arrimage avec leurs besoins de main-d'œuvre;
  - Révisant le barème d'autonomie financière des travailleurs sélectionnés afin de mieux tenir compte des coûts d'établissement, en renforçant l'engagement des candidats à assurer leur autonomie financière durant les premiers mois suivant leur arrivée;
  - Standardisant l'évaluation des compétences linguistiques réalisée au moment de la sélection des candidats à l'immigration.
- Tenir à jour, pour les fins de la sélection, l'information sur les professions en demande et les besoins des employeurs par région, en accordant notamment une attention particulière aux secteurs d'emploi qui pourraient être pourvus par des travailleuses immigrantes.
- Renforcer les activités d'information sur le marché du travail et de soutien-conseil en emploi auprès des candidats à l'étranger en améliorant la diffusion de renseignements sur les conditions d'exercice des professions et métiers, notamment ceux régis par des organismes de réglementation, sur les conditions générales du marché du travail et sur les besoins des employeurs (voir mesure 5.1).
- Accélérer l'entrée au Québec des candidats sélectionnés qui ont une offre d'emploi validée, afin de leur permettre de répondre le plus rapidement possible aux besoins en main-d'œuvre des employeurs et, pour ce faire, convenir, avec le gouvernement fédéral, de modalités permettant leur venue avant l'obtention de la résidence permanente.

- Élaborer des outils permettant de connaître et de suivre, en continu, l'offre internationale d'immigration des travailleurs par région, afin de mieux cibler les stratégies de promotion et de recrutement en fonction des besoins et des atouts distinctifs de chacune des régions du Québec.
- Prêter une attention particulière aux caractéristiques du conjoint, majoritairement une femme, qui peuvent être favorables à son intégration de même qu'à celle de l'ensemble de la famille.

---

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec

---

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

---

**Résultats attendus**

Instruments de sélection des « travailleurs qualifiés » révisés, notamment la grille de sélection et les programmes

Réponse plus adéquate aux besoins en main-d'œuvre des employeurs, notamment en ce qui a trait aux techniciens et aux travailleurs spécialisés

Maintien de l'importance accordée à la connaissance du français

Meilleure insertion en emploi des « travailleurs qualifiés » et de leur conjoint et amélioration de leur performance économique

Activités de promotion et de recrutement à l'étranger mieux ciblées

Indicateurs de résultat : proportion des immigrants « travailleurs qualifiés » dont l'emploi correspond à leur niveau de compétence, taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage des travailleurs qualifiés et de leur conjoint



## Mesure 2.2

**Arrimer des postes vacants au Québec avec des candidats à l'étranger dont le profil professionnel répond aux besoins exprimés**

Cette mesure consiste à implanter des mécanismes permettant de favoriser, dès l'étranger, une adéquation plus directe entre les besoins en main-d'œuvre des employeurs de chacune des régions du Québec et les candidats à l'immigration et leur conjoint qui se destinent au marché du travail.

**Moyens d'action***Emploi-Québec*

- Informer le MRCI, sur une base régulière, sur les professions qui sont en demande par région et pour lesquelles les employeurs signalent des difficultés de recrutement.
- Diriger au MRCI, au besoin, les employeurs qui doivent recourir au recrutement à l'étranger pour combler leurs besoins en main-d'œuvre.
- Examiner la possibilité d'adapter le site Internet « Placement en ligne » d'Emploi-Québec à des fins d'arrimage et de diffusion des appels de candidatures à l'étranger.

*MRCI*

- Concilier l'information obtenue d'Emploi-Québec avec des candidats sélectionnés ou en attente de sélection qui possèdent les compétences recherchées.
- Informer les employeurs et les associations d'employeurs, en partenariat avec les organismes communautaires, des possibilités de recruter, dès l'étranger, des travailleurs qui répondent à leurs besoins lorsque les postes ne peuvent être dotés par le marché du travail québécois. Dans ces cas, favoriser la formulation, par les employeurs, d'offres d'emploi fermes aux candidats présentant le profil recherché.
- Appuyer les employeurs dans la réalisation d'activités de recrutement de candidats à l'étranger, lorsque les postes offerts ne peuvent être dotés par la main-d'œuvre du Québec, notamment par le soutien à des missions, par l'organisation d'entrevues par visioconférence et par des envois ciblés.
- Accélérer l'admission au Québec des candidats à l'immigration permanente en recourant au programme d'admission des travailleurs temporaires, lorsque ceux-ci détiennent une offre d'emploi validée et que les besoins du marché du travail ont été confirmés.
- Informer les candidats dont le profil répond aux besoins de main-d'œuvre du Québec et aux compétences recherchées par les employeurs, mais qui ne détiennent pas d'offre d'emploi, des possibilités d'embauche et des conditions d'accès aux professions et les appuyer pour qu'ils entreprennent, dès l'étranger, les démarches pour se trouver un emploi.
- Promouvoir le site Internet « Placement en ligne » d'Emploi-Québec pour faire connaître les offres d'emploi à l'étranger.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, organismes à but non lucratif, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Autres partenaires : employeurs et leurs regroupements, ordres professionnels

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Soutien adéquat aux employeurs dans leurs démarches pour embaucher à l'étranger, dans un court délai, des travailleurs temporaires ou permanents, lorsque le marché du travail québécois est incapable de répondre aux besoins

## PARTIE 2 : LES AXES D'INTERVENTION

Meilleure adéquation entre les besoins en main-d'œuvre exprimés par les employeurs de la Capitale nationale, de la métropole et des autres régions du Québec et l'immigration de travailleurs temporaires ou permanents

Indicateurs de résultat : répertoire des emplois disponibles créé, répertoire des candidats qualifiés créé, appui aux employeurs dans les activités de recrutement (appels de candidatures), stratégie d'information destinée aux employeurs sur le potentiel de recrutement à l'étranger et aux candidats qualifiés sur les possibilités d'embauche élaborée, nombre de postes vacants répertoriés dotés par des candidats à l'étranger

## Mesure 2.3

**Revoir les modalités du programme des immigrants investisseurs**

Le programme des immigrants investisseurs engendre des retombées économiques fort importantes pour le Québec. Celles-ci pourraient être accentuées par un taux de présence au Québec plus élevé des immigrants investisseurs. Depuis le début du programme en 1986, les placements ou les revenus de placements effectués par les immigrants investisseurs servent à soutenir des projets d'immobilisation, de recherche et développement ou d'innovation dans les petites et moyennes entreprises québécoises. Ces besoins sont toujours d'actualité. Toutefois, plusieurs PME d'ici font face à d'autres problèmes, notamment la difficulté de recruter de la main-d'œuvre. De leur côté, les personnes immigrantes et les personnes des minorités visibles connaissent des difficultés d'insertion en emploi. Les retombées des investissements passifs des immigrants investisseurs pourraient s'accroître davantage si une partie des revenus de ces placements contribuait à inciter et à aider les PME québécoises, notamment celles en région, à embaucher des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles en quête d'un emploi.

Par ailleurs, le programme des immigrants investisseurs a la particularité de favoriser le mouvement transfrontalier de personnes et de capitaux. Il comporte des risques, notamment que certaines personnes ou organisations puissent se servir du programme pour faciliter leur entrée sur le territoire du Québec, tout en y transférant des fonds dont la nature est incertaine et qui pourraient servir au financement d'activités illicites. Il est donc fondamental d'agir concrètement pour prévenir ces risques.

**Moyens d'action**

- Assurer un meilleur encadrement des candidats à l'immigration et des intermédiaires financiers et une gestion active des risques associés au programme des immigrants investisseurs :
  - Revoir la convention d'investissement entre le candidat et l'intermédiaire financier pour intégrer des exigences renforcées pour chacun d'eux;
  - Établir une entente tripartite entre le MRCI, Investissement Québec et l'intermédiaire financier;
  - Concevoir et instaurer une grille d'évaluation permettant d'identifier les demandes qui pourraient présenter un risque pour le MRCI et Investissement Québec;
  - Intensifier les communications avec le candidat à l'immigration, grâce à l'élaboration d'outils de communication offerts en plusieurs langues, afin de mieux le renseigner sur les modalités de fonctionnement du programme des immigrants investisseurs de même que sur ses droits et obligations.
- Examiner la possibilité de diversifier les retombées économiques du programme en modifiant l'utilisation des revenus de placements effectués au Québec par les immigrants investisseurs pour en réserver une partie au financement du nouveau programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (voir mesure 7.1).
- Réviser les outils de sélection des immigrants investisseurs de manière à accroître leur présence au Québec, notamment en accordant plus de poids aux facteurs qui favorisent la rétention (connaissances linguistiques et adaptabilité).
- Valoriser et accroître les missions de prospection menées au Québec par les candidats immigrants investisseurs afin qu'ils optimisent leur connaissance du Québec, de son économie et de ses marchés.
- Augmenter sensiblement la proportion des entrevues de sélection d'immigrants investisseurs tenues à Montréal d'ici 2006.

- Mettre sur pied, avec divers intervenants économiques, un service d'accueil des candidats et immigrants investisseurs afin de les intéresser à l'exercice d'une activité économique au Québec, notamment par des activités de réseautage avec les communautés d'affaires et le maillage avec des occasions d'affaires québécoises, dont celles liées à la relève entrepreneuriale.
- Réaliser des missions de prospection et de recrutement en collaboration avec des partenaires québécois et des relayeurs d'information locaux dans les territoires prometteurs en matière d'immigration d'investisseurs.

#### **Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Investissement Québec, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, Emploi-Québec

Autres partenaires : organismes des communautés culturelles, conférences régionales des élus, centres locaux de développement, Montréal International, courtiers en valeurs mobilières et sociétés de fiducie

#### **Échéancier**

---

Révision des modalités du programme des immigrants investisseurs : à partir du printemps 2004

#### **Résultats attendus**

---

Augmentation du taux de présence au Québec des immigrants investisseurs

Réalisation de missions de prospection et de recrutement

Accroissement des retombées économiques du programme, notamment en région

Indicateurs de résultat : taux de présence des immigrants investisseurs, nombre de missions de prospection et de recrutement, retombées économiques du programme des immigrants investisseurs

## Mesure 2.4

**Réviser les modalités des programmes d'immigrants entrepreneurs et de travailleurs autonomes**

Les immigrants entrepreneurs éprouvent des difficultés à réaliser leurs projets d'affaires comme en témoignent les données sur leur taux de succès en affaires et la baisse, depuis dix ans, du volume d'admissions des immigrants de cette sous-catégorie. Quant aux travailleurs autonomes, ils représentent une sous-catégorie très peu importante en termes de volume d'admission dans le mouvement des immigrants gens d'affaires.

Pourtant, les besoins du Québec en matière de création d'entreprises sont importants. De plus, dans plusieurs régions du Québec, un nombre de plus en plus grand d'entreprises familiales font face à des difficultés en matière de relève, mettant en péril leur survie. Enfin, le travail autonome est une voie d'intégration économique importante au Québec et constitue très souvent la première étape de la mise sur pied d'une PME.

Cette mesure vise donc à accroître la contribution des programmes d'immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes aux projets de développement et d'expansion de petites et moyennes entreprises, aux occasions offertes par la relève entrepreneuriale et, plus largement, au développement économique de toutes les régions du Québec.

Les actions comprennent une révision des outils de sélection de ces immigrants afin d'assurer la venue au Québec des entrepreneurs et des travailleurs autonomes les plus aptes à saisir les occasions d'affaires qui s'y trouvent et les plus motivés à s'y installer, de même que la mise en place d'une offre de service adaptée à leurs besoins. En effet, le démarrage d'une entreprise dans un contexte culturel étranger représente un défi de taille. Un soutien adéquat ne peut qu'engendrer des bénéfices pour le Québec en termes de réduction des délais d'établissement en affaires, de retombées économiques réelles, notamment en région et, conséquemment, de taux de présence plus élevés.

**Moyens d'action**

- Réviser les outils de sélection des immigrants entrepreneurs pour assurer la sélection des candidats qui ont :
  - Une expérience démontrée à titre d'entrepreneurs et de travailleurs autonomes;
  - Les connaissances linguistiques nécessaires à la conduite des affaires au Québec et une connaissance du Québec préalable à leur admission.
- Diversifier les bassins de provenance des immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes :
  - Mener dans les bassins les plus prometteurs des missions de prospection et de recrutement et y promouvoir de façon active les marchés et les secteurs économiques en développement au Québec;
  - Établir des alliances stratégiques avec des partenaires québécois ayant déjà une présence dans les pays visés et avec des relayeurs d'information locaux.
- Offrir aux candidats et immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes, en partenariat avec le secteur privé et d'autres ministères, des services d'accueil et d'accompagnement adaptés à leurs besoins, et ce, tout au long de leur démarche d'établissement en affaires :
  - Mettre en place un mécanisme de maillage entre des candidats et des projets ou possibilités d'affaires, notamment en matière de relève entrepreneuriale;
  - Soutenir la réalisation du projet d'affaires des nouveaux immigrants et leur intégration aux réseaux d'affaires existants.

### **Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Investissement Québec

Autres partenaires : organismes de soutien à l'entreprise et à l'entrepreneuriat, dont les Services d'aide aux jeunes entrepreneurs et les centres locaux de développement, conférences régionales des élus, associations d'affaires, chambres de commerce, Montréal International

### **Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

### **Résultats attendus**

---

Réalisation, par les immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes, d'un plus grand nombre de voyages de prospection significatifs

Réduction des délais d'établissement en affaires

Augmentation du taux de présence au Québec des immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes

Augmentation du nombre d'immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes en région

Meilleur arrimage entre les besoins économiques du Québec et les projets d'affaires ou les secteurs d'activité de ces immigrants

Indicateurs de résultat : volume d'admissions des immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes, nombre de voyages de prospection réalisés par ces derniers, délais d'établissement en affaires, taux de présence au Québec des immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes, nombre d'immigrants entrepreneurs et travailleurs autonomes établis en région

## Mesure 2.5

**Améliorer le fonctionnement du *Programme des aides familiaux résidents* et mieux protéger les femmes qui y participent**

Le *Programme des aides familiaux résidents* vise à doter, sur une base temporaire, des postes d'aides familiaux laissés vacants par la main-d'œuvre locale tout en offrant aux participants, au terme de deux années de travail à temps plein comme aides familiaux, la possibilité de demander la résidence permanente. Une fois l'obtention de leur résidence permanente, soit de deux à cinq ans après leur arrivée, les trois quarts des aides familiaux sont toujours en emploi.

Cette mesure consiste à mettre en place des moyens pour améliorer la gestion des offres d'emploi des employeurs qui requièrent les services d'un aide familial et pour accroître chez les participants au programme la connaissance à la fois de leurs droits et de leurs recours, notamment en ce qui a trait aux conditions de travail et à l'apprentissage du français.

**Moyens d'action**

- S'assurer du bien-fondé des offres d'emploi et du respect des exigences du programme, notamment par des visites plus nombreuses chez les employeurs, un suivi des dossiers présentés par des intermédiaires et l'examen de la possibilité d'instaurer des frais pour l'évaluation de la demande de l'employeur.
- Simplifier et accélérer le traitement des demandes des candidats au programme : sélectionner sur dossier, accroître la durée de validité du certificat de sélection, conclure une entente avec Citoyenneté et Immigration Canada.
- Assurer l'arrimage entre les besoins des employeurs et l'offre de main-d'œuvre étrangère ainsi que le respect des conditions de travail des aides familiaux en emploi, notamment par un partenariat pour le placement des aides familiaux, la surveillance du respect des conditions de travail, le traitement des plaintes et l'information aux participants sur leurs droits.
- Accentuer l'information sur le programme, notamment par des séances d'information dès l'arrivée des aides familiaux au Québec.
- Accroître la francisation des aides familiaux, en instaurant une obligation contractuelle afin que les employeurs leur accordent un certain nombre d'heures par semaine pour suivre des cours de français et en encourageant les personnes admises dans ce programme à participer en plus grand nombre à des activités de francisation.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Commission des normes du travail, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Autres partenaires : Association des aides familiales du Québec, établissements d'enseignement (cours de français)

**Échéancier**

Intensification à partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Élimination des offres d'emploi non conformes aux critères du programme

Diminution des délais de traitement

Réduction des démarches et des frais pour les aides familiaux

Meilleure connaissance pour les aides familiaux de leurs droits et des moyens à leur disposition pour défendre et faire valoir ces droits

Augmentation du degré de connaissance du français par les aides familiaux, notamment ceux en provenance des Philippines

Indicateurs de résultat : activités d'information organisées ou soutenues par le MRCI, processus administratif révisé, nombre de personnes participant aux activités de francisation

**Objectif 3**

**Accélérer la réunification et l'intégration des immigrants de la catégorie du regroupement familial**

Le regroupement familial contribue à l'intégration et à la rétention des immigrants et correspond à une valeur chère au Québec. Il importe que les personnes qui font partie de cette catégorie d'immigration puissent s'intégrer et participer pleinement au développement du Québec.

Actuellement, ces personnes utilisent moins que d'autres nouveaux arrivants les services d'intégration disponibles, ce qui peut être l'indication d'un manque d'information.

En outre, alors que les règles fédérales permettent à davantage d'enfants majeurs d'être parrainés, il apparaît aujourd'hui opportun de réduire la durée de l'engagement souscrit à l'endroit de ces jeunes, de façon à favoriser leur autonomie et celle de leur famille.

Par ailleurs, les résidents permanents et les citoyens canadiens qui parrainent un membre de leur proche famille (le plus souvent leur conjoint ou leur enfant à charge) souhaitent légitimement que la réunification se réalise rapidement. Le partage de responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec implique que le garant québécois entreprenne une première démarche auprès de Citoyenneté et Immigration Canada, qui confirme l'admissibilité de la demande, et qu'il s'adresse ensuite au MRCI pour souscrire son engagement. Ce processus allonge le délai pour les garants du Québec.

Tout en assurant l'intégrité du programme, des mesures doivent donc être mises en place pour réduire cet irritant en faisant en sorte que le garant du Québec puisse entreprendre sa démarche parallèlement auprès de Citoyenneté et Immigration Canada et du MRCI.

L'engagement souscrit par un garant est la clé de voûte de la réunification familiale. C'est au garant qu'incombe la responsabilité première du parrainé : soutien financier pour ce qui concerne les besoins essentiels, conseils et soutien à l'intégration. Toutefois, les immigrants adultes parrainés ont souvent des besoins et des aspirations que le garant n'est pas en mesure de satisfaire à lui seul, tels l'aide à l'insertion à l'emploi, la mise à niveau de la formation, la francisation, l'information sur les droits et responsabilités d'un résident permanent parrainé et l'accès aux services gouvernementaux.

Une intervention auprès de ces personnes, dès l'acceptation de l'engagement, pourra leur permettre de mieux préparer leur arrivée, de s'intégrer plus rapidement et, en bout de piste, contribuera au succès de la réunification familiale.



## Mesure 3.1

**Réduire la durée du parrainage pour les jeunes adultes parrainés**

La durée du parrainage pour un enfant de la catégorie du regroupement familial est d'un minimum de 10 ans ou jusqu'à l'âge de 18 ans, selon la plus longue des deux périodes. L'âge où un enfant est réputé être à charge étant passé de 19 à 22 ans en juin 2002, la durée du parrainage pour les jeunes adultes devient préoccupante. Dans ce contexte, et à l'instar d'autres pays et du reste du Canada qui ont des pratiques moins contraignantes que le Québec en cette matière, il apparaît opportun de réduire la durée des nouveaux parrainages souscrits à l'intention de ces personnes, considérant qu'aujourd'hui, au-delà d'un certain âge, le jeune adulte n'est plus à la charge de ses parents et que tout doit être mis en œuvre pour favoriser son émancipation et son autonomie. Assortie du soutien à l'insertion en emploi prévu au présent plan d'action, cette mesure favorisera l'autonomie des familles immigrantes et des jeunes adultes parrainés.

**Moyens d'action**

- Modifier la réglementation actuelle afin de réduire la durée minimale des nouveaux parrainages pour les jeunes adultes de la catégorie du regroupement familial.
- Informer des modifications à la réglementation les intervenants gouvernementaux et les organismes communautaires intéressés.
- Joindre les jeunes adultes parrainés afin de les informer des divers services d'intégration disponibles et ainsi favoriser leur émancipation et leur autonomie.
- Suivre, de concert avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, les impacts de la mise en œuvre de cette mesure sur l'insertion en emploi de ces personnes et sur leur taux de présence au programme d'assistance-emploi et, le cas échéant, adopter les correctifs appropriés.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Autres partenaires : organismes à but non lucratif

**Échéancier**

Janvier 2005

**Résultats attendus**

Réduction de la durée minimale de parrainage pour les jeunes adultes de la catégorie du regroupement familial

Indicateurs de résultat : entrée en vigueur de la nouvelle norme, activités d'information organisées par le MRCI

Mesure 3.2

**Réviser le processus de traitement des demandes d'engagement dans le cadre du regroupement familial afin d'en réduire les délais**

Les délais de réunification familiale sont plus longs au Québec qu'ailleurs au Canada, du fait que le garant doit s'adresser successivement à deux administrations publiques. Ainsi, le premier contact entre le garant et le MRCI survient seulement après que le Centre de traitement de Citoyenneté et Immigration Canada ait statué positivement sur la recevabilité de la demande de parrainage et en ait informé le MRCI. Les délais supplémentaires sont occasionnés par le fait que le garant a attendu cette réponse sur la recevabilité de sa demande de parrainage avant de préparer un dossier complet de demande d'engagement au MRCI. Ces délais peuvent être réduits en amorçant plus tôt le processus d'engagement auprès du MRCI.

**Moyens d'action**

---

- Privilégier, avec Citoyenneté et Immigration Canada, le transfert d'information par des moyens électroniques sécuritaires plutôt que par courrier.
- Modifier le processus québécois de traitement des demandes d'engagement pour les personnes parrainées pour que ce traitement soit amorcé plus rapidement.
- Modifier les outils d'information s'adressant aux garants et aux parrainés : trousse et sites Internet.

**Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Citoyenneté et Immigration Canada

**Échéancier**

---

Janvier 2005

**Résultats attendus**

---

Réduction des délais de traitement pour les garants du Québec

Indicateur de résultat : délais de traitement pour les garants du Québec

## Mesure 3.3

**Fournir aux personnes parrainées ou en voie de l'être de l'information et des outils devant les aider à préparer leur établissement au Québec**

Le MRCI ne rencontre pas en entrevue les personnes parrainées dans la catégorie du regroupement familial, celles-ci ne faisant pas l'objet de sélection. Ces personnes ont accès au *Guide du parrainé* qui explique le sens et la portée de l'engagement souscrit par leur garant. Aucun mécanisme formel n'est prévu, à l'heure actuelle, pour informer les personnes parrainées ou en voie de l'être des droits et des obligations particuliers aux immigrants de cette catégorie et, de façon générale, des outils pouvant leur permettre de mieux connaître le Québec et de préparer leur établissement.

Les femmes parrainées composant plus de 60 % de la catégorie du regroupement familial, l'information qui sera mise à leur disposition permettra de les sensibiliser au principe d'égalité des femmes et des hommes dans les différentes sphères de la vie, y compris au sein de la famille, en matière d'accès à l'éducation et sur le marché du travail.

**Moyens d'action**

- Ajouter un volet au *Guide du parrainé*, de façon à :
  - Assurer la diffusion d'information sur les droits et les obligations du parrainé et sur les programmes et les services auxquels les nouveaux parrainés ont accès;
  - Faire connaître les ressources et les outils conçus pour l'ensemble des candidats à l'immigration, notamment en matière de francisation, de reconnaissance des diplômes et d'insertion en emploi, par l'utilisation du *carpet de route* (voir mesure 5.1).
- Diffuser, à l'intention des ressortissants étrangers séjournant temporairement au Québec et en voie d'être parrainés, de l'information sur le processus de parrainage de même que sur les droits et responsabilités qui en découlent pour eux-mêmes et leurs garants.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : organismes à but non lucratif

**Échéancier**

Janvier 2005

**Résultats attendus**

Accès systématique des adultes parrainés à de l'information sur les droits et les obligations des parrainés, sur les programmes et les services accessibles ainsi que sur les ressources et les leviers pouvant leur permettre de préparer leur établissement au Québec

Accès des ressortissants étrangers séjournant au Québec et en voie d'être parrainés à de l'information exacte sur le processus de parrainage

Indicateur de résultat : élaboration et transmission des outils d'information produits

**Objectif 4****Renforcer les interventions à l'étranger et au Québec en matière d'immigration humanitaire**

Chaque année, le Québec convient avec le gouvernement fédéral du nombre et de la provenance des réfugiés qui, une fois acceptés, seront accueillis au Québec et temporairement pris en charge par l'État. L'identification des bassins de réfugiés publics prend notamment en compte les possibilités de rétention au Québec, les besoins de protection et d'autres caractéristiques de ces personnes.

Il importe, pour assurer un accueil efficace, de bien connaître les difficultés vécues par les clientèles visées. Cette connaissance fine ne peut s'acquérir sans une présence ponctuelle sur le territoire et la tenue d'un nombre significatif d'entrevues avec les candidats. Depuis quelques années, la sélection des réfugiés publics est faite presque exclusivement sur dossier. Il importe donc de remédier à cette situation afin d'outiller adéquatement les intervenants gouvernementaux et communautaires.

Les réfugiés publics sont, en majorité, dirigés vers des villes, en région, où ils bénéficient d'un environnement sécuritaire et francophone et d'un accueil personnalisé. Leur présence contribue par ailleurs aux efforts de régionalisation de l'immigration au Québec. À leur arrivée, ils bénéficient d'un accompagnement dans leurs premières démarches d'installation et reçoivent des biens de première nécessité pour couvrir leurs besoins essentiels; ces services sont offerts par les programmes gouvernementaux, en partenariat avec les organismes non gouvernementaux. Il y a cependant lieu de réviser les modalités entourant ces services d'aide et d'accompagnement et de réexaminer périodiquement la liste des villes d'établissement pour s'assurer d'une prestation de services correspondant aux besoins des réfugiés et de la prise en compte des possibilités d'insertion en emploi. Par ailleurs, au moment de déterminer les villes de destination de chaque famille de réfugiés, une attention particulière doit être prêtée aux liens qu'ont les candidats, non seulement avec des parents, mais également avec des amis déjà établis au Québec.

*Le parrainage collectif*

Le Québec souhaite voir augmenter le nombre de parrainages collectifs, puisque la volonté québécoise de solidarité internationale auprès des personnes réfugiées est partagée par de nombreux groupes. Cette prise en charge directe de réfugiés par des groupes est aussi susceptible de faciliter l'intégration des personnes ainsi accueillies.

Une personne morale ou un groupe de cinq résidents du Québec peut souscrire un parrainage d'un an en faveur d'une personne en situation de détresse. Les personnes visées par un parrainage collectif doivent, pour être acceptées et s'établir à titre de résidents permanents, démontrer qu'elles sont des réfugiés ou des personnes en situation semblable et qu'elles pourront s'intégrer à la collectivité québécoise.

En 1997, le Québec est devenu maître d'œuvre du programme de parrainage collectif sur son territoire et s'est engagé dans un partenariat étroit avec le milieu du parrainage.

De façon récurrente, les organismes du milieu du parrainage collectif demandent au MRCI de faire la promotion de ce programme afin d'intéresser davantage de résidents du Québec à ce geste de solidarité. Ils demandent également au MRCI d'introduire la possibilité d'engagements de plus longue durée pour permettre le parrainage d'un plus large éventail de personnes et de diversifier les modalités de souscription des engagements. Par ailleurs, les longs délais entre l'acceptation de l'engagement par le MRCI et la décision d'acceptation ou de refus de la personne parrainée sont également source d'insatisfaction et d'inquiétude pour les parrains. Le MRCI est cependant tributaire des priorités de traitement de Citoyenneté et Immigration Canada, puisqu'il effectue peu de missions à caractère humanitaire. Afin de revitaliser le programme de parrainage collectif, il importe d'agir sur ces problématiques.

*Information aux candidats*

Une des orientations du présent plan d'action consiste à aider les candidats à l'immigration permanente à préparer leur intégration au Québec pendant le traitement de leur demande de résidence permanente. Cette approche doit être adaptée à la situation particulière des diverses clientèles de l'immigration humanitaire.

## Mesure 4.1

**Améliorer la sélection et l'accueil des réfugiés et faciliter l'intégration des personnes admises à titre humanitaire**

Au cours des dernières années, la sélection des réfugiés résidant à l'étranger s'est principalement effectuée sur dossier à partir de données fournies par Citoyenneté et Immigration Canada. Par ailleurs, en matière de parrainage collectif, le Québec est tributaire des priorités de traitement fédérales, ce qui cause des délais de traitement importants.

Une connaissance fine des besoins des réfugiés est essentielle et nécessite des contacts périodiques avec cette clientèle dès la sélection. La tenue de missions de sélection de réfugiés contribue donc à une meilleure rétroaction auprès des intervenants intéressés par l'accueil des réfugiés publics et des groupes et organismes de parrainage collectif, en plus de constituer le principal levier de réduction des délais de traitement des candidatures visées par un parrainage collectif.

Par ailleurs, l'accueil et l'aide à l'établissement constituent, au même titre que le choix des destinations, des éléments clés de l'intégration des réfugiés publics. Afin de favoriser l'intégration de cette clientèle, il importe de réviser et d'optimiser les services offerts par le MRCI dans le cadre de ses programmes. Les partenariats avec les organismes non gouvernementaux sur le terrain, avec les municipalités et avec le milieu scolaire sont à favoriser.

Il importe aussi de réviser la liste de destinations des réfugiés publics, en prenant en compte notamment les ressources locales disponibles. De la même façon, il est primordial de mettre en place des procédures permettant de déterminer, pour chaque unité familiale et dans les meilleurs délais, la destination la plus adéquate.

En dernier lieu, on constate que les outils d'information conçus par le MRCI sont destinés de façon générale aux immigrants de la composante économique. Les réfugiés publics et parrainés sélectionnés à l'étranger, les personnes à qui l'asile est accordé au Québec et les personnes dont la demande de résidence permanente est traitée sur place pour motifs humanitaires ont des besoins d'information distincts auxquels il importe de répondre.

**Moyens d'action**

- Convenir avec Citoyenneté et Immigration Canada de formules de missions et d'un calendrier visant une utilisation efficiente des ressources respectives et permettant au MRCI de rencontrer un nombre significatif de candidats.
- Assurer, à la suite de ces missions, une rétroaction auprès des intervenants gouvernementaux et communautaires concernés.
- Réviser et optimiser les services liés à l'accueil et à l'établissement des réfugiés publics, notamment les modalités administratives entourant l'évaluation des besoins et la fourniture des biens essentiels, l'accompagnement dans les premières démarches d'installation et le jumelage avec des familles déjà établies dans la région d'accueil.
- Réexaminer périodiquement la liste des villes d'établissement des réfugiés publics, en collaboration avec les organismes partenaires et traiter systématiquement l'information relative à la présence de parents ou d'amis, contenue dans la demande d'immigration, pour déterminer la ville de destination des réfugiés publics.
- Élaborer des outils d'information et d'intervention tenant compte des besoins particuliers de ces clientèles, afin de leur faciliter l'accès aux divers services publics (services sociaux, de santé, d'éducation) et de les aider dans leurs démarches en vue de développer leur employabilité et de trouver un emploi.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Citoyenneté et Immigration Canada

Autres partenaires : organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants, municipalités, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

---

**Échéancier**

À partir de l'automne 2004

---

**Résultats attendus**

Nombre plus élevé de réfugiés rencontrés en entrevue

Tenue de rencontres d'information, au retour des missions, avec les intervenants concernés, afin de mieux préparer l'accueil des réfugiés et, lorsque requis, de mieux expliquer les refus

Réfugiés publics bénéficiant d'une aide et d'un accompagnement plus adaptés à leurs besoins dans l'année suivant leur arrivée

Choix de villes d'établissement répondant aux besoins et aux intérêts de chaque unité familiale de réfugiés publics

Clientèles à l'étranger mieux informées de la vie au Québec, de la structure d'accueil mise en place à leur intention et des outils disponibles pour préparer leur intégration

Clientèles sur place informées adéquatement des services auxquels elles ont accès selon leur statut et la catégorie d'immigration dans laquelle leur demande de résidence permanente est traitée

Indicateurs de résultat : nombre de réfugiés rencontrés en entrevue, nombre de rencontres d'information avec des intervenants, programmes d'accueil et d'accompagnement révisés, taux de présence des réfugiés dans leur ville d'accueil, mise en œuvre de la stratégie d'information pour les clientèles à l'étranger et pour les clientèles sur place

## Mesure 4.2

**Réviser et promouvoir le parrainage collectif**

Le programme de parrainage collectif permet à des groupes et à des organismes d'accomplir un geste de solidarité à l'égard de réfugiés et de personnes en situation semblable se trouvant à l'étranger, en souscrivant un parrainage en leur faveur. En réponse aux demandes du milieu, il apparaît opportun de revoir certaines règles régissant ce programme afin de permettre à davantage de groupes et d'organismes de souscrire un parrainage et à davantage de candidats de satisfaire aux exigences du Québec.

Par ailleurs, le programme de parrainage collectif étant encore peu connu, il importe aussi d'en faire la promotion auprès de l'ensemble de la collectivité québécoise.

**Moyens d'action**

- Modifier le Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers :
  - Pour accorder plus de flexibilité dans la composition des groupes parrains : présentement, seul un groupe de cinq personnes ou un organisme peut souscrire un parrainage collectif. Le projet est d'autoriser des groupes de deux à cinq personnes et de permettre une formule mixte (organisme associé à une personne);
  - Pour permettre des parrainages d'une durée de trois ans à l'endroit des candidats ayant besoin d'un plus grand soutien pour réussir leur intégration.
- Diffuser de l'information sur le programme auprès d'intervenants pouvant être intéressés à un tel geste de solidarité internationale.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : organismes du milieu du parrainage, syndicats

**Échéancier**

Entrée en vigueur des modifications réglementaires : janvier 2005

Promotion du programme : à compter de septembre 2004

**Résultats attendus**

Augmentation du nombre de parrainages souscrits

Indicateur de résultat : nombre de parrainages souscrits





## **Axe 2**

### **L'accueil et l'insertion durable en emploi**

#### **Le contexte**

**P**our l'ensemble des citoyens en âge de travailler, avoir un emploi contribue à l'épanouissement personnel et familial et procure un sentiment de dignité. Très souvent aussi, le travail permet de nouer des relations sociales.

Pour une personne immigrante, l'accès à l'emploi revêt un caractère particulier. En effet, la motivation principale pour émigrer est souvent l'amélioration de sa condition économique. De plus, même si le processus d'intégration comporte plusieurs dimensions, c'est souvent l'obtention d'un emploi qui s'avère l'élément déterminant de ce processus. L'emploi, par les contacts et les collaborations qu'il nécessite et par les occasions de s'exercer à parler le français qu'il implique, permet à l'immigrant d'accélérer son processus d'intégration dans les diverses dimensions de la vie sociale et de développer un sentiment d'appartenance envers le Québec.

L'accès à l'emploi est également une préoccupation importante pour les personnes issues de l'immigration qui sont de la deuxième génération, voire de la troisième ou de la quatrième. Pour ces personnes souvent porteuses de différences, en raison de leur culture d'origine, de la couleur de leur peau ou de leur religion, mais par ailleurs membres à part entière de la société québécoise pour y avoir grandi et y avoir étudié, l'emploi contribue au développement d'une appartenance à la société québécoise et au sentiment de faire partie d'une société ouverte à la diversité.

#### *Les données les plus récentes*

Les données du recensement de 2001 confirment que l'insertion en emploi des personnes issues de l'immigration n'est pas aussi rapide et réussie qu'on pourrait le souhaiter. Ainsi, le taux de chômage dans la population immigrée atteint près de 12 %, alors qu'il est de 8 % pour la population totale. Ces données doivent cependant être nuancées, car on observe une décroissance marquée du taux de chômage des immigrants en fonction de l'allongement de la durée de résidence au Québec. En effet, ce taux est nettement plus élevé chez les nouveaux arrivants (22 %), soit les personnes immigrantes arrivées depuis 5 ans ou moins, qu'il ne l'est chez celles arrivées depuis 6 à 10 ans (aux environs de 14 %), ou encore chez celles arrivées depuis plus de 10 ans (un peu moins de 9 %). Pour ces derniers immigrants, admis en 1990 et avant, le taux de chômage se rapproche même de celui de la population native.

Le taux d'activité des femmes ayant immigré entre 1996 et 2000 se situe à 48 %, soit un taux moindre que celui de l'ensemble des Québécoises (58 %) et nettement plus bas que les hommes ayant immigré au cours de la même période (73 %). Il faut dire cependant que le taux plus faible de participation des femmes au marché du travail tient en partie au fait qu'elles ont une trajectoire d'insertion en emploi souvent caractérisée par la prise en charge des responsabilités familiales.

#### *Les difficultés éprouvées*

Selon les experts, le délai moyen d'obtention d'un premier emploi tend à s'allonger chez les nouveaux arrivants des cohortes récentes. Toutefois, ce temps varie énormément selon les

caractéristiques des personnes immigrantes. La méconnaissance du français ou de l'anglais, la non-reconnaissance de l'expérience et de la formation acquises à l'étranger ainsi que l'absence de réseaux de connaissances ou de contacts sont au nombre des principales difficultés pour obtenir un emploi.

Par ailleurs, les problèmes éprouvés sur le marché du travail par les personnes issues de l'immigration peuvent également être attribuables à d'autres obstacles systémiques. Parmi ceux-ci, mentionnons la méconnaissance par les employeurs du potentiel et de la qualité de la main-d'œuvre immigrante, la difficulté d'avoir accès à des formations d'appoint et la rareté de l'emploi dans certains secteurs ou certaines régions.

Les personnes des minorités visibles vivent une situation d'emploi encore plus préoccupante, qu'elles soient nées ou non au Québec et qu'elles aient ou non été scolarisées ici. Selon le recensement de 2001, le taux de chômage chez les immigrants faisant partie d'une minorité visible s'élève à 15 %, comparativement à un peu plus de 8 % chez les immigrants non-membres d'une minorité visible. Il est de 14 % pour les personnes des minorités visibles nées ici, contre près de 8 % pour les non-membres nés ici. Les difficultés d'insertion en emploi de membres de minorités visibles suggèrent donc un réel problème de discrimination, notamment en raison de la race, de l'origine ethnique ou de la religion.

Les employeurs, de leur côté, peuvent connaître des difficultés pour apprécier la formation et les compétences des personnes arrivées de l'étranger ou pour intégrer au sein de leur entreprise une main-d'œuvre diversifiée. Leur réflexe peut être alors de se priver de l'apport précieux de ces personnes. Dans un contexte où des pénuries de main-d'œuvre sont anticipées au cours des prochaines années, l'utilisation pleine et entière de ce bassin de compétences sera un enjeu important pour le développement du Québec.

### **Les objectifs poursuivis**

Plusieurs actions sont entreprises par le gouvernement du Québec pour accélérer la démarche d'intégration et le parcours d'insertion en emploi des personnes issues de l'immigration ou de minorités visibles.

Conformément et en complémentarité au *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, lancé récemment, les mesures présentées dans cet axe reposent sur la prémisse que l'emploi est le premier moyen d'assurer la sécurité économique des personnes et des familles qui en ont le potentiel. En ce qui concerne les Québécois des communautés culturelles, deux ministères sont concernés au premier chef : le MRCI, dont la responsabilité est d'offrir des services d'accueil et d'intégration aux personnes immigrantes, tels des services d'information, de référence aux centres locaux d'emploi et aux organismes communautaires et de préparation au marché du travail, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, dont le mandat consiste notamment, par le truchement d'Emploi-Québec, à offrir des services et des mesures actives d'insertion en emploi, tels l'aide à la recherche d'emploi, les stages d'immersion socioprofessionnelle, les programmes de formation de la main-d'œuvre et les projets d'insertion et de maintien en emploi des jeunes des minorités visibles.

Toutefois, force est de constater que les actions entreprises jusqu'à maintenant n'ont pas donné les résultats escomptés et que des mesures novatrices et plus structurantes doivent maintenant être mises en place afin de permettre la réalisation du plein potentiel professionnel des nouveaux arrivants et des personnes des minorités visibles et ainsi de réduire l'actuelle sous-utilisation du capital humain qu'ils représentent pour le Québec.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Accélérer et personnaliser la démarche d'intégration;
- Faciliter et assurer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger;
- Encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée.

Cet axe d'intervention étant la pierre d'assise du plan d'action, les six mesures qui seront mises en œuvre présentent toutes un caractère déterminant. Ainsi :

- La mesure 5.1 rendra possible, par la mise en place dans les services d'immigration au Québec et dans le réseau des organismes communautaires d'un mécanisme d'accompagnement personnalisé des démarches d'intégration, une prise de contact avec les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants pour qu'ils entreprennent le plus tôt possible leur démarche d'intégration en mettant à leur disposition un nouvel outil personnalisé, le *carnet de route*;
- La mesure 5.2 permettra la mise en place de conditions favorisant une plus grande adéquation entre les besoins spécifiques des nouveaux arrivants et des membres des minorités visibles et l'offre de service d'Emploi-Québec, en fonction des besoins du marché du travail et dans un souci d'équité, d'efficacité et d'efficience;
- La mesure 6.1 instituera un groupe de travail formé de parlementaires dont le mandat sera d'exposer les difficultés liées à la reconnaissance des compétences et des formations et de proposer des solutions;
- La mesure 6.2 intensifiera et assurera une meilleure orchestration des efforts du MRCI et de ses partenaires gouvernementaux en matière d'évaluation des diplômes et d'intervention auprès des organismes de réglementation afin d'aider les personnes à faire reconnaître leur qualification professionnelle et de lever les obstacles à l'emploi;
- La mesure 7.1 prévoit la création d'un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi destiné à inciter et à aider les petites et moyennes entreprises à embaucher des personnes immigrantes et des minorités visibles;
- La mesure 7.2 consolidera, aux paliers national et régional, le partenariat avec les intervenants sociaux et économiques afin de mobiliser les employeurs autour des enjeux de l'immigration et de l'insertion en emploi.

**Le rôle des agents d'accueil et des agents de partenariat des services d'immigration au Québec**

Les agents d'accueil :

- Établissement d'un contact personnalisé avec les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants afin de les inciter à entreprendre le plus rapidement possible leur démarche d'intégration et à utiliser le *carnet de route*;
- Information sur les premières démarches d'installation et sur les réalités socioéconomiques;
- Clarification des responsabilités réciproques des nouveaux arrivants et de la société d'accueil dans la démarche d'intégration;
- Soutien individuel et accompagnement :
  - Évaluation des besoins et des objectifs des nouveaux arrivants à l'aide du *carnet de route* afin de les aider à entreprendre ou à poursuivre leur démarche d'intégration;
  - Information, conseil et référence aux services du MRCI (francisation, *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, Service d'information sur les professions réglementées) et des partenaires : Emploi-Québec, organismes communautaires;
- Suivi et évaluation des interventions auprès des nouveaux arrivants et rectification, si nécessaire, des stratégies d'intégration.

Les agents de partenariat :

- Accompagnement, de concert avec Emploi-Québec, des acteurs économiques stratégiques (entreprises, associations d'entreprises, chambres de commerce, ordres professionnels, représentants de municipalités et de régions, conseils régionaux des partenaires du marché du travail, etc.) dans leurs démarches de recrutement de travailleurs qualifiés, temporaires ou permanents, et de gens d'affaires susceptibles de satisfaire leurs besoins;
- Soutien aux employeurs dans la gestion de la diversité et la résolution des tensions interculturelles;
- Soutien aux candidats gens d'affaires en voyage de prospection et, en collaboration avec Investissement Québec et le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, maillage avec le milieu des affaires;
- Mise en œuvre de projets, avec les organismes communautaires et les organismes des communautés culturelles, qui permettent de lutter contre le racisme et la discrimination dans l'emploi, le logement, l'éducation, la santé, et d'établir des ponts entre les différentes communautés culturelles afin de prévenir les manifestations d'intolérance;
- Établissement de partenariats avec les organismes communautaires, les organismes des communautés culturelles, les municipalités et autres acteurs institutionnels afin que soient offerts des services d'accueil, d'intégration socioéconomique, de francisation, de rapprochement interculturel et de soutien à la gestion de la diversité qui permettent aux nouveaux arrivants de s'intégrer plus facilement à la société québécoise et de contribuer à sa prospérité.

**POUR FAVORISER L'INSERTION DURABLE EN EMPLOI, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À :**

**Objectif 5 Accélérer et personnaliser la démarche d'intégration**

Mesure 5.1

Offrir un accompagnement personnalisé aux personnes immigrantes

Mesure 5.2

Améliorer la réponse aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes appartenant aux minorités visibles en utilisant l'offre de service d'Emploi-Québec

**Objectif 6 Faciliter et assurer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger**

Mesure 6.1

Créer un groupe de travail formé de parlementaires ayant le mandat d'exposer les difficultés liées à la reconnaissance des compétences et des formations et de proposer des solutions

Mesure 6.2

Intensifier et mieux orchestrer les interventions du MRCI et de ses partenaires gouvernementaux en matière d'évaluation des diplômés et d'intervention auprès des organismes de réglementation

**Objectif 7 Encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée**

Mesure 7.1

Examiner la possibilité de créer un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Mesure 7.2

Mobiliser les employeurs autour des enjeux de l'insertion en emploi

---

**Objectif 5**

**Accélérer et personnaliser la démarche d'intégration**

Au cours des dernières années, une stratégie d'information a été développée auprès des candidats à l'immigration à l'étranger. Des renseignements pertinents sur les conditions générales et spécifiques d'accès aux professions et métiers régis, sur les démarches à entreprendre pour faire évaluer et reconnaître leurs acquis en matière de formation et d'expérience ainsi que sur la situation du marché du travail et les besoins en main-d'œuvre dans les différentes régions du Québec ont fait l'objet de communications régulières.

Ces dernières interventions ont donné des résultats, mais elles ont aussi démontré leurs limites. Elles doivent donc être substantiellement revues. Ainsi, il faudra non seulement bien informer tous les immigrants, mais surtout insister auprès d'eux, par contact personnalisé, à l'étranger ou au Québec, sur l'importance d'enclencher rapidement leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle au Québec, à partir des outils qui seront mis à leur disposition.

À cet effet, des approches novatrices d'information et d'aide-conseil auprès des personnes immigrantes seront mises en place, en particulier afin de joindre et d'accompagner les immigrants de toutes les catégories d'immigration tout au long de leurs démarches d'intégration. Les outils d'information et de communication qui seront élaborés tiendront compte des besoins spécifiques des personnes ainsi que des programmes et services auxquels elles ont ou auront accès. Une attention particulière sera portée aux groupes de personnes moins joints par le passé (réfugiés et autres personnes acceptées pour motifs humanitaires, immigrants parrainés dans la catégorie du regroupement familial, conjoints de toutes les catégories) et dont les besoins d'accompagnement sont importants au début du processus d'intégration, du fait, souvent, de leur méconnaissance du français.

À l'étranger, dès que les candidats à l'immigration seront acceptés, un contact personnalisé sera établi avec chacun d'eux afin qu'ils tirent profit de la période d'attente de la résidence permanente, laquelle excède souvent une année, pour enclencher leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle et l'établissement d'un réseau de contacts au Québec. Un nouvel outil sera mis à leur disposition : le  *carnet de route* . En outre, pour établir ce contact personnalisé, différents moyens de communication conventionnels seront utilisés (entrevues individuelles, sessions d'information, envois postaux) et de nouveaux modes seront exploités (envois électroniques et services en ligne).

Dès leur admission au Québec, des mécanismes d'accompagnement personnalisé seront également implantés. Ainsi, chaque immigrant aura la possibilité d'obtenir les services d'un agent d'accueil qu'il pourra consulter au besoin. Celui-ci pourra l'aider à faire le point sur les étapes à franchir pour réussir son intégration et le conseillera sur les démarches à entreprendre. Enfin, des arrimages entre les services d'immigration au Québec et ceux offerts par Emploi-Québec seront réalisés afin de favoriser la continuité des services.

## Mesure 5.1

**Offrir un accompagnement personnalisé aux personnes immigrantes**

Cette mesure consiste à instaurer, au Québec comme à l'étranger, des mécanismes et des outils d'accompagnement personnalisé pour les immigrants. Adaptés aux besoins spécifiques des différents groupes de personnes, ces services visent à faciliter la prise en charge, par la personne immigrante, de ses démarches d'intégration dans toutes les dimensions et à accélérer celles-ci en vue d'une intégration rapide et réussie à sa nouvelle société. La mesure consiste également à consolider, à l'échelle régionale, les liens de collaboration entre le MRCI et Emploi-Québec, ce dernier étant responsable du *Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi*.

**Moyens d'action**

- Mettre à la disposition des candidats à l'immigration à l'étranger et des nouveaux arrivants déjà au Québec un  *carnet de route*  – nouvel outil personnalisé et adapté au contexte migratoire et à la diversité des situations des personnes immigrantes – pour faciliter la prise en charge et l'accompagnement des personnes immigrantes dans leurs démarches d'intégration.
  - Définir, dans le  *carnet de route* , les responsabilités et les engagements réciproques des personnes immigrantes et de la société québécoise en vue de l'atteinte d'un objectif commun : la pleine participation de ces nouveaux arrivants au développement économique, social et culturel du Québec.
  - Établir, dès l'étranger, un contact personnalisé avec les candidats à l'immigration afin de les inciter à entreprendre rapidement leurs démarches d'intégration.
  - Offrir à chaque immigrant qui s'adresse aux services d'immigration au Québec et à ses partenaires – les organismes communautaires – les services d'un agent d'accueil qu'il pourra consulter, au besoin, pour obtenir un accompagnement dans ses démarches d'intégration.
  - Revoir les programmes d'aide financière destinés aux organismes communautaires au service des nouveaux arrivants, pour que ces organismes assurent l'accompagnement des personnes immigrantes tout au long de leur démarche d'intégration économique, sociale, linguistique et culturelle et qu'ils contribuent à leur adaptation au marché du travail québécois pour faciliter leur intégration. Des activités portant sur les compétences, les habiletés et les attitudes requises pour réussir une démarche d'insertion en emploi seront particulièrement offertes.
- Assurer, dans ce cadre, un accompagnement spécifique aux femmes immigrantes en misant sur les ressources des organismes au service de ces personnes.
- Dans le cadre d'un groupe de travail conjoint MRCI–Emploi-Québec et en consultation avec les organismes concernés, proposer un arrimage entre les services d'accompagnement et d'adaptation offerts par les organismes communautaires financés par le MRCI et les services de main-d'œuvre donnés par les ressources externes financées par Emploi-Québec.
  - Établir, à l'échelle régionale, des mécanismes de collaboration entre les centres locaux d'emploi et les services d'immigration du Québec.
  - Favoriser, progressivement, la proximité des équipes de travail des services d'immigration au Québec avec celles des centres locaux d'emploi.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Autres partenaires : organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants, ressources externes offrant des services de main-d'œuvre

### **Échéancier**

---

Production et diffusion du *carnet de route* : septembre 2004

Révision des programmes d'aide financière destinés aux organismes communautaires au service des nouveaux arrivants : octobre 2004

Conclusion de mécanismes de collaboration : à compter de septembre 2004

Entente interministérielle ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille – MRCI pour l'arrimage des services des organismes communautaires et des ressources externes : juin 2004

### **Résultats attendus**

---

Intégration facilitée par une augmentation progressive des personnes jointes à l'étranger ou déjà sur place : 75 % des requérants principaux adultes et leur conjoint, le cas échéant, de septembre 2004 à mars 2005 ; 100 % en 2005-2006 et en 2006-2007

*Carnet de route* :

Diffusion en français, en anglais et en espagnol de 20 000 carnets en 2004-2005, 28 000 en 2005-2006 et 28 000 en 2006-2007

Personnes immigrantes accompagnées par le MRCI et ses partenaires :

Accompagnement individualisé par le MRCI et ses partenaires à un nombre croissant de personnes pour joindre 14 000 personnes en 2006-2007; mécanismes de collaboration; établissement de mécanismes à l'échelle régionale; arrimage des services des organismes communautaires et des ressources externes; conclusion d'une entente interministérielle

Indicateurs de résultat : nombre et proportion de personnes jointes à l'étranger ou déjà sur place, élaboration du *carnet de route*, nombre de *carnets de route* distribués, nombre de personnes immigrantes ayant bénéficié d'un accompagnement individualisé par le MRCI et ses partenaires – les organismes communautaires –, conclusion d'une entente et nombre de régions pour lesquelles ont été établis des mécanismes de collaboration



### **Le carnet de route**

Le *carnet de route* est un outil d'accompagnement qui sera mis à la disposition de tous les candidats à l'immigration à l'étranger et des nouveaux arrivants au Québec pour faciliter la prise en charge de leurs démarches d'intégration.

Il présentera l'ensemble des démarches à entreprendre pour réussir le projet d'intégration au Québec et permettra aux personnes d'utiliser, de façon structurée, l'ensemble des renseignements et des services offerts par le gouvernement du Québec et ses partenaires.

Cet outil individualisé aidera l'immigrant à connaître ses besoins, à définir ses objectifs et le sensibilisera à la nécessité de planifier ses démarches d'intégration, si possible dès l'étranger, ou rapidement après son arrivée. Il l'aidera également à se situer dans le processus global d'intégration, à déterminer et à comprendre les principales étapes à franchir, à établir son propre plan d'action, à faire le bilan de son cheminement au fur et à mesure de sa progression et, enfin, à obtenir du soutien ou de l'aide-conseil, au besoin, de la part de son agent accompagnateur au Québec.

La souplesse du *carnet de route* permettra aux candidats à l'immigration et aux nouveaux arrivants une utilisation à la carte, quel que soit leur contexte d'immigration (immigration économique, familiale ou humanitaire), puisque celui-ci intégrera toutes les étapes charnières du projet d'immigration : la préparation à faire durant la période d'attente de la résidence permanente à l'étranger ou sur place, les démarches d'installation à accomplir à l'arrivée et celles de la démarche d'intégration, particulièrement en emploi. Il abordera principalement les thématiques suivantes :

- la connaissance des responsabilités réciproques de l'immigrant et de la société d'accueil;
- les difficultés liées au projet d'immigration;
- les documents importants à apporter;
- les documents à se procurer au Québec;
- l'apprentissage du français parlé, lu et écrit;
- la connaissance des valeurs et des codes culturels du Québec;
- les services publics et communautaires;
- le choix d'une région d'établissement;
- la recherche d'un logement;
- l'évaluation des possibilités d'exercer une profession ou un métier;
- l'évaluation des études effectuées hors du Québec;
- les particularités du marché du travail québécois;
- le bilan des compétences;
- le plan d'action en vue de l'insertion en emploi;
- les techniques de recherche d'emploi;
- l'acquisition d'une première expérience de travail québécoise;
- la formation d'appoint;
- l'insertion et le maintien dans un nouveau milieu de travail;
- l'apprentissage de l'anglais langue seconde;
- la création d'un réseau social et professionnel;
- la participation civique à la vie collective;
- le suivi des démarches d'intégration.

Le *carnet de route* sera imprimé et sera aussi disponible dans Internet et sous la forme d'un dépliant ou d'une brochure. Il sera présenté en français, en anglais et en espagnol afin de joindre le plus grand nombre de personnes accueillies par le Québec.

Mesure 5.2

**Améliorer la réponse aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes appartenant aux minorités visibles en utilisant l'offre de service d'Emploi-Québec**

Cette mesure vise à utiliser la flexibilité de l'offre de service d'Emploi-Québec afin de permettre la mise en place de conditions favorisant une plus grande adéquation entre les besoins spécifiques des nouveaux arrivants et des membres des minorités visibles et l'offre de service d'Emploi-Québec, en fonction des besoins du marché du travail et dans un souci d'équité, d'efficacité et d'efficience.

Cette mesure donnera les résultats escomptés aux conditions suivantes : un arrimage étroit entre les services du MRCI et ceux d'Emploi-Québec, une adaptation des nouveaux arrivants aux réalités du marché du travail québécois grâce à l'intervention du MRCI et des organismes communautaires au service des nouveaux arrivants, à la disponibilité des services de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi qu'à des formations d'appoint dans le réseau de l'éducation.

Ainsi qu'il est mentionné dans le *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et le MRCI concluront une entente interministérielle permettant d'accentuer leur collaboration, plus particulièrement à l'échelle locale et régionale.

**Moyens d'action**

- Adapter les interventions afin de permettre une utilisation optimale des mesures et des services d'Emploi-Québec en réponse aux difficultés particulières d'intégration en emploi des immigrants et des membres des minorités visibles.  
  
Par ailleurs, l'arrimage des actions avec la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* permettra de prendre en compte la trajectoire spécifique des femmes immigrantes et membres des minorités visibles en matière d'insertion en emploi.
- Actualiser le programme de formation, de concert avec le MRCI, et concevoir des outils à l'intention du personnel d'Emploi-Québec, tant au service des personnes que des entreprises, afin de les soutenir en matière d'intervention en contexte de diversité culturelle.
- Réaliser un projet pilote de repérage des nouveaux arrivants scolarisés afin de mieux prendre en compte la situation particulière de ce segment de main-d'œuvre. Cette expérimentation permettra d'évaluer comment Emploi-Québec et ses partenaires, notamment le MEQ, pourraient mieux répondre aux besoins de ces personnes. La réalisation de ce projet pilote sera complémentaire à la mesure du *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* qui prévoit une prise en charge rapide, par Emploi-Québec, des personnes aptes au travail qui déposent une demande d'assistance-emploi.
- Faire connaître rapidement aux nouveaux arrivants les possibilités d'emploi dans leur domaine d'expertise par le recours, entre autres, à l'information sur le marché du travail (IMT) pour qu'ils puissent adopter une stratégie d'intégration en emploi qui tienne compte de la réalité du marché du travail et de leurs compétences.
- Expérimenter et évaluer différentes formules afin de mieux tenir compte de la diversité culturelle sur le marché du travail.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : Emploi-Québec, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, MRCI, ministère de l'Éducation

Autres partenaires : ressources externes offrant des services de main-d'œuvre, organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants, Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, employeurs, syndicats

**Échéancier**

---

À compter du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles facilitée : nombre de participants, par mesure et par service, aux interventions d'Emploi-Québec et nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié de l'intervention d'Emploi-Québec

Indicateurs de résultat : nombre de participants, par mesure et par service, aux interventions d'Emploi-Québec, nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié de l'intervention d'Emploi-Québec, et ce, pour les personnes immigrantes et les minorités visibles

**Objectif 6****Faciliter et assurer la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger**

Bon nombre de personnes immigrantes éprouvent d'importantes difficultés à faire évaluer et reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger. Ces obstacles empêchent l'utilisation de leur plein potentiel et la rentabilisation de leurs attributs de capital humain. Il en résulte une perte importante pour le développement économique du Québec.

Dans cette course à obstacles vers un emploi mettant à profit leurs compétences, les personnes immigrantes éprouvent des difficultés non seulement à faire reconnaître leurs acquis scolaires et extrascolaires, mais aussi à accéder à la formation nécessaire pour mettre à niveau leurs connaissances et leurs compétences en fonction du contexte québécois. Elles manquent également d'information sur les conditions requises pour exercer leur profession (ou leur métier) ainsi que sur les obstacles susceptibles de surgir au cours du processus d'accès à celle-ci et elles ont de la difficulté à obtenir de l'aide pour réorienter leur carrière.

Pour faciliter la reconnaissance des compétences acquises hors du Québec, le MRCI délivre, depuis 1971, *l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, qui est une comparaison générale entre deux systèmes éducatifs officiels. Ce document s'avère utile pour effectuer une recherche d'emploi, faire une demande d'admission à un programme d'études ou présenter sa candidature à un ordre professionnel. Cet outil a été grandement remanié en 2000 afin de fournir davantage de renseignements sur les diplômes évalués. Plus récemment, le MRCI a mis en œuvre, en étroite collaboration avec le Conseil interprofessionnel du Québec et certains ordres professionnels, des actions visant à mieux informer les immigrants et à mieux reconnaître leur formation et leur expérience. En outre, dans le cadre du *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et le MRCI travaillent à l'implantation de moyens structurants pour assurer aux personnes immigrantes l'accès aux services de reconnaissance des acquis et des compétences et aux programmes de formation d'appoint dans les établissements d'enseignement collégial ou universitaire.

Ces actions ont été bénéfiques, mais il faudra faire beaucoup plus, puisque les personnes nouvellement arrivées éprouvent encore des difficultés importantes à ce chapitre. Ainsi, pour obtenir des résultats probants, le MRCI devra interpeller les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation, les ministères, les employeurs et les établissements d'enseignement et les convaincre de la nécessité de revoir en profondeur les règles et les pratiques liées à la reconnaissance des formations et compétences et à l'accès à la formation d'appoint. Le MRCI devra également obtenir leur engagement pour trouver et mettre en place des solutions afin d'éliminer les problèmes bloquant l'accès aux professions et métiers régis.

Les interventions à privilégier seront les suivantes :

- Identifier les difficultés qui freinent encore l'accès aux professions et métiers régis;
- Proposer des moyens concrets pour les éliminer;
- Accélérer la mise en place de mesures de reconnaissance des acquis et de formation d'appoint dans les établissements d'enseignement;
- Élaborer ou soutenir la conception d'outils permettant de mieux évaluer et mieux reconnaître les formations et les expériences étrangères;
- Accompagner dans leurs démarches d'intégration professionnelle les personnes immigrantes qui se destinent à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé.

## Mesure 6.1

**Créer un groupe de travail formé de parlementaires ayant le mandat d'exposer les difficultés liées à la reconnaissance des compétences et des formations et de proposer des solutions**

Cette mesure permettra d'examiner en profondeur les règles et pratiques régissant l'accès aux professions et métiers régis afin, d'une part, de faire ressortir les problèmes qu'elles engendrent pour les personnes immigrantes et, d'autre part, de proposer des solutions réalistes qui permettront une insertion en emploi plus rapide. Cet examen permettra de sensibiliser à ces problèmes la population en général, mais aussi les employeurs, les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement, les autres ministères, les organismes des communautés culturelles et les organismes au service des nouveaux arrivants. De plus, ces constats feront évoluer les pratiques de reconnaissance et d'actualisation des compétences acquises hors du Québec, tant en milieu de travail et dans le réseau de l'éducation que dans les organismes de réglementation eux-mêmes.

Les moyens proposés par le groupe de travail devront être analysés rapidement par les ordres professionnels, les autres organismes de réglementation et les ministères et organismes et conduire à des changements significatifs. À défaut d'obtenir rapidement des résultats concrets, le gouvernement du Québec devra envisager de rendre obligatoires les moyens proposés, quitte à modifier, si nécessaire, la législation et la réglementation.

**Moyens d'action**

- Mandater un groupe de travail formé de parlementaires afin de dégager, sur la base d'un constat préliminaire soumis à la consultation, un consensus sur :
  - Les difficultés vécues par les personnes formées à l'étranger pour faire reconnaître l'équivalence de leurs diplômes et de leurs compétences par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation. L'état de situation tiendra compte du cadre législatif et réglementaire dont le Québec s'est doté et des pratiques tant des organismes de réglementation que des autres intervenants concernés, notamment les établissements d'enseignement;
  - Les enjeux auxquels font face les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation pour rendre plus efficace la reconnaissance des diplômes, de la formation et des acquis des personnes formées à l'étranger;
  - Les mesures à mettre en œuvre afin d'éliminer les difficultés pour une insertion plus rapide en emploi des personnes immigrantes. Les moyens proposés devront inciter les organismes de réglementation et les autres intervenants, y compris les établissements d'enseignement, à mettre en place les solutions requises.
- Le groupe de travail déposera un rapport contenant ses recommandations à la ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration en décembre 2004.
- Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail rencontrera l'ensemble des intervenants interpellés par cette question, notamment des représentants de l'Office des professions du Québec, d'organismes des communautés culturelles, d'organismes offrant des services aux nouveaux arrivants, d'associations d'employeurs, du Conseil interprofessionnel du Québec, des ordres professionnels, de la Commission de la construction, d'Emploi-Québec, des syndicats, d'établissements d'enseignement et de certains ministères.
- De même, il prendra connaissance des initiatives prises par d'autres États et provinces en ce domaine.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : **MRCI**, Emploi-Québec, ministère de l'Éducation, ministère du Travail, Office des professions du Québec

Autres partenaires : organismes communautaires, organismes des communautés culturelles, associations d'employeurs, Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, Conseil interprofessionnel du Québec, ordres professionnels, Commission de la construction, syndicats, établissements d'enseignement

### **Échéancier**

---

Création du groupe de travail : mars 2004; lancement du document de consultation : juin 2004; rencontre des intervenants et consultation en ligne : de septembre à novembre 2004; remise du rapport : décembre 2004; analyse du rapport et recommandations d'intervention : avril 2005

### **Résultats attendus**

---

Levée d'obstacles à l'emploi et meilleure intégration socioprofessionnelle grâce aux réalisations suivantes :

- Identification de pistes d'intervention pour faciliter l'accès aux professions et aux métiers réglementés pour les personnes immigrantes
- Mise en œuvre d'actions structurantes à la suite du rapport du groupe de travail par les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement et les ministères et organismes du gouvernement du Québec

Indicateurs de résultat : identification de pistes d'intervention pour faciliter l'accès aux professions et aux métiers réglementés, nombre d'actions structurantes mises en œuvre

## Mesure 6.2

**Intensifier et mieux orchestrer les interventions du MRCI et de ses partenaires gouvernementaux en matière d'évaluation des diplômes et d'intervention auprès des organismes de réglementation**

Cette mesure consiste à mettre en place, au MRCI, un service spécialisé dont le mandat sera d'aider les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants à faire évaluer et reconnaître la formation et l'expérience acquises à l'étranger et de proposer des moyens et un soutien financier pour lever les obstacles liés à la reconnaissance de ces acquis.

Les activités de ce service spécialisé sont structurées autour de trois volets. Le premier volet, qui conduira à la mise en place d'une équipe tactique, consiste à accompagner les personnes immigrantes se destinant au marché du travail dans leurs démarches auprès des organismes de réglementation et à les conseiller afin qu'elles puissent rentabiliser le plus rapidement possible leurs aptitudes professionnelles. Le deuxième volet consiste à coordonner la délivrance des *Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec* et à fournir des outils et une expertise aux partenaires pour faciliter l'évaluation des formations et des compétences étrangères. Enfin, le troisième volet consiste à établir des partenariats avec les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement et les autres ministères afin de faire évoluer les pratiques de reconnaissance des compétences acquises hors du Québec, tant en milieu de travail et dans le réseau de l'éducation que dans les organismes de réglementation eux-mêmes.

Précisons que les services d'accompagnement en reconnaissance des formations et des compétences acquises hors du Québec seront accessibles aux candidats à l'immigration encore à l'étranger et aux nouveaux arrivants établis dans toutes les régions et qu'ils travailleront en étroite collaboration avec les services d'immigration au Québec.

**Moyens d'action***Au regard du premier volet :*

- Documenter les conditions d'admission aux professions et métiers réglementés et diffuser l'information à ce sujet, notamment par le *carpet de route* et Internet.
- Accompagner et soutenir les candidats à l'immigration et les nouveaux arrivants dans leurs démarches visant la reconnaissance de leurs compétences pour l'admission à un ordre professionnel ou à un autre organisme de réglementation.
- Rendre les services d'accompagnement en reconnaissance des formations et des compétences acquises hors du Québec accessibles à l'étranger en utilisant les services en ligne.  
Différents modes de communication permettront aux immigrants au Québec d'utiliser le service, peu importe leur lieu de résidence.
- Créer et maintenir des mécanismes efficaces de collaboration avec les organismes de réglementation afin d'assurer une mise à jour en continu de l'information sur les conditions et les procédures d'admission.

*Au regard du deuxième volet :*

- Donner aux personnes encore à l'étranger un accès rapide à l'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*.
- Produire une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* qui répondra plus adéquatement aux besoins des employeurs, des établissements d'enseignement et des organismes de réglementation dans l'exercice de leurs responsabilités.
- Promouvoir l'*Évaluation comparative* auprès des employeurs pour qu'elle soit davantage utilisée et reconnue comme outil d'évaluation des acquis.
- Produire et diffuser, dans Internet, des guides par pays de comparaison des études avec le système éducatif du Québec (24 au total).

- Informer, soutenir et conseiller les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes au service des nouveaux arrivants en matière d'évaluation des compétences acquises hors du Québec.

*Au regard du troisième volet :*

- Susciter et soutenir des projets ayant pour objectif de faciliter l'accès aux ordres professionnels et aux autres professions et métiers réglementés à trois étapes cruciales du processus d'admission : l'évaluation des compétences, la passation des examens et l'accès à la formation d'appoint :
  - Bonifier les méthodes d'évaluation des compétences acquises à l'étranger dans les organismes de réglementation afin de tenir compte de façon systématique des compétences acquises au travail après l'obtention de la formation initiale à l'étranger;
  - Concevoir des outils et soutenir des programmes visant à préparer les personnes immigrantes aux examens;
  - Mettre sur pied des formules de mentorat et de jumelage entre professionnels en exercice et personnes immigrantes. À court terme, des activités de mentorat sont envisagées à l'intention des diplômés en médecine et en génie de l'étranger;
  - Soutenir la mise en place de programmes expérimentaux de formation d'appoint pour des professions régies connaissant des besoins de main-d'œuvre.
- Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue* :
  - Intensifier les efforts visant la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels des personnes immigrantes;
  - Mettre en place des programmes de formation d'appoint ainsi que des mécanismes d'accès rapide à des formations ou à des cours existants, en particulier dans les professions et les métiers en demande.
- Assurer le suivi des résultats générés par les actions du gouvernement du Québec en matière d'accès aux professions et métiers réglementés.

### **Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, ministère de l'Éducation, Office des professions du Québec, Commission de la construction

Autres partenaires : organismes communautaires spécialisés en insertion en emploi, associations d'employeurs, Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, Conseil interprofessionnel du Québec, ordres professionnels, syndicats, établissements d'enseignement

### **Échéancier**

---

Élargissement du mandat de l'actuel Service d'information sur les professions réglementées (SIPR) : juillet 2004

Consultation sur l'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* : septembre 2004 et révision de l'*Évaluation comparative* : avril 2005

Étude sur l'opportunité de mettre en place un service d'évaluation des compétences professionnelles : avril 2005

Production et diffusion des guides de comparaison des études par pays : 4 guides à ce jour; 10 guides en 2005-2006 et 10 guides en 2006-2007

### **Résultats attendus**

---

Levée d'obstacles à l'emploi et meilleure intégration socioprofessionnelle grâce aux réalisations suivantes :

- Accroissement de la portée de l'actuel Service d'information sur les professions réglementées auprès des candidats à l'immigration à l'étranger et sur les professions et métiers réglementés



- Hausse du nombre de personnes immigrantes accompagnées à 1 800 en 2004-2005 (par rapport à environ 1 200 actuellement au SIPR), à 2 500 en 2005-2006 et à 3 000 en 2006-2007
- Mise en place d'un nombre plus important de mécanismes de collaboration avec les organismes de réglementation : 30 ententes en 2004-2005 (par comparaison à 20 actuellement), 40 ententes en 2005-2006 et 50 ententes en 2006-2007
- Délivrance de 15 000 *Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec* en 2004-2005 (comparativement à environ 13 000 actuellement), 18 000 en 2005-2006 et 18 000 en 2006-2007
- Production d'une *Évaluation comparative* en fonction des besoins exprimés par les partenaires
- Production et diffusion, en sus des 4 guides de comparaison des études par pays disponibles à ce jour, de 10 guides en 2005-2006 et de 10 guides en 2006-2007
- Comptabilisation du nombre d'employeurs, d'établissements d'enseignement et d'organismes au service des nouveaux arrivants soutenus par le MRCI pour l'évaluation des compétences acquises hors du Québec
- Soutien de 5 projets par année visant à faciliter l'accès aux ordres professionnels et aux autres professions et métiers réglementés
- Statistiques quant au nombre de personnes immigrantes admises par les organismes de réglementation selon la profession ou le métier (données non disponibles actuellement)

Indicateurs de résultat :

- Accompagnement des personnes immigrantes dans leurs démarches auprès des organismes de réglementation : degré de mise en œuvre des actions visant à étendre la portée du Service d'information sur les professions réglementées, nombre de personnes immigrantes accompagnées, nombre d'ententes conclues avec les organismes de réglementation
- Coordination de la délivrance des *Évaluations comparatives des études effectuées hors du Québec* : nombre d'*Évaluations comparatives* délivrées, *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec* révisée en fonction des besoins des partenaires, production et diffusion de divers outils visant à faciliter l'évaluation des formations et des compétences étrangères (guides de comparaison, ouvrages de référence, etc.)
- Établissement de partenariats visant à faire évoluer les pratiques de reconnaissance des compétences acquises hors du Québec, nombre de projets soutenus pour faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés, suivi des résultats par la tenue de diverses statistiques

**Objectif 7**

**Encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée**

Des sondages réalisés auprès des entreprises du Québec, notamment auprès des PME, révèlent que la grande majorité de celles-ci anticipent d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs professionnels, mais qu'une proportion minimale d'entre elles considèrent l'immigration comme pouvant répondre à leurs besoins. Les entreprises éprouveraient encore des réticences à miser sur les personnes immigrantes, car elles sont peu conscientes de leur potentiel individuel et de leurs contributions possibles en matière de transfert de connaissances, d'échange d'expertises, de développement du commerce extérieur ou de maillage technologique.

Dans le cas spécifique des organismes publics et parapublics, la part des personnes issues des communautés culturelles demeure encore très faible, bien qu'elle se soit accrue au cours des dernières années en raison de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (L.R.Q., c. A-2.01).

Fait incontournable, ce n'est qu'à la faveur d'une stratégie vigoureuse visant à mobiliser et à influencer les employeurs que l'on pourra réussir l'insertion rapide des immigrants et des Québécois des communautés culturelles au marché du travail. Cela ne pourra se faire sans une collaboration étroite avec les intervenants majeurs du développement économique de toutes les régions du Québec, dont les conférences régionales des élus, les municipalités régionales de comtés et leurs centres locaux de développement, les municipalités, les associations et regroupements d'entreprises ainsi que les employeurs eux-mêmes.

Cette sensibilisation visera principalement :

- À convaincre les employeurs que le recours aux nouveaux arrivants de même qu'aux Québécois des communautés culturelles est et sera de plus en plus une solution de premier plan pour répondre à leurs besoins croissants de main-d'œuvre;
- À les persuader que des mesures facilitant leur embauche doivent être mises en place par les entreprises elles-mêmes, ce qui inclut les organismes publics et parapublics et la fonction publique;
- À leur offrir des outils et une expertise-conseil pour faciliter le recrutement, l'embauche, l'accueil et le maintien en emploi de ces personnes au sein de leur entreprise (voir mesure 10.3).

Cette sensibilisation devrait également permettre de mobiliser et de responsabiliser les employeurs en ce qui concerne les enjeux de la diversité et du respect de l'égalité des personnes dans les domaines de l'emploi et du développement économique.

## Mesure 7.1

**Examiner la possibilité de créer un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi**

La création d'un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi vise à offrir une mesure incitative aux PME. L'objectif principal de ce programme est de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes et des minorités visibles au moment de leur première expérience de travail au Québec dans leur domaine de compétence.

Des services de soutien sont déjà offerts aux personnes immigrantes et aux membres des minorités visibles afin de faciliter la prise en charge de leur démarche d'insertion au marché du travail. La présente mesure vient compléter l'approche centrée sur le développement de l'employabilité par une action directe auprès des employeurs, visant à les inciter à embaucher ces personnes pour doter leurs postes réguliers lorsqu'ils sont vacants.

Le financement sera assuré par une partie des revenus de placement générés par les immigrants de la catégorie investisseurs.

**Moyens d'action**

- Compenser à l'employeur une partie du salaire du participant pour une période n'excédant pas les six premiers mois d'embauche et de celui de l'accompagnateur du nouvel employé durant sa période d'adaptation.
- Compenser à l'employeur une partie des coûts liés à l'intégration du nouvel employé (formation du personnel d'encadrement, sensibilisation du personnel, adaptation du matériel d'accueil des nouveaux employés, etc.).
- Compenser à l'employeur une partie des coûts de formation associés à la mise à niveau des compétences de l'employé nouvel arrivant au contexte de travail nord-américain ainsi qu'une partie des coûts associés à la participation à des activités de francisation.
- Convenir avec l'employeur de modalités pour favoriser le maintien en emploi des personnes ainsi embauchées.

Le programme agira en complémentarité avec le *Projet d'immersion professionnelle* pour personnes immigrantes scolarisées financé par les mesures *Services d'aide à l'emploi* et *Subvention salariale* d'Emploi-Québec. Il prévoit une subvention salariale pour des immigrants ou des personnes appartenant à une minorité visible qui sont actuellement exclus du *Projet d'immersion professionnelle* d'Emploi-Québec. De plus, le programme intègre trois nouveaux volets :

- L'accompagnement du nouvel employé par une ressource de l'entreprise;
- L'adaptation des modes et des outils de gestion des ressources humaines;
- La mise à niveau des compétences du nouvel employé en fonction du contexte de travail nord-américain, comprenant la francisation.

En plus d'être accessibles aux participants du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, ces trois volets seront aussi accessibles aux participants du *Projet d'immersion professionnelle*. Afin d'en faciliter l'accès à la clientèle, ce nouveau programme sera offert dans les centres locaux d'emploi.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, Investissement Québec, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

Autres partenaires : Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, organismes à but non lucratif, services aux entreprises des réseaux de l'enseignement, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

**Échéancier**

À partir de l'automne 2004

**Résultats attendus**

---

Embauche des travailleurs immigrants et des personnes des minorités visibles par des PME québécoises qui comblent ainsi leurs besoins en main-d'œuvre et soutiennent l'accueil et l'insertion de ces personnes en milieu de travail

Possibilité pour les participants d'acquérir une première expérience de travail, au Québec, dans un emploi lié à leur domaine de compétence et de réussir ainsi leur insertion socioéconomique et linguistique en milieu de travail

Participation équitable des femmes au programme et, au besoin, mise en œuvre d'actions ciblées visant à accroître l'accessibilité du programme

Rétention en emploi accrue des travailleurs immigrants et des personnes des minorités visibles

Indicateurs de résultat : mise en place de mesures en vue d'inciter les PME québécoises à embaucher des travailleurs immigrants et des personnes des minorités visibles, nombre de PME québécoises ayant embauché des travailleurs immigrants et des personnes des minorités visibles en vertu du programme, taux d'emploi des travailleurs immigrants et des personnes de minorités visibles ayant bénéficié de ce programme

## Mesure 7.2

**Mobiliser les employeurs autour des enjeux de l'insertion en emploi**

Cette mesure vise à interpeller les employeurs quant à leur responsabilité sociale en vue d'une intégration en emploi réussie des Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles. Par le partage des pratiques exemplaires, ils pourront ainsi faire évoluer leurs pratiques d'embauche de façon à profiter pleinement de l'apport de ces personnes. Cette mesure consiste aussi à mettre en place des mécanismes efficaces de concertation avec les acteurs socioéconomiques nationaux et régionaux afin de sensibiliser les employeurs, des secteurs privé, public et parapublic, à la contribution économique des nouveaux arrivants et des communautés culturelles, dont les membres des minorités visibles. En particulier, il faut faire valoir les avantages potentiels liés à leur embauche pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises qui deviendront de plus en plus importants au cours des prochaines années.

**Moyens d'action**

- Intensifier, dans le cadre d'une stratégie concertée du MRCI et d'Emploi-Québec visant particulièrement le milieu des affaires, les activités de communication adaptées au contexte de chacune des régions telles que des conférences, colloques, présentations ou autres activités de cette nature, et ayant pour but de faire connaître et de promouvoir :
  - La capacité de la main-d'œuvre de toutes origines à contribuer au développement économique, social et culturel du Québec, à partir de cas concrets de personnes ayant réussi leur insertion socioprofessionnelle;
  - Les possibilités de recruter de la main-d'œuvre à l'étranger lorsque les besoins ne peuvent être comblés par le marché du travail québécois;
  - La valeur des formations et des expertises acquises à l'étranger.
- Susciter l'adhésion des employeurs afin qu'ils adoptent des pratiques d'embauche et d'encadrement qui favorisent l'insertion et le maintien en emploi des Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles, notamment en les incitant à se doter d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.
- Diffuser auprès des employeurs les pratiques exemplaires ayant été mises en place en matière de recrutement, d'accueil, d'insertion et de maintien en emploi des immigrants et des Québécois des communautés culturelles, tels le mentorat et le jumelage assurés par des collègues de travail.
- Offrir un programme de formation interculturelle aux gestionnaires et au personnel des directions des ressources humaines contribuant ainsi à l'embauche et au maintien en emploi des immigrants et des Québécois des communautés culturelles (voir mesure 10.3).
- Reconnaître, au moyen de prix ou autres distinctions, la contribution des employeurs qui se seront résolument engagés dans de telles actions.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, Secrétariat du Conseil du trésor, Commission des partenaires du marché du travail, conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Autres partenaires : organismes à but non lucratif, centres locaux de développement, conférences régionales des élus, Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, associations nationales, régionales et locales d'entreprises privées, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, syndicats

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Mise en place d'un réseau national d'entreprises et de « sections » locales, réalisation d'activités de communication auprès du milieu des affaires afin de mobiliser les employeurs

## PARTIE 2 : LES AXES D'INTERVENTION

Indicateurs de résultat : mise en place d'un réseau national d'entreprises, nombre de « sections » locales constituées, nombre d'activités de communication réalisées auprès du milieu des affaires

**Axe 3****L'apprentissage du français : un gage de réussite****Le contexte**

La langue française est un élément central de l'identité québécoise. En ce sens, elle est un objet de fierté, mais aussi un objet de préoccupation constante quant à son épanouissement au sein du continent nord-américain, majoritairement anglophone. Les choix linguistiques des immigrants sont donc importants, d'où la place qu'occupe cette question dans les débats sur la langue au Québec.

Par ses diverses interventions, notamment par l'adoption de la Charte de la langue française en 1977, le gouvernement du Québec a fait en sorte d'intégrer les personnes immigrantes à la société francophone. Les immigrants ont perçu clairement une attente à leur égard quant à l'usage du français comme langue publique commune, la maîtrise de celle-ci exprimant leur nouvelle appartenance à la société québécoise. Pour les personnes immigrantes, la langue est également un instrument essentiel de communication avec les Québécois de toutes origines. Elle contribue, de ce fait, à rompre leur isolement et à accroître leur autonomie.

En 2001, la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec<sup>4</sup> concluait, malgré la fragilité structurelle du français au Québec, à une amélioration substantielle de la situation linguistique. En effet, au recensement de 2001, 74 % des personnes allophones étaient en mesure de converser en français comparativement à 69 % en anglais. En 1971, la situation était radicalement différente, puisque seulement 47 % des allophones pouvaient converser en français et que 69 % pouvaient le faire en anglais.

Les données du recensement de 2001 révèlent aussi que, chez les travailleurs immigrants, le français au travail domine : 63 % l'utilisent le plus souvent au travail, soit seul (49 %), soit également avec l'anglais ou une autre langue (14 %). Chez les travailleurs immigrants allophones, 60 % ont le français comme langue utilisée le plus souvent au travail.

En 1997, plus de 75 % des jeunes allophones et 95 % des jeunes nouveaux arrivants fréquentaient le secteur francophone du réseau d'éducation comparativement à 89 % des jeunes d'origine immigrante qui allaient à l'école anglaise en 1969; diverses enquêtes démontrent que ces jeunes de la « loi 101 » adoptent le français, soit à l'école<sup>5</sup> ou comme langue d'usage public<sup>6</sup>.

Il est maintenant clair que les immigrants s'intègrent à la société québécoise francophone et qu'ils sont sensibles aux attentes sur le fait de vivre en français, telles qu'elles sont spécifiées dans le « contrat moral ». On peut dire que, maintenant, le français est devenu le lieu d'un vouloir-vivre collectif, d'un espace public commun où tous peuvent se rencontrer et participer à l'évolution du devenir québécois. Les personnes immigrantes contribuent de ce fait à l'enrichissement social et culturel de cette société qui est devenue la leur.

<sup>4</sup> Commission des états généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec, *Le français, une nouvelle approche stratégique et citoyenne*, Québec, 2001, 285 p.

<sup>5</sup> Marie MC ANDREW et autres, *Concentration ethnique et usages linguistiques en milieu scolaire. Rapport final présenté à la Direction de la recherche et de la planification du MRCI, à la Direction des services aux communautés culturelles du MEQ et au CLF*, Montréal, Métropolis, Immigration et Métropoles, 1999, 171 p.

<sup>6</sup> Isabelle BEAULIEU, « Le premier portrait des enfants de la loi 101 – Sondage auprès des jeunes issus de l'immigration récente », *L'annuaire du Québec 2004*, Montréal, Fides, 2003, p. 260-265.

*Le profil linguistique des immigrants*

La francisation des immigrants ne connaissant pas suffisamment le français au moment de leur admission constitue, avec la hausse de l'immigration francophone, une des stratégies mises de l'avant par le gouvernement québécois pour assurer la pérennité du fait français ainsi que l'intégration réussie des immigrants qu'il accueille sur son territoire. Les services de francisation destinés aux personnes immigrantes visent les objectifs suivants :

- Développer un sentiment d'appartenance grâce à la connaissance de la langue publique commune;
- Soutenir la pleine participation à la vie collective, et ce, dans tous les domaines de la vie sociale;
- Faciliter la démarche d'insertion en emploi et la mobilité professionnelle;
- Accroître la rétention au Québec.

La meilleure connaissance du français au sein de la population allophone vivant au Québec entraîne un usage accru de cette langue et un meilleur taux de présence. Ainsi, 89 % des immigrants admis au Québec de 1998 à 2002 connaissant le français vivaient encore au Québec en 2004 comparativement à 81 % pour l'ensemble des immigrants admis au cours de cette période. Aujourd'hui, la francisation des immigrants s'appuie sur des services majoritairement offerts par les établissements d'enseignement publics et un réseau d'organismes communautaires. Ce partenariat contribue à un meilleur ancrage des personnes immigrantes dans des milieux de vie francophones et à une amélioration de la qualité des services grâce à l'introduction de l'enseignement du français écrit et à la mise en place d'activités de pratique avec des moniteurs de langue.

Entre 1999 et 2003, le nombre des nouveaux arrivants admis au Québec a augmenté significativement. Cette croissance s'est en outre caractérisée par (voir tableau 2) :

- Une hausse de la part des immigrants connaissant le français dans le mouvement global d'immigration;
- Un accroissement du nombre d'immigrants ne connaissant pas le français en raison de l'augmentation du volume total d'immigration;
- Une augmentation substantielle du nombre et de la proportion des immigrants adultes ayant complété une scolarité de niveau postsecondaire et ayant des compétences professionnelles élevées.

Tableau 2  
**Immigration au Québec selon la connaissance du français, 1999, 2001 et 2003**

	1999	2001	2003*
Nombre d'immigrants admis	29 214	37 537	39 512
Pourcentage d'immigrants connaissant le français	42,8 %	47,0 %	50,9 %
Nombre d'immigrants admis âgés de 18 ans et plus n'ayant aucune connaissance du français	10 691	12 755	12 726

\* Données préliminaires pour 2003.

Source : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction de la population et de la recherche.



*Les besoins à combler*

La complexification des réalités du marché du travail accentue l'importance d'une maîtrise de la langue commune et suscite de nouveaux besoins chez les immigrants. En outre, la scolarité plus poussée de la clientèle nécessite l'acquisition d'un niveau élevé de connaissance du français, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral, afin que les immigrants puissent mettre pleinement à profit leurs compétences professionnelles. Même les nouveaux arrivants ayant une connaissance partielle du français avant leur arrivée au Québec requièrent des services de francisation afin d'atteindre un niveau de compétence plus adéquat au regard des exigences du marché du travail.

Ces diverses modifications ont provoqué une demande accrue pour l'accès aux services de francisation et l'allongement des délais d'attente. En 2002-2003 18 447 étudiants ont fréquenté les services du MRCI, dont près de 13 000 nouveaux étudiants, comparativement à 9 000 nouveaux étudiants en 2000-2001. Ces nouveaux besoins pour une francisation plus poussée ont aussi une incidence sur le mode de livraison des services et sur les contenus enseignés.

De nombreux immigrants hautement qualifiés pourraient réussir plus rapidement et mieux leur insertion au marché du travail s'ils avaient accès plus facilement à des cours de français utilisant des formules plus flexibles et mieux adaptées à leur situation socioprofessionnelle. À cet égard, l'autoapprentissage et la formation en ligne peuvent constituer des outils souples et polyvalents permettant de joindre un plus grand nombre de personnes tout en leur donnant l'occasion de poursuivre leur apprentissage du français et de mieux connaître la société québécoise.

Par ailleurs, les candidats en processus de sélection ou déjà sélectionnés manquent d'outils adéquats pour parfaire leur connaissance de la langue française à l'étranger et être au fait des réalités de la société québécoise. Le temps disponible avant l'arrivée au Québec pourrait, à cet égard, être mieux utilisé. Un partenariat avec des écoles de langue dans les pays d'origine ainsi qu'un accès à de la formation en ligne permettraient aux futurs immigrants d'amorcer ou de poursuivre leur apprentissage du français.

Certains groupes d'immigrants connaissant moins le français continuent de participer en faible nombre aux programmes de francisation. C'est le cas, entre autres, des réfugiés et autres personnes acceptées pour motifs humanitaires et des immigrants admis au titre du regroupement familial qui sont majoritairement des femmes. L'acquisition de la langue contribuerait à faciliter leur intégration et à les sortir de leur isolement.

Quel que soit le nombre d'immigrants établis en région, tous devraient avoir accès à des services adéquats de francisation pour réussir leur intégration et contribuer pleinement au développement de leur région.

Enfin, avec l'élargissement récent du partenariat en matière de francisation – qui devrait se poursuivre –, l'accès des nouveaux arrivants aux études ou à l'exercice de leur profession serait facilité par l'existence d'un cadre commun de référence pour évaluer et reconnaître les compétences en français.

*Les défis actuels*

En somme, les principaux défis à relever sont les suivants :

- Amorcer l'apprentissage du français le plus tôt possible afin de permettre une meilleure appropriation du français, de faciliter une insertion rapide en emploi et de favoriser une participation pleine et entière à la société québécoise;
- Recentrer les programmes de formation sur l'étudiant et son apprentissage, de façon à mieux répondre aux besoins des immigrants très scolarisés, en particulier les travailleurs,

- pour leur permettre de s'intégrer plus rapidement au marché du travail et de mieux faire face à ses exigences accrues;
- Faciliter l'intégration des femmes, en tenant compte d'une trajectoire d'intégration en emploi souvent différente de celle des hommes, et ainsi favoriser une meilleure participation à la vie québécoise;
  - Lever les embûches auxquelles font face les immigrants pour l'évaluation et la reconnaissance des compétences en français nécessaires à la poursuite de leurs études ou à l'exercice d'un métier ou d'une profession;
  - Assouplir les modalités des services de francisation en dehors des grands centres urbains.

### **Les objectifs poursuivis**

L'intensification et l'adaptation des programmes de francisation pour les nouveaux arrivants s'inscrivent dans les objectifs gouvernementaux plus larges d'affirmation du français comme langue commune de la vie publique, favorisant de ce fait la rencontre des cultures. La connaissance adéquate du français constitue un catalyseur pour l'intégration des nouveaux arrivants à la société et représente même un préalable à l'égalité en emploi. En effet, la langue constitue un facteur clé d'intégration et de participation puisqu'elle favorise l'accès non seulement au travail, mais aussi à la vie sociale et à la vie culturelle du Québec. Le partage du français comme langue commune des Québécois de toutes origines contribue aussi à l'enrichissement du patrimoine commun.

La francisation sera d'autant plus efficace que l'accès aux services sera rapide, que les contenus de formation seront plus poussés et que les services seront mieux adaptés aux différentes clientèles. Ainsi, l'adaptation des services aux exigences du marché du travail et aux besoins différenciés de la clientèle, en particulier à celle qui fréquente peu les cours de français, favorisera la pleine participation de tous au développement de la société québécoise. En outre, la prise de contact avec tous les futurs immigrants, dès leur acceptation par le Québec, à l'aide du nouvel outil d'accompagnement – le  *carnet de route*  – permettra de les sensibiliser à l'importance stratégique d'une maîtrise adéquate du français à des fins d'intégration et à son usage dans la vie publique. L'accès des candidats à l'étranger à des services d'apprentissage du français, notamment à la formation en ligne, vise à accélérer leur intégration en écourtant la période consacrée à l'apprentissage de la langue au Québec, favorisant ainsi une insertion plus rapide au marché du travail et le maintien en emploi.

Pour assurer la pérennité du fait français au Québec, les objectifs à atteindre sont les suivants :

- Accélérer l'apprentissage du français;
- Accroître la francisation en adaptant les services aux besoins.

Pour atteindre ces objectifs, six mesures seront mises en œuvre. Les plus déterminantes d'entre elles sont les suivantes :

- La mesure 8.1 qui permettra d'accélérer l'apprentissage du français par la révision des modalités de l'offre de service en francisation;
- La mesure 8.3 qui, grâce à l'accès à des outils de formation en ligne, permettra l'apprentissage du français dès l'étranger;
- La mesure 9.2 qui, par des interventions ciblées et adaptées aux besoins de la clientèle, notamment ceux des femmes, vise à favoriser l'apprentissage du français de sorte que tous participent pleinement au développement du Québec.

**POUR FAIRE EN SORTE QUE L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS SOIT UN GAGE DE RÉUSSITE, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À :**

**Objectif 8 Accélérer l'apprentissage du français**

Mesure 8.1

Réviser les modalités des services de francisation pour accélérer l'apprentissage

Mesure 8.2

Constituer un réseau de partenaires étrangers pour offrir un enseignement adapté aux besoins des futurs immigrants au Québec ou pour l'évaluation des connaissances linguistiques à des fins de sélection

Mesure 8.3

Rendre accessibles en ligne des outils d'apprentissage du français

**Objectif 9 Accroître la francisation en adaptant les services aux besoins**

Mesure 9.1

Améliorer les stratégies pédagogiques, les moyens d'évaluation et les services pour mieux répondre aux besoins d'intégration en emploi et au profil des clientèles

Mesure 9.2

Réaliser des interventions adaptées aux besoins spécifiques de certaines clientèles en vue de favoriser l'apprentissage du français

Mesure 9.3

Adapter les services de francisation aux spécificités de la Capitale nationale, de la métropole et des régions

---

**Objectif 8**

**Accélérer l'apprentissage du français**

L'apprentissage du français constitue un préalable à une participation pleine et entière à la vie économique, sociale et culturelle. Aussi, le MRCI doit-il assurer un accès diligent aux services de francisation afin de permettre une intégration rapide à la société québécoise dans toutes ses dimensions. Les services de francisation font actuellement face à un double défi : celui de répondre de manière rapide et efficiente à la demande croissante de services et celui d'accélérer l'insertion en emploi des nouveaux arrivants.

Ainsi, une intensification des services de francisation et la révision des exigences favorisera des apprentissages accélérés. Les personnes immigrantes atteindront plus rapidement le niveau de compétence nécessaire à la réalisation de leur insertion professionnelle, incluant au besoin la poursuite de leurs études. Le partenariat avec les établissements d'enseignement et les organismes communautaires sera accentué de façon à permettre à un plus grand nombre de personnes de poursuivre leur apprentissage du français dans un milieu francophone. Rappelons que l'objectif de ce partenariat, amorcé à l'occasion de la réforme des services de francisation et d'intégration de la fin des années 1990, vise à favoriser un ancrage dans les réseaux francophones et une intégration dans ces milieux de vie. Les étudiants sont appariés aux différents milieux de formation selon leur scolarité et leur projet d'intégration. Les commissions scolaires partagent le mandat de francisation des personnes immigrantes et offrent, en particulier, des cours aux clientèles moins scolarisées et à celles qui veulent obtenir un diplôme d'études secondaires. Pour leur part, les cégeps et les universités offrent des cours aux nouveaux arrivants plus scolarisés.

Le MRCI entend aussi miser sur la période d'attente dans le pays d'origine pour inciter les candidats à l'immigration à apprendre ou à parfaire leur connaissance de la langue française tout en se familiarisant avec les valeurs et les réalités socioéconomiques de leur future société d'accueil. L'amorce de l'apprentissage du français dès l'étranger permettra de raccourcir la période consacrée à l'acquisition de la langue à l'arrivée au Québec et facilitera d'autant l'insertion en emploi. Pour ce faire, un partenariat sera établi avec des écoles de langue dans les pays d'origine afin d'offrir des cours intégrant des éléments de connaissance du Québec. Des outils diversifiés de formation en ligne pour l'apprentissage du français seront également rendus accessibles. L'accroissement notable, au cours des dernières années, du nombre d'immigrants très scolarisés et ayant une compétence professionnelle élevée permet en effet de recourir à l'autoapprentissage.

Par ailleurs, des partenariats seront établis afin de standardiser l'évaluation des connaissances linguistiques à des fins de sélection.

## Mesure 8.1

**Réviser les modalités des services de francisation pour accélérer l'apprentissage**

On constate que même si des progrès ont été réalisés depuis les modifications aux services de francisation du MRCI en avril 2000, les nouveaux arrivants n'atteignent pas toujours les compétences qui leur sont nécessaires pour participer pleinement à la société et pour faire face aux exigences du marché du travail.

Alors, pour mieux relever ce défi, il faut favoriser un apprentissage plus court et plus intensif. Les modalités des services en francisation seront révisées de façon à accélérer cet apprentissage. Dans une économie axée sur le savoir, comme celle du Québec, la maîtrise de la langue commune devient un atout stratégique favorisant une bonne intégration au marché du travail. Les nouveaux arrivants qui ont une scolarité de niveau postsecondaire ont besoin d'une compétence linguistique tant à l'oral qu'à l'écrit qui corresponde à un niveau avancé de maîtrise de la langue française.

**Moyens d'action**

- Revoir les exigences de la formation afin d'accélérer l'apprentissage et d'accroître les résultats obtenus, notamment en augmentant à 30 heures par semaine la formation chez un plus grand nombre de partenaires et en concentrant la durée de la formation sur 33 semaines.
- Maintenir la formule actuelle de 25 heures par semaine pour certains immigrants peu alphabétisés.
- Harmoniser la durée des sessions, quelle que soit l'intensité des cours offerts, pour permettre aux étudiants de passer des services offerts à temps plein à ceux offerts à temps partiel.
- Ajouter des cours sur mesure répondant aux besoins spécifiques de différentes clientèles, tels des cours pour préparer les nouveaux arrivants à l'examen de français des ordres professionnels, des cours de français écrit et des cours ayant un horaire adapté.
- Offrir des conditions financières propices à la clientèle des services de francisation à temps plein et à temps partiel pour favoriser la participation.
- Parachever le partenariat avec les établissements d'enseignement publics et les organismes communautaires afin que les étudiants puissent poursuivre leur apprentissage du français dans un milieu francophone.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Autres partenaires : universités, cégeps, commissions scolaires, organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Intensification de l'apprentissage

Utilisation plus efficiente des cours d'apprentissage du français

Maîtrise du français plus élevée chez les étudiants facilitant une insertion plus rapide au marché du travail

Indicateurs de résultat : nouvelle offre de service implantée, durée des sessions révisée, évaluation des connaissances acquises

Mesure 8.2

**Constituer un réseau de partenaires étrangers pour offrir un enseignement adapté aux besoins des futurs immigrants au Québec ou pour l'évaluation des connaissances linguistiques à des fins de sélection**

Les candidats qui désirent émigrer au Québec accroissent leurs chances d'être sélectionnés s'ils ont une connaissance de base du français. S'ils sont déjà sélectionnés ou s'ils font l'objet d'un parrainage et qu'ils ne maîtrisent pas le français, l'accès à des cours de français, dès l'étranger, facilitera et accélérera leur intégration, notamment en emploi, à l'arrivée au Québec. Il faut donc être en mesure de diriger les candidats à l'immigration vers des partenaires qui adapteront leur enseignement du français en y intégrant des éléments de connaissance du Québec.

**Moyens d'action**

---

- Distribuer aux candidats à l'immigration un répertoire des lieux de formation offrant l'apprentissage du français dans chaque bassin de sélection et pays visés et responsabiliser les futurs immigrants face à l'apprentissage du français, étape clé d'une intégration réussie.
- Conclure des ententes avec une diversité de partenaires à l'étranger offrant des cours de français et acceptant d'intégrer des éléments de connaissance sur le Québec.
- Fournir à ces partenaires le matériel et l'information nécessaires sur les éléments de contenu québécois à intégrer à la formation.
- Établir des partenariats afin de standardiser l'évaluation des compétences linguistiques à des fins de sélection.

**Partenariat**

---

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : universités, centres culturels, instituts d'enseignement supérieur, réseaux et écoles de langues privées, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Possibilité, pour les candidats en processus de sélection ou déjà sélectionnés par le Québec, d'amorcer l'apprentissage du français pendant le processus d'immigration grâce à des ententes avec les partenaires étrangers offrant des cours de français dans les pays de provenance des futurs immigrants

Indicateurs de résultat : nombre d'ententes conclues avec des partenaires offrant des cours de français, nombre de candidats sélectionnés poursuivant leur apprentissage du français avec un partenaire dans son pays d'origine, nombre de candidats sélectionnés qui ont suivi, au préalable, un cours de français auprès d'un partenaire

## Mesure 8.3

**Rendre accessibles en ligne des outils d'apprentissage du français**

Le développement d'Internet offre la possibilité de rendre accessibles aux candidats à l'immigration et aux nouveaux arrivants des outils de formation permettant un apprentissage du français à leur propre rythme, au moment et à l'endroit de leur choix. Ces nouvelles façons de faire permettront de raccourcir la période consacrée à cet apprentissage.

De plus, les modules d'apprentissage intégreront de l'information utile pour que les immigrants réussissent leur intégration au Québec. Cette formation en ligne sera également très utile pour les immigrants qui s'intègrent rapidement au marché du travail tout en désirant parfaire leur connaissance du français et se familiariser avec la société québécoise. Cette formation sera conçue avec un partenaire qui possède déjà une expertise éprouvée dans le domaine de l'autoapprentissage et de la formation en ligne.

**Moyens d'action**

- Rendre accessible, aux candidats à l'immigration et aux nouveaux arrivants, un répertoire de quelques centaines d'outils en ligne (exercices pour le vocabulaire ou la grammaire, jeux linguistiques, dictées, tests, etc.) accompagné d'un test d'autodiagnostic. Le répertoire permettra aux immigrants d'améliorer leur connaissance du français et les résultats du test serviront à les guider dans l'utilisation de ce répertoire vers les outils correspondant à leurs besoins.
- Offrir aux candidats acceptés des services personnalisés d'apprentissage du français et d'accompagnement à distance (formation en ligne), et dont les contenus permettent de mieux connaître la société québécoise, son histoire, son fonctionnement et ses valeurs. Ces services seront également offerts aux nouveaux arrivants au Québec. Cette formation en ligne sera conçue en partenariat avec un ou des organismes spécialisés dans la conception et le soutien de dispositifs de formation en ligne. Cette formation permettra aux immigrants ayant des connaissances de base en français de parfaire leur maîtrise du français jusqu'à un niveau suffisamment élevé pour étudier au cégep ou à l'université ou pour exercer une profession.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec, Télé-université, cegep@distance, autres entreprises spécialisées en formation à distance

**Échéancier**

Juin 2004 pour le répertoire d'outils en ligne et de décembre 2004 à la fin de 2005 pour la formation en ligne

**Résultats attendus**

Amélioration et facilitation de l'apprentissage du français que ce soit dans le pays d'origine, pendant le processus d'immigration ou au Québec même, en région ou en milieu de travail

Indicateurs de résultat : nombre de visites dans le répertoire des outils en ligne, nombre d'immigrants qui suivent un module de formation en ligne, taux de persévérance, évaluation des connaissances acquises

**Objectif 9**

**Accroître la francisation en adaptant les services aux besoins**

Afin de mieux répondre aux besoins d'apprentissage du français, de contrer l'exclusion et de permettre la participation pleine et entière de chacun à une économie moderne, un des soucis constants du MRCI est d'adapter l'enseignement du français aux caractéristiques, aux besoins et aux conditions de vie et de travail des immigrants. Cet objectif découle également d'une volonté de mieux joindre, tant sur le plan social et culturel que sur le plan géographique, les personnes qui ne connaissent pas suffisamment le français.

C'est dans cette perspective qu'au cours des dernières années des réformes importantes ont été apportées à l'offre de service de francisation. Une diversification des lieux de francisation et un arrimage plus étroit entre les cours à temps plein et ceux à temps partiel ont ainsi permis d'adapter l'offre aux besoins des différentes clientèles et de les joindre là où elles se trouvent. Par ailleurs, la multiplicité des intervenants en francisation des immigrants adultes de même que la diversité des contextes d'apprentissage du français langue seconde ont fait ressortir la nécessité d'adopter des balises communes pour définir la compétence en français langue seconde. Une nouvelle échelle de niveaux de compétence a donc été élaborée en collaboration avec l'Université de Montréal, laquelle permet une évaluation plus juste du niveau de maîtrise du français.

Pour ce faire, une accentuation du partenariat avec les établissements d'enseignement publics, les organismes communautaires, les communautés culturelles et les employeurs permettra la réalisation du présent objectif. L'adaptation des services de francisation aux besoins d'intégration des nouveaux arrivants devrait se manifester par un choix de thèmes socioculturels dans les cours d'apprentissage de la langue française plus pertinents pour la clientèle et par une augmentation de la fréquentation des services chez certains groupes d'immigrants qui y participent actuellement en faible nombre.



## Mesure 9.1

**Améliorer les stratégies pédagogiques, les moyens d'évaluation et les services pour mieux répondre aux besoins d'intégration en emploi et au profil des clientèles**

Cette mesure consiste à actualiser les approches et les contenus pédagogiques afin qu'ils soient davantage axés sur les besoins des étudiants qui fréquentent actuellement les services de francisation. Cela permettra le développement, à l'oral et à l'écrit, de compétences langagières mieux adaptées au profil, aux capacités d'apprentissage, aux besoins de perfectionnement et aux exigences en matière d'intégration professionnelle d'une immigration hautement scolarisée. Les éléments socioculturels seront également révisés de façon à permettre une meilleure appropriation des apports historiques et culturels partagés par l'ensemble des Québécois. De plus, l'existence d'un cadre commun de référence pour évaluer et reconnaître les compétences langagières en français des nouveaux arrivants devrait leur faciliter l'accès aux études ou à l'exercice de leur profession. Ce cadre éliminera les dédoublements et les incohérences dans les évaluations de compétences en français.

La langue étant un instrument indispensable et privilégié de développement social, culturel et économique, il importe de joindre également les personnes immigrantes qui s'intègrent plus rapidement en milieu de travail afin de leur offrir des services de francisation adéquats en collaboration avec les syndicats, les entreprises et les établissements d'enseignement. Il est également pertinent de leur permettre d'avoir accès, lorsque nécessaire, à des formations répondant à des besoins spécifiques d'apprentissage liés à leur emploi ou à leur domaine professionnel. Une sensibilisation des employeurs doit aussi être réalisée afin de mettre en relief l'intérêt qu'ils auraient à favoriser la francisation de leurs employés immigrants sur le plan de la productivité ou de la sécurité au travail ainsi que pour une meilleure adéquation de cette main-d'œuvre aux besoins de l'entreprise.

**Moyens d'action**

- Revoir les contenus de cours et les objectifs d'apprentissage en matière de francisation, en concertation avec le ministère de l'Éducation, particulièrement pour accentuer les éléments de contenu liés à l'insertion en emploi et pour accélérer l'apprentissage.
- Mettre en place, de concert avec le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec et l'Office québécois de la langue française, un système unifié d'évaluation, c'est-à-dire un cadre commun de référence pour l'évaluation et la reconnaissance des acquis et des compétences langagières.
- Soutenir les entreprises, en collaboration avec les regroupements d'employeurs, pour que celles-ci élaborent des stratégies permettant d'intégrer la francisation dans leurs activités de formation et consentent à leurs employés des conditions propices au suivi de cette formation.
- Offrir des formules mixtes de formation intégrant des cours de français et des stages ou du mentorat linguistique en entreprise visant l'insertion en emploi, particulièrement dans les professions et les métiers en demande.
- Mettre sur pied, en partenariat avec les employeurs, les établissements d'enseignement ou les organismes communautaires, des cliniques d'autoapprentissage du français, principalement destinées aux travailleurs.
- Élaborer pour les travailleurs immigrants de nouveaux cours adaptés à leurs besoins d'insertion et de maintien en emploi et à leurs réalités professionnelles et qui aborderaient des thèmes liés à l'adaptation socioculturelle au marché du travail.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Éducation, Emploi-Québec, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, Office québécois de la langue française, Commission de la santé et de la sécurité du travail

Autres partenaires : établissements d'enseignement, organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants, Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, syndicats, ordres professionnels

### **Échéancier**

---

Juin 2004 pour le système unifié d'évaluation et de reconnaissance des compétences langagières; septembre 2004 pour la révision des cibles et stratégies d'apprentissage en francisation et l'adaptation des services de francisation en entreprises

### **Résultats attendus**

---

Enseignement basé sur des thématiques plus pertinentes et mieux adaptées aux immigrants scolarisés et à leur intégration socioéconomique

Enseignement de meilleure qualité

Apprentissage du français plus rapide

Adoption d'un système unifié d'évaluation et de reconnaissance des compétences en français langue seconde

Mise en place de conditions facilitant la francisation des travailleurs et la contribution des employeurs à celle-ci

Indicateurs de résultat : révision des stratégies pédagogiques et des cibles d'apprentissage en matière de francisation, mise en place d'un système unifié d'évaluation et de reconnaissance des compétences langagières, nombre d'entreprises où des cours sont offerts, nombre de formations offertes, nombre d'étudiants joints

## Mesure 9.2

**Réaliser des interventions adaptées aux besoins spécifiques de certaines clientèles en vue de favoriser l'apprentissage du français**

Cette mesure consiste à contrer les risques d'exclusion sociale associés à la méconnaissance du français en favorisant l'accès à la francisation à des clientèles allophones ou connaissant peu le français et qui sont actuellement peu jointes par les services de francisation. Les femmes jointes par ces interventions seront par la suite incitées à participer à diverses activités en français dans leur milieu de vie ainsi qu'à partager des activités sociales et culturelles en français dans le cadre d'un jumelage (voir mesure 10.5). Ces femmes auront ainsi la chance de transférer leurs connaissances dans des activités d'usage du français dans leur milieu de vie.

**Moyens d'action**

- S'associer avec certaines communautés culturelles dont les membres participent en faible nombre aux services de francisation, particulièrement les femmes, pour mieux répondre à leurs besoins, les joindre plus facilement et les informer de la flexibilité des critères d'admissibilité aux services de francisation.
- Soutenir les organismes communautaires du milieu pour qu'ils offrent des cours d'initiation à l'apprentissage et à la communication en français, en aménageant au besoin les modalités de services et les grilles horaires de façon à faciliter la fréquentation de ces activités par les immigrants, et pour qu'ils mettent en place des activités d'intégration en français.
- Sensibiliser, en collaboration avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, les milieux de garde afin qu'ils trouvent des aménagements qui facilitent l'accès aux services pour les nouveaux arrivants qui veulent suivre des cours d'apprentissage de la langue française.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Éducation, ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Autres partenaires : organismes à but non lucratif, municipalités

**Échéancier**

À partir de septembre 2004

**Résultats attendus**

Augmentation de la connaissance du français chez certains groupes d'immigrants qui participent en faible nombre aux programmes de francisation, entre autres, les femmes, les immigrants admis au titre du regroupement familial et les réfugiés ou autres personnes acceptées pour motifs humanitaires pour favoriser leur intégration économique et sociale

Indicateurs de résultat : nombre de communautés culturelles avec lesquelles une stratégie a été établie, nombre de participants aux activités organisées avec l'aide de chacune de ces communautés culturelles

Mesure 9.3

**Adapter les services de francisation aux spécificités de la Capitale nationale, de la métropole et des régions**

Cette mesure consiste à soutenir l'établissement d'immigrants dans la Capitale nationale, la métropole et les autres régions du Québec en concevant des approches en francisation qui mettent à contribution les ressources du milieu et qui tiennent compte du nombre parfois réduit de personnes qui ont un besoin simultané de services de francisation ou d'un accompagnement en vue d'un plus grand usage du français. Les plans régionaux aborderont les mesures favorisant cette adaptation à leurs particularités respectives.

**Moyens d'action**

---

- Adopter une politique d'achat de places ou de groupes chez des dispensateurs publics ou privés de services d'enseignement de façon à mieux desservir les petits groupes d'immigrants quelle que soit la localité où ils s'établissent.
- Mettre en place des activités de jumelage linguistique d'immigrants allophones avec des personnes de la société d'accueil, dans différents milieux de vie, tels les services sportifs et culturels des municipalités, les bibliothèques, les entreprises, les syndicats, en vue de favoriser un usage accru du français. De telles activités contribuent également à l'intégration sociale et culturelle des personnes immigrantes.

**Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Éducation

Autres partenaires : établissements d'enseignement, organismes communautaires offrant des services aux nouveaux arrivants, écoles et professeurs privés, municipalités

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004, pour les modalités d'achat de places et de groupes

À partir d'avril 2005, pour les jumelages linguistiques

**Résultats attendus**

---

Taux de présence des immigrants en région accru, permettant ainsi de contribuer au développement régional

Indicateurs de résultat : nombre et proportion des immigrants établis en région, nombre de personnes servies grâce aux modalités d'achat de places ou de groupes, nombre de jumelages réalisés

## **Axe 4**

### **Un Québec fier de sa diversité**

#### **Le contexte**

Depuis des décennies, l'immigration contribue au renouvellement de la population active et participe au développement social, économique et culturel du Québec. Cet apport contribue à faire du Québec un État moderne, ouvert sur le monde et fier de sa diversité.

Avec le temps, la population du Québec s'est diversifiée, particulièrement celle de la région montréalaise. Cette diversification croissante se présente désormais comme une tendance forte de l'évolution démographique québécoise.

Depuis 20 ans, l'immigration se transforme. Les personnes admises au Québec proviennent de moins en moins des bassins traditionnels de l'Europe occidentale et de plus en plus des pays arabophones du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, des pays d'Asie du Sud-Est ainsi que des pays des Antilles et d'Amérique centrale.

Ces récentes transformations dans la composition ethnoculturelle de l'immigration se sont également traduites par la diversification du paysage confessionnel du Québec. Des religions telles que l'islam, l'hindouisme et le bouddhisme ont multiplié leurs fidèles au Québec depuis 1991.

La diversification ethnique et religieuse est appelée à s'accroître, non seulement dans la région montréalaise, mais aussi dans l'ensemble du Québec. Cette diversification présente à la fois une richesse et un défi.

#### *L'état des relations interculturelles*

Divers sondages démontrent que les contacts interculturels au sein de la population québécoise ont augmenté. Ils se font dans tous les milieux de vie (au sein des familles, au travail, dans les loisirs, dans les quartiers). D'une façon générale, les relations interculturelles au Québec sont harmonieuses et l'immigration est perçue comme une richesse. L'identité québécoise se fait aujourd'hui plus inclusive, reconnaissant à la fois le caractère pluraliste de la société et la multiplicité des appartenances des personnes qui la composent.

Ce contexte positif ne doit toutefois pas faire oublier l'existence de certains problèmes qui ne sauraient être tolérés dans une société favorisant l'inclusion et la pleine participation de tous à son développement et considérant la diversité comme facteur d'enrichissement. L'exclusion fondée sur l'origine ethnique ou la religion, que laissent entrevoir certains indicateurs économiques, est un de ces problèmes : le taux de chômage significativement plus élevé des membres de minorités visibles (selon les données censitaires de 2001, il est en fait le double du taux de chômage moyen et se compare à celui des immigrants arrivés depuis une année seulement), des revenus moyens plus bas, une plus faible présence dans les catégories d'emploi les mieux rémunérées et une faible représentation dans la fonction publique et les organismes publics sont notamment à signaler. Ces écarts ne sont pas seulement le résultat de comportements discriminatoires et ils peuvent s'expliquer de multiples façons. Il n'en reste pas moins que des actions concrètes pour les réduire sont nécessaires.

### *Les actions requises*

L'accroissement de la diversité requiert une adaptation de la part des employeurs et des diverses composantes de la société québécoise. La sensibilisation à l'apport des immigrants et des communautés culturelles ainsi que la mise sur pied de services d'expertise et de soutien-conseil pourront apporter des correctifs et faciliteront la réalisation d'objectifs en matière de représentation de la diversité au sein des différentes sphères d'activité de la société québécoise. Des moyens concrets favorisant l'accès à l'égalité en emploi seront également de nature à augmenter la représentation des Québécois des communautés culturelles dans le secteur public.

Cet appel de l'ensemble des Québécois à l'ouverture à la diversité ne doit pas occulter les responsabilités des personnes issues de l'immigration. Toutes ont le droit de choisir leur style de vie, mais toutes ont aussi la responsabilité de respecter les lois.

Le Québec est une société démocratique où l'expression des rivalités ethniques, politiques et religieuses n'est pas tolérée, pas plus que la violence conjugale ou familiale. L'indépendance des pouvoirs politiques et religieux est une valeur fondamentale de même que l'égalité des femmes et des hommes et le respect du français – langue officielle du Québec – dans la vie publique. Ces valeurs, énoncées au « contrat moral », sont le fondement de la réussite de l'intégration des immigrants et de l'harmonisation des relations interculturelles au sein de la société québécoise. De même faut-il s'assurer de joindre les immigrantes et les femmes des communautés culturelles qui vivent l'isolement, pour leur permettre de participer pleinement à la société québécoise.

À cet égard, le partenariat avec les communautés culturelles et leurs organismes est crucial, car ceux-ci peuvent contribuer positivement à l'accueil des nouveaux arrivants. Ils peuvent aussi collaborer à l'identification des difficultés particulières qui peuvent être vécues au sein de leur communauté ainsi qu'à la recherche de solutions susceptibles de réduire les tensions interculturelles qui pourraient survenir. Aussi, le gouvernement favorisera-t-il l'établissement de liens plus étroits avec les communautés culturelles et leurs organismes.

### **Les objectifs poursuivis**

La reconnaissance de l'apport des immigrants et de la richesse de la diversité est un préalable nécessaire à une intégration réussie des Québécois de toutes origines. Outre les mesures destinées à faciliter l'insertion en emploi des Québécois des communautés culturelles, ce plan d'action vise également à éviter toute forme de discrimination ethnique et raciale et à apporter du soutien aux diverses institutions de la société et à l'ensemble des citoyens pour construire, ensemble, un Québec inclusif et fier de sa diversité.

Les objectifs du plan d'action sont les suivants :

- Accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels;
- Lutter contre la discrimination et les tensions intercommunautaires.

Parmi les onze mesures présentées dans cet axe d'intervention, trois d'entre elles sont de loin les plus structurantes :

- La mesure 10.1 désignant, au sein du MRCI, un agent de liaison chargé de nouer le dialogue et de consolider les ponts avec chacune des communautés culturelles;
- La mesure 10.3 créant un centre d'expertise en relations interculturelles qui interviendra auprès des organismes, des institutions et des employeurs pour faciliter une meilleure

compréhension des problématiques découlant de la diversité ethnoculturelle et religieuse et des défis entourant l'aménagement de la diversité;

- La mesure 10.4 qui vise à renforcer les actions favorisant l'accroissement de la diversité en emploi non seulement dans les secteurs public et parapublic, mais aussi au sein des entreprises dans le cadre du *Programme d'obligation contractuelle*.

Ces mesures, et plus particulièrement les deux premières, permettent au gouvernement d'avoir une meilleure connaissance des problématiques vécues dans les différents milieux de vie, ce qui facilitera la mise en œuvre de mesures additionnelles susceptibles de favoriser le dialogue interculturel et la pleine participation de tous au développement du Québec.

Les autres mesures de l'axe 4 répondent à des situations particulières vécues par les femmes, et trop souvent ignorées jusqu'à maintenant, ou encore, visent à contrer les situations de discrimination, notamment dans le logement et en emploi, et à prévenir le profilage racial.

**POUR MIEUX FAIRE CONNAÎTRE ET RAYONNER LA DIVERSITÉ, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À :**

**Objectif 10 Accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels**

Mesure 10.1

Désigner pour chaque communauté culturelle, au sein du MRCI, un agent de liaison avec le gouvernement

Mesure 10.2

Soutenir des projets en relations civiques et interculturelles

Mesure 10.3

Créer un centre d'expertise en relations interculturelles

Mesure 10.4

Augmenter la représentation des Québécois des communautés culturelles en emploi

Mesure 10.5

Joindre les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles qui vivent isolées

Mesure 10.6

Prévenir la violence conjugale et les agressions à caractère sexuel envers les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles et soutenir celles qui en sont victimes

Mesure 10.7

Favoriser l'apprentissage interculturel chez les jeunes en milieu scolaire

Mesure 10.8

Mobiliser les institutions et les organismes de la Capitale nationale, de la métropole et des régions autour des enjeux en relations interculturelles

**Objectif 11 Lutter contre la discrimination et les tensions intercommunautaires**

Mesure 11.1

Promouvoir l'apport de l'immigration et des communautés culturelles

Mesure 11.2

Sensibiliser les associations de propriétaires de logements

Mesure 11.3

Prévenir le profilage racial

---



**Objectif 10****Accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels**

La diversité de la société québécoise est croissante, particulièrement dans la région montréalaise où s'établissent la majorité des nouveaux venus, mais également dans les régions du Québec. Dans ce contexte, les contacts interculturels s'intensifient, notamment au travail, dans les quartiers et au sein des relations familiales. En général, il est possible d'observer que les rapports entre personnes d'origines différentes s'avèrent harmonieux et que le caractère pluraliste de la société québécoise est bien accepté. Diverses actions ont d'ailleurs contribué à ce climat favorable.

Ainsi, depuis plusieurs années, divers événements d'envergure contribuent à faire connaître et à apprécier la diversité. C'est le cas de la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles*, qui a existé sous différentes thématiques depuis 1991, de la remise des *Prix québécois de la citoyenneté*, de la célébration du *Mois de l'histoire des Noirs* et de la *Semaine d'actions contre le racisme*.

C'est le cas également de programmes d'aide financière qui ont permis à divers organismes communautaires d'organiser des projets de rapprochement interculturel, de soutien à la participation civique, de lutte contre le racisme et la discrimination et de valorisation du pluralisme. En outre, un programme d'échange de jeunes en milieu scolaire a donné l'occasion à des jeunes de Montréal et des autres régions du Québec d'échanger, de mieux comprendre le Québec dans son ensemble, de connaître d'autres milieux de vie, de s'ouvrir au pluralisme et de contribuer à un rapprochement au sein de la société québécoise.

L'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le renforcement des mesures pour accroître l'embauche dans la fonction publique des Québécois autochtones, anglophones ou des communautés culturelles favorisent aussi l'égalité et la pleine participation de tous les citoyens au développement du Québec.

Il reste toutefois des zones d'ombre, notamment au chapitre des droits de la personne, de l'embauche des minorités visibles dans les secteurs public, parapublic et privé ainsi que dans le domaine du logement.

Dans une société ouverte sur le monde comme le Québec, le rapprochement entre les personnes de toutes origines constitue un préalable nécessaire à la réussite de la politique d'immigration et d'intégration. L'accroissement de la diversité au Québec, comme tendance forte de l'évolution démographique, requiert donc une volonté soutenue d'adaptation et d'ouverture de la part des employeurs publics, parapublics et privés. Les pouvoirs publics en général, les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les municipalités, les intervenants à différentes échelles de la société sont aussi appelés à modifier, dans ce contexte, leurs approches et leurs perceptions, notamment dans les régions où la diversité découle d'une immigration toute récente. Un effort de sensibilisation à l'apport des immigrants et des communautés culturelles et à leurs besoins particuliers ainsi que la mise sur pied de services d'expertise et de soutien-conseil viendront appuyer en ce sens les adaptations consenties par les divers intervenants de la société civile.

À cet égard, le partenariat avec les communautés culturelles est fort important. En effet, les organismes et associations de ces milieux peuvent grandement contribuer au succès des stratégies de dialogue interculturel et de rapprochement mises de l'avant par le gouvernement, particulièrement en ce qui a trait à l'établissement de modalités d'adaptation et d'ouverture appropriées. Des liens plus étroits avec les communautés culturelles favoriseront la transmission aux nouveaux immigrants des valeurs démocratiques du Québec.

Mesure 10.1

**Désigner pour chaque communauté culturelle, au sein du MRCI, un agent de liaison avec le gouvernement**

Cette mesure consiste à désigner, pour chacune des communautés culturelles présentes au Québec, un agent de liaison spécifique dont la tâche sera d'être présent sur le terrain auprès de ces communautés, de leurs associations et de leurs institutions. Cette personne aura la responsabilité d'être à l'écoute, d'établir et de maintenir des ponts solides entre les ministères et organismes gouvernementaux et les communautés culturelles et d'être sensible aux difficultés particulières auxquelles elles font face. L'agent de liaison aura aussi à accompagner les communautés culturelles dans la recherche de solutions adaptées à leurs besoins et de contribuer à la promotion des communautés culturelles, au rapprochement interculturel et à la lutte contre le racisme et la xénophobie. Cet agent devra de plus faciliter aux communautés culturelles l'accès aux services offerts par les ministères et les organismes publics ainsi que par les autres organismes communautaires.

**Moyens d'action**

---

- Mettre en place un bureau de liaison spécialisé dans les rapports avec les communautés culturelles et chargé d'établir le dialogue avec celles-ci.
- Établir des liens avec les associations et les représentants des communautés culturelles.
- Favoriser la concertation entre les organismes des communautés culturelles.
- Établir des diagnostics sur les difficultés particulières vécues par les communautés culturelles.
- Établir des plans d'action avec les communautés culturelles.
- Représenter le MRCI à des activités organisées par les communautés culturelles.
- Mettre en lien ces organismes avec les autres organismes de la société, privés, publics ou communautaires afin que les services de ces derniers prennent en compte et joignent les personnes de ces communautés en intégrant la dimension interculturelle dans leurs produits et services.

**Partenariat**

---

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : organismes des communautés culturelles

**Échéancier**

---

Mise en place du Bureau de liaison avec les communautés culturelles au printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Meilleures relations entre les communautés culturelles et les ministères et organismes publics  
Identification rapide des situations porteuses de tensions interculturelles ou susceptibles de mener à de la discrimination

Indicateurs de résultat : nombre de pupitres spécialisés dans les rapports avec les communautés culturelles, nombre d'interventions tenues avec les organismes des communautés culturelles, les ministères et organismes gouvernementaux, nombre et nature des activités organisées avec les organismes des communautés culturelles

## Mesure 10.2

**Soutien des projets en relations civiques et interculturelles**

Cette mesure permet au gouvernement de susciter et de soutenir des projets visant à promouvoir les relations civiques, le rapprochement interculturel, l'ouverture à la diversité, le partage des valeurs démocratiques, la lutte contre la discrimination et le racisme et de faciliter la résolution des tensions intercommunautaires. L'aide financière prévue dans le cadre de ce programme sera attribuée à des organismes à but non lucratif et communautaires dans toutes les régions du Québec. Le programme représente un levier important pour certaines communautés culturelles plus isolées et leur permet de réaliser des projets en vue d'un véritable dialogue interculturel.

**Moyens d'action**

- Revoir le *Programme de soutien à la participation civique* actuel afin de l'ouvrir davantage à des objectifs de rapprochement interculturel.
- Faire connaître le programme d'aide financière par l'entremise du site Internet du MRCI et par une tournée régionale d'information.
- Accorder une priorité aux projets visant la participation civique des jeunes Québécois des communautés culturelles et des minorités visibles au milieu associatif et au sein des organisations de la jeunesse québécoise.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : organismes à but non lucratif et communautaires

**Échéancier**

Été 2004

**Résultats attendus**

Ouverture à la diversité de toutes les composantes de la société et relations interculturelles harmonieuses

Indicateurs de résultat : nombre de projets financés, types d'activités, nombre de participants, régions représentées, types de clientèles jointes quant à l'origine, le sexe et l'âge, nombre d'organismes de communautés culturelles, d'organismes multiethniques, d'organismes intervenant auprès des femmes et des jeunes

Mesure 10.3

**Créer un centre d'expertise en relations interculturelles**

Cette mesure consiste à offrir des services directs d'expertise en relations interculturelles aux entreprises privées, aux institutions publiques et parapubliques ainsi qu'aux divers milieux communautaires afin de les aider à relever les défis liés à l'aménagement de la diversité, notamment dans une perspective de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et d'adaptation à une clientèle diversifiée. La création de ce centre d'expertise répond à un besoin largement exprimé, car les entreprises, les institutions et les organismes sont souvent démunis devant la diversité ethnoculturelle et ne savent pas où trouver conseil. Le Centre d'expertise en relations interculturelles aura aussi pour mission d'accompagner les employeurs dans leur démarche visant à intégrer dans leur organisation des personnes d'origines diverses et à valoriser leurs compétences et leur contribution. Œuvrant avant tout dans une perspective d'éducation et de promotion, il aura aussi comme tâche de favoriser la résolution des tensions nées de conflits de valeurs ou issues de la présence de personnes porteuses de diversité religieuse, linguistique ou culturelle.

**Moyens d'action**

- Offrir des services de dépannage et de référence au moyen d'un service téléphonique (ligne 1-800) et d'un service en ligne.
- Élaborer et diffuser des programmes de formation, concevoir des outils et des guides pratiques visant l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi que la résolution des tensions interculturelles.
- Offrir un programme de formation interculturelle aux gestionnaires de la fonction publique et au personnel des directions des ressources humaines contribuant ainsi à l'embauche et au maintien en emploi des immigrants et des Québécois des communautés culturelles.
- Offrir des conseils en gestion d'équipes pluriethniques et un soutien-conseil aux différents milieux qui accueillent des nouveaux immigrants et des Québécois des communautés culturelles.

**Partenariat**

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : consultants privés

**Échéancier**

Mise en place du Centre d'expertise en relations interculturelles au printemps 2004

**Résultats attendus**

Interventions rapides lorsque surviennent des difficultés d'adaptation à la pluriethnicité au sein d'entreprises ou des institutions publiques, parapubliques ou privées

Meilleure diffusion de l'information relativement à la diversité et meilleure connaissance dans les différents milieux de travail et institutions

Indicateurs de résultat : nombre de demandes adressées au Centre d'expertise en relations interculturelles, nombre d'interventions effectuées dans les différents milieux, délais de réponse pour les interventions, nombre de guides et d'outils pédagogiques élaborés

## Mesure 10.4

**Augmenter la représentation des Québécois des communautés culturelles en emploi**

Cette mesure contribue à corriger la sous-représentation des Québécois des communautés culturelles, notamment des minorités visibles, au sein de la fonction publique, des organismes publics visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*. Elle vise à encourager et à soutenir la démarche des personnes manifestant un intérêt de carrière dans le secteur public, à accorder la priorité à l'embauche des Québécois des groupes cibles. Elle vise aussi à offrir des services d'expertise-conseil et de formation aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines des différentes organisations concernées afin de soutenir le maintien et le développement des compétences du personnel d'encadrement.

**Moyens d'action**

- Assurer aux gestionnaires du secteur public et des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle* un accès rapide au Centre d'expertise en relations interculturelles et aux services offerts par celui-ci sous forme de soutien-conseil, de guides à la gestion ou de programmes de formation (voir mesure 10.3).
- Mettre en place, à l'intention des gestionnaires du secteur public et des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*, un mécanisme d'information sur les diplômes obtenus à l'étranger (voir mesure 6.2).
- Mettre en place un comité consultatif composé notamment de représentants qualifiés issus des communautés culturelles, qui sera associé au suivi des stratégies ministérielles et gouvernementales visant l'égalité en emploi dans le secteur public et dans les organismes publics.
- Intensifier, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor notamment, les efforts de promotion et de sensibilisation menés auprès de la population et des groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ou par les autres programmes ou mesures d'accès à l'égalité en emploi.
- Encourager, par la poursuite de campagnes de recrutement étudiant à période fixe et récurrente, les étudiants des groupes cibles à s'inscrire à une formation scolaire menant à une carrière dans le secteur public.
- Organiser des séances d'information sur le processus de sélection et les moyens d'évaluation pour les Québécois des groupes cibles qui participent aux concours de recrutement, notamment pour les préparer aux entrevues de sélection et aux examens d'embauche du secteur public.
- Offrir une allocation de déménagement aux résidants du Grand Montréal qui accepteront un emploi dans la fonction publique à l'extérieur de la métropole en vue de faciliter la mobilité des Québécois des groupes cibles.
- Rendre publics, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor et avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les résultats d'embauche des Québécois des groupes cibles au sein des ministères et des organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique, des organismes publics et des entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*.
- Créer un prix attribué par le Secrétariat du Conseil du trésor pour souligner les efforts déployés par les ministères et les organismes de la fonction publique en matière de représentation des Québécois des communautés culturelles à l'instar du Prix Maurice-Pollack décerné par le MRCI pour l'accès à l'égalité en emploi, la gestion de la diversité et l'adaptation des services.

---

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : Secrétariat du Conseil du trésor, MRCI, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Commission de la fonction publique, organismes des réseaux de l'éducation, du secteur municipal, de la santé et des services sociaux, sociétés d'État et Sûreté du Québec

Autres partenaires : Comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes, organismes à but non lucratif, ressources externes de main-d'œuvre

---

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

---

**Résultats attendus**

Accroissement de la présence des Québécois des groupes cibles dans la fonction publique, dans les organismes publics visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et dans les entreprises assujetties au *Programme d'obligation contractuelle*

Implantation, par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'un nouveau processus de reddition de comptes par les ministères et organismes

Indicateurs de résultat : nombre de gestionnaires s'étant adressés au Centre d'expertise en relations interculturelles, nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation préparatoire aux concours du secteur public, comité consultatif mis en place, prix à l'intention des ministères et organismes institué, nombre d'activités de sensibilisation auprès des étudiants des communautés culturelles, nombre de Québécois des groupes cibles ayant postulé un emploi, taux annuel d'embauche des membres des groupes cibles

## Mesure 10.5

**Joindre les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles qui vivent isolées**

Cette mesure consiste à joindre les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles confinées au foyer en raison de leurs obligations familiales ou encore sous la pression du milieu ou d'une croyance religieuse spécifique qui entravent leur accès à la formation professionnelle, à la francisation ou au marché du travail. Cette mesure contribuera notamment à encourager les organismes qui font une démarche spécifique pour joindre les femmes isolées et leur offrir des services adaptés à leurs besoins.

**Moyens d'action**

- Appuyer les organismes du milieu qui joignent les immigrantes et les femmes issues des communautés culturelles souffrant d'isolement et qui offrent des activités appropriées à leur situation dont un service de garde sur place.
- Sensibiliser le réseau de la santé et des services sociaux aux difficultés particulières vécues par les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles, en particulier celles qui vivent isolées.
- Promouvoir des activités en français auprès des femmes issues des communautés culturelles dans leur milieu de vie, notamment en milieu scolaire ou en contexte de logement social.
- Joindre les immigrantes et les femmes des communautés culturelles par les médias ethniques, pour les informer des ressources disponibles dans leur milieu, en visant particulièrement les nouvelles arrivantes qui ne participent pas aux activités de francisation.
- Favoriser le jumelage de nouvelles arrivantes, en mobilisant des groupes de femmes qui veulent partager des activités culturelles et sociales.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : [MRCI](#), [ministère de la Santé et des Services sociaux](#)

Autres partenaires : établissements du réseau de la santé et des services sociaux, municipalités, organismes à but non lucratif

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Plus grande participation des femmes à des activités d'accueil, d'intégration et de francisation  
Meilleure connaissance de leurs droits et responsabilités

Indicateurs de résultat : nombre de femmes inscrites aux activités organisées par les organismes communautaires, nombre de femmes inscrites aux activités de francisation

Mesure 10.6

**Prévenir la violence conjugale et les agressions à caractère sexuel envers les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles et soutenir celles qui en sont victimes**

Cette mesure consiste à joindre les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles susceptibles de subir de la violence conjugale ou des agressions à caractère sexuel, ou qui en sont déjà victimes, et à les accompagner, s'il y a lieu. Cette mesure vise aussi à soutenir l'action des organismes œuvrant auprès de ces personnes pour offrir des services de prévention concernant ces problématiques et de soutien à celles qui en sont victimes.

**Moyens d'action**

- Appuyer financièrement les organismes du milieu dont le mandat est de sensibiliser les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles à leurs droits et aux recours qui sont à leur disposition ainsi que de faciliter l'accès aux services d'aide ou de protection existants.
- Sensibiliser les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux aux difficultés particulières vécues par les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles ainsi qu'aux valeurs à promouvoir auprès de ces dernières.
- Favoriser l'élaboration d'un programme de prévention de la violence conjugale s'adressant aux jeunes issus des communautés culturelles, avec une approche adaptée aux valeurs, traditions et croyances de leurs communautés et de la société d'accueil.
- Documenter la situation des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles en matière de violence conjugale.
- Mettre à jour les engagements du MRCI dans le cadre de la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale* et des orientations gouvernementales en matière d'agressions sexuelles.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de la Justice, ministère de la Sécurité publique

Autres partenaires : établissements du réseau de la santé et des services sociaux, municipalités, organismes à but non lucratif

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Connaissance accrue des ressources en matière de violence conjugale

Meilleure prise en compte des besoins des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles par les ressources spécialisées

Indicateurs de résultat : nombre de sessions d'information tenues, nombre de personnes jointes



## Mesure 10.7

**Favoriser l'apprentissage interculturel chez les jeunes en milieu scolaire**

En 1998, le ministère de l'Éducation se donnait une *Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*. Un plan d'action accompagnait cette politique.

En matière d'intégration scolaire, les orientations poursuivies portaient sur l'apprentissage des rudiments du français pour les élèves allophones nouvellement arrivés au Québec ainsi que sur leur intégration dans leur nouveau milieu scolaire et à la société québécoise.

En matière d'éducation interculturelle, visant l'ensemble des élèves, nés ou non au Québec, et le personnel scolaire, les orientations poursuivies étaient axées sur le savoir-vivre ensemble (notamment l'ouverture à la diversité), sur la formation et l'adhésion aux valeurs communes (notamment le partage du patrimoine et le renforcement du sentiment d'appartenance à la société québécoise) et sur la capacité du personnel scolaire à relever les défis éducatifs liés à la diversité.

Le ministère de l'Éducation procède actuellement à une évaluation globale des résultats obtenus dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action. Celle-ci pourrait conduire à une mise à jour des mesures du plan d'action ou des orientations de la politique ministérielle.

**Moyens d'action**

- Susciter l'apprentissage interculturel chez les élèves du primaire et du secondaire en ayant recours à diverses formules permettant les échanges entre les écoles multiethniques, principalement de la région montréalaise, et les écoles des autres régions du Québec.
- Examiner, de concert avec les différentes commissions scolaires, les modèles de classes d'accueil qui favorisent une cohabitation avec l'ensemble des élèves de la société d'accueil, et qui permettent une intégration rapide en classe ordinaire de l'élève nouvellement arrivé au Québec. À l'occasion de cet examen, porter une attention particulière à la question de la sous-scolarisation de certains jeunes nouvellement arrivés au Québec.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de l'Éducation

Autres partenaires : commissions scolaires et écoles des réseaux primaire et secondaire

**Échéancier**

À partir de septembre 2004

**Résultats attendus**

Accueil positif de la diversité par les jeunes du milieu scolaire

Passerelles facilitées entre la classe d'accueil et la classe ordinaire

Réussite scolaire des jeunes nouvellement arrivés qui sont considérés comme étant en difficulté d'intégration scolaire pour des raisons de sous-scolarisation

Indicateurs de résultat : nombre d'écoles et de jeunes participant à des échanges scolaires, perception des jeunes face à la réalité ethnoculturelle

Mesure 10.8

**Mobiliser les institutions et les organismes de la Capitale nationale, de la métropole et des régions autour des enjeux en relations interculturelles**

Cette mesure consiste à mettre sur pied des tables de concertation en relations interculturelles dans différentes régions du Québec ou à consolider des comités déjà en place. Le but de la mesure est de mobiliser les intervenants socioéconomiques et les partenaires communautaires locaux et régionaux en vue de mettre en œuvre des actions concertées dans les domaines de l'ouverture à la diversité, des relations interculturelles et de la lutte contre les pratiques discriminatoires, notamment en matière de logement et d'emploi. Sous le leadership du MRCI, il appartiendra à chacune des régions, dans le cadre de son plan respectif, d'établir la participation et le fonctionnement de ces tables.

**Moyens d'action**

---

- Créer une table de concertation régionale réunissant les principaux partenaires du MRCI, soit les intervenants socioéconomiques importants de la région, notamment ceux du secteur privé, les organismes communautaires et ceux des communautés culturelles ou consolider les tables ou les comités qui sont déjà en place.
- Favoriser l'implication des tables ou des comités dans la réalisation de projets ou d'activités liés aux *Prix québécois de la citoyenneté*, au *Mois de l'histoire des Noirs* et à la *Semaine d'actions contre le racisme*.
- Assurer la représentation des jeunes et des femmes des communautés culturelles et des minorités visibles aux tables et aux comités de concertation en relations interculturelles.

**Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, instances locales et régionales des ministères et organismes

Autres partenaires : conférences régionales des élus, municipalités régionales de comté et leurs centres locaux de développement, municipalités, établissements d'enseignement, regroupements d'employeurs, organismes à but non lucratif et autres institutions locales et régionales

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Meilleure prise en compte des besoins des Québécois des communautés culturelles dans toutes les régions et de leur apport au développement du Québec

Indicateurs de résultat : taux de présence en région, perception de la population (contacts interculturels, ouverture à la diversité, etc.), nombre de projets en relations interculturelles réalisés en région

**Objectif 11****Lutter contre la discrimination et les tensions intercommunautaires**

Le Québec est une société où les droits fondamentaux sont en général respectés et où la discrimination n'est pas tolérée en vertu des lois en vigueur et des valeurs sociales qui font consensus. Depuis plusieurs années, divers gestes sont ainsi accomplis pour rappeler à tous cette exigence de l'égalité de droits de tous les citoyens. Ainsi, symboliquement, le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal ont tous deux adopté, au cours des années 1980, des déclarations sur les relations interethniques et interculturelles harmonieuses. La *Semaine d'actions contre le racisme*, en mars de chaque année, permet de joindre un large public, notamment les jeunes, par la réalisation d'activités concrètes afin de contrer tout comportement discriminatoire. En février, le *Mois de l'histoire des Noirs* contribue à faire connaître l'apport des communautés noires au développement social, économique et culturel du Québec tout en inscrivant l'histoire de ces communautés dans le patrimoine commun des Québécois.

D'autres interventions, dont les effets ne se matérialisent souvent qu'à long terme, ont aussi été réalisées. Qu'on pense notamment à la campagne de sensibilisation grand public intitulée « Le Cœur québécois », réalisée en 1995, et à la célébration, en 2000, du 25<sup>e</sup> anniversaire de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Malheureusement, le Québec n'est pas à l'abri d'événements malheureux ou de comportements discriminatoires suscités par des préjugés ou du racisme. Il apparaît ainsi nécessaire de poursuivre les activités permettant la sensibilisation et l'éducation des intervenants gouvernementaux ou privés et de l'ensemble de la population aux risques que pose la discrimination basée sur la couleur, l'identité culturelle, la croyance religieuse ou l'origine. L'ouverture à la diversité, l'adhésion aux valeurs démocratiques, le refus de la discrimination et la résolution pacifique des conflits sont les éléments fondamentaux de la politique interculturelle du gouvernement du Québec.

Mesure 11.1

**Promouvoir l'apport de l'immigration et des communautés culturelles**

Cette mesure consiste à mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation triennale visant deux objectifs : d'une part, valoriser la contribution de l'immigration et des communautés culturelles et, d'autre part, lutter contre la discrimination exercée à l'endroit des minorités visibles, en particulier dans le domaine de l'emploi. La stratégie retenue se déploiera en trois volets : grand public, employeurs-travailleurs et jeunes.

**Moyens d'action**

- Faire l'état de situation de la problématique et effectuer une recherche portant sur les clientèles visées par la stratégie afin d'en préciser les contours sociologiques et de fixer les objectifs poursuivis.
- Établir les stratégies pour chacun des trois volets avec les partenaires concernés.
- Concevoir des moyens de sensibilisation adaptés aux besoins et aux réalités des différentes régions du Québec et qui joignent les trois clientèles principales.
- Réaliser une évaluation continue des résultats afin d'orienter les actions futures.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Emploi-Québec, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, ministère de l'Éducation, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Secrétariat à la jeunesse

Autres partenaires : organismes à but non lucratif, regroupements d'employeurs

**Échéancier**

Pour la recherche préparatoire à la campagne mix-média : printemps 2004

Pour la conception de la campagne mix-média : automne 2004

**Résultats attendus**

Changement de perception au sein de la population ciblée pour ce qui est de l'apport de l'immigration et de l'embauche des personnes appartenant aux minorités visibles, autant les natifs que les immigrants récents

Plus grande conscientisation quant aux comportements discriminatoires et leurs incidences négatives pour les Québécois des communautés culturelles et pour l'ensemble de la société

Augmentation de l'embauche des membres des minorités visibles

Indicateurs de résultat : notoriété des événements auprès de la population du Québec et des différentes régions et auprès de certaines clientèles cibles, en particulier les employeurs, évolution des perceptions sur l'apport de l'immigration et des Québécois des communautés culturelles

## Mesure 11.2

**Sensibiliser les associations de propriétaires de logements**

Cette mesure consiste à sensibiliser les associations de propriétaires de logements à l'importance de l'établissement de rapports interculturels harmonieux et à la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. Elle vise ainsi à prévenir les situations pouvant mener à des tensions intercommunautaires et à faciliter l'accès au logement aux personnes immigrantes ou de minorités visibles. Les propriétaires seront mieux outillés pour accueillir les personnes nouvellement arrivées qui méconnaissent les façons de faire au Québec en matière de logement.

**Moyens d'action**

- Offrir des sessions de formation et de sensibilisation directe aux dirigeants des associations de propriétaires de logements et à leurs employés.
- Réaliser des campagnes de sensibilisation plus générales destinées aux membres des associations, en collaboration avec leurs dirigeants et visant à aborder les principales difficultés susceptibles d'émerger, de part et d'autre, dans le domaine du logement.
- Établir des liens entre les associations de propriétaires et les organismes qui offrent des services de recherche ou d'information sur le logement aux nouveaux arrivants ou aux Québécois des communautés culturelles.

**Partenariat**

Partenaires gouvernementaux : MRCI, Société d'habitation du Québec, Régie du logement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Autres partenaires : propriétaires et regroupements de propriétaires

**Échéancier**

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

Accès plus facile pour les membres des minorités visibles à des logements de qualité

Réduction des risques de tensions et de discrimination dans le milieu du logement privé, en particulier dans les quartiers où résident un fort pourcentage d'immigrants récents ou des populations plus vulnérables au racisme et à la marginalisation sociale

Indicateurs de résultat : nombre de propriétaires privés touchés par les mesures de sensibilisation, nombre d'ateliers de formation destinés aux dirigeants d'associations, nombre de plaintes auprès de la Régie du logement et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Mesure 11.3

**Prévenir le profilage racial**

Cette mesure consiste à empêcher le profilage racial de devenir une pratique dans les milieux policiers ou chargés de veiller à la paix publique et à prévenir les risques de discrimination que cela fait courir aux personnes appartenant aux minorités visibles. Défini comme « toute action commise par des personnes en autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sécurité ou de protection du public, et qui repose sur des facteurs telles la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou encore la croyance religieuse », le profilage racial expose la victime à un examen ou à un traitement différencié sans motifs réels ou sans soupçons raisonnables.

**Moyens d'action**

---

- Réunir un groupe de travail sur le profilage racial afin d'analyser la problématique. Le groupe aura aussi pour mandat de définir des voies d'action permettant de sensibiliser les personnes en autorité et de les convaincre de ne pas employer une telle approche.
- Offrir des sessions de formation et des outils d'information aux personnes susceptibles d'avoir recours, dans l'exercice de leurs fonctions, au profilage racial, notamment les étudiants inscrits dans les écoles de police et dans les programmes de technique policière, les policiers eux-mêmes et la magistrature.
- Informer et éduquer le grand public relativement au phénomène du profilage racial et à ses conséquences.

**Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, ministère de la Sécurité publique, Sûreté du Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conseil des relations interculturelles

Autres partenaires : Service de police de la Ville de Montréal et autres corps policiers, organismes communautaires

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Plus grande sensibilité des milieux policiers et des personnes en autorité aux risques que fait courir le profilage racial aux communautés vulnérables ou aux minorités visibles

Meilleur arrimage entre les forces policières et les organismes luttant contre la discrimination raciale

Meilleure prise de conscience, au sein du public en général, de l'existence de ce phénomène et de ses conséquences néfastes

Indicateurs de résultat : sessions de formation sur le profilage racial offertes aux étudiants aspirant policiers, aux policiers et aux membres de la magistrature, nombre de personnes jointes lors des rencontres de sensibilisation et d'information

**Axe 5****Une Capitale nationale, une métropole et des régions engagées dans l'action****Le contexte**

Près de 90 % des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec sont établies dans la région métropolitaine de Montréal. Celle-ci constitue toujours un pôle d'attraction pour les immigrants récents puisque la plupart des organismes des communautés culturelles s'y trouvent et qu'il y a concentration des concitoyens et des services utiles à leur installation au Québec. Bien que le nombre d'immigrants établis hors de la région montréalaise augmente, la part de la population immigrée du Québec résidant dans cette région demeure inchangée.

La concentration urbaine de l'immigration n'est pas unique au Québec; d'autres pays d'immigration doivent composer avec ce phénomène. Elle constitue néanmoins ici un sujet prioritaire de préoccupation. Une telle situation fait reposer sur les seuls habitants de la grande région montréalaise la responsabilité d'intégrer les nouveaux arrivants. De plus, la concentration de la population immigrée dans la région métropolitaine de Montréal prive les autres régions de l'apport économique et culturel de l'immigration, notamment les régions en pénurie de main-d'œuvre. Cet état de fait contribue au développement d'une disparité entre Montréal, pluriethnique et en croissance démographique, et le reste du Québec, qui reçoit peu d'immigrants et dont certaines régions connaissent un déclin démographique.

*Viser la régionalisation de l'immigration*

Au cours de la dernière décennie, le Québec a entrepris de régionaliser l'immigration, cherchant à favoriser ainsi une répartition géographique plus équilibrée des populations immigrées. Cette volonté tenait compte de la capacité d'accueil des régions et de la liberté de circulation des personnes. Les résultats de cette expérience ont été plutôt mitigés; l'objectif de régionalisation de l'immigration des dernières années de doubler en trois ans le nombre d'immigrants s'établissant en région, n'a pas été atteint. Mais il faut voir que l'on essaie d'instaurer un mouvement qui va à l'encontre des tendances lourdes et qui, de ce fait, demande beaucoup plus de temps avant de se concrétiser.

Les efforts de régionalisation de l'immigration doivent se poursuivre, mais assis sur de nouvelles bases. Il faut d'abord éviter de s'imposer des cibles numériques, relativement au nombre et à la proportion d'admission d'immigrants accueillis et établis. Il serait plus approprié de procéder plutôt à l'élaboration d'objectifs et de moyens structurants qui faciliteront l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrées en région. Il importe aussi de bâtir à partir des acquis. Ainsi, il y a dans certaines municipalités du Québec, notamment la Capitale nationale, Gatineau et Sherbrooke, des populations immigrantes qui peuvent servir de pôle d'attraction de nouveaux arrivants, populations qui risqueraient au contraire de quitter ces municipalités si le flot d'arrivées s'arrêtait aujourd'hui.

De plus, l'immigration doit devenir un enjeu majeur du développement régional. La plupart des régions sont peu sensibilisées à l'apport potentiel de l'immigration au dynamisme régional. Elles doivent par ailleurs prendre en charge l'attraction, l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants en fonction de leurs besoins en main-d'œuvre et de leur réalité. Enfin, le gouvernement

doit soutenir et accompagner les régions dans leurs efforts visant à mettre en place un environnement propice pour attirer et établir de manière durable des immigrants.

La volonté de régionaliser l'immigration ne peut être la recherche d'une répartition uniforme des immigrants sur l'ensemble du territoire québécois. Certaines municipalités ou régions présentent un potentiel d'accueil plus important que d'autres. C'est particulièrement le cas de la région de la Capitale-Nationale qui connaît depuis plusieurs années une situation favorable sur le plan de l'emploi et qui a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour poursuivre sa restructuration économique.

### **L'objectif poursuivi**

L'immigration doit contribuer au développement de l'ensemble du Québec. Il importe donc que les régions incluent l'immigration dans leur stratégie de développement et y impliquent tous les intervenants qui peuvent contribuer à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants.

L'objectif visé est le suivant :

- Favoriser, par l'établissement de plans d'action adaptés aux spécificités régionales, la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement.

Ces plans d'action contiendront des mesures précises permettant :

- D'assurer un arrimage étroit entre les services d'immigration au Québec et ceux d'Emploi-Québec en vue d'accroître, par la synergie des efforts de ces deux entités, la capacité du Québec d'intégrer rapidement en emploi les nouveaux arrivants et d'amorcer leur parcours vers la pleine participation à la société québécoise ainsi que d'offrir aux membres des minorités visibles un accès égal à l'emploi. L'offre de service des deux organisations sera harmonisée et, dans la mesure du possible, le rapprochement physique des services d'immigration au Québec et des centres locaux d'emploi sera favorisé;
- D'établir des partenariats avec les municipalités au moyen d'ententes contenant les volets d'activité suivants : accueil et intégration des immigrants (services et équipements municipaux tels les bibliothèques, les services culturels, les services de loisirs), relations interculturelles (activités permettant des rencontres interculturelles) et intégration économique (activités de soutien à l'emploi, d'aide aux gens d'affaires, mesures d'accès à l'égalité en emploi);
- De convenir de partenariats avec des organismes des communautés culturelles et des organismes communautaires de services en vue de soutenir l'accueil des immigrants, de cerner les problématiques d'intégration ou de participation, de susciter le dialogue interculturel tout au long de l'année, de sensibiliser la population en général et les employeurs en particulier à l'apport de la diversité au développement du Québec.



**POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES RÉGIONS DANS LEUR VOLONTÉ  
D'ACCUEILLIR DES IMMIGRANTS, LE GOUVERNEMENT S'ENGAGE À :**

**Objectif 12 Favoriser la prise en compte de l'immigration comme  
enjeu de développement par l'établissement de plans  
d'action adaptés aux spécificités régionales**

Mesure 12.1

Organiser des activités visant à sensibiliser la population en région à l'apport de l'immigration et à la contribution potentielle des personnes immigrantes

Mesure 12.2

Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action régionaux, en collaboration avec les acteurs socioéconomiques concernés des régions, incluant les organismes des communautés culturelles

---

**Objectif 12**

**Favoriser la prise en compte de l'immigration comme enjeu de développement par l'établissement de plans d'action adaptés aux spécificités régionales**

La région métropolitaine de Montréal, lieu principal de destination des immigrants, constitue encore aujourd'hui un pôle d'attraction pour les nouveaux arrivants. Le phénomène n'a rien d'exceptionnel puisque à l'échelle mondiale les mouvements migratoires se font avant tout au profit des grandes villes.

Le Québec reconnaissant par ailleurs l'apport essentiel de l'immigration à son développement, il existe une volonté gouvernementale de régionalisation de l'immigration. Cette volonté pourra se concrétiser à la condition que les régions elles-mêmes incluent l'immigration dans leurs stratégies de développement social, économique et culturel, notamment à l'occasion de l'élaboration des plans quinquennaux de développement par les conférences régionales des élus et de l'élaboration des stratégies en matière de développement de l'entrepreneuriat par les centres locaux de développement.

C'est pourquoi le présent plan d'action vise avant toute autre chose à obtenir, au préalable, l'engagement de l'ensemble des intervenants régionaux et municipaux à contribuer à l'accueil de nouveaux arrivants. Le gouvernement favorisera cette mobilisation du milieu. Il contribuera aussi à l'établissement d'un réel partenariat susceptible d'assurer la mise en place des services nécessaires à l'accueil et à l'établissement durable des immigrants. La mise en œuvre de plans d'action régionaux, adaptés aux caractéristiques et aux besoins spécifiques de chacune des régions, notamment sur les plans de l'emploi et de la francisation, constituera le meilleur moyen pour que le recours d'une région à l'immigration comme facteur de développement soit un succès.

Par ailleurs, la population des régions peut elle-même représenter un facteur important de réussite de la politique de régionalisation de l'immigration. Des actions de sensibilisation seront prévues dans le cadre des plans régionaux afin de mieux faire connaître la contribution potentielle des personnes immigrantes et pour susciter l'ouverture à la diversité.

Mesure 12.1

**Organiser des activités visant à sensibiliser la population en région à l'apport de l'immigration et à la contribution potentielle des personnes immigrantes**

Cette mesure consiste à prendre appui sur les outils de sensibilisation existants et visant l'ouverture à la diversité et le rapprochement interculturel afin de réaliser des activités adaptées aux milieux et aux besoins.

**Moyens d'action**

---

- Soutenir, à partir du programme d'aide financière instauré à cet effet, des projets d'organismes communautaires du milieu visant à promouvoir le rapprochement interculturel, l'ouverture à la diversité, le partage des valeurs démocratiques ainsi qu'à stimuler la lutte contre la discrimination.
- Recourir aux outils conçus notamment dans le cadre de la stratégie de sensibilisation triennale mix-média visant à lutter contre la discrimination exercée à l'endroit des minorités visibles, pour réaliser des activités ciblées de sensibilisation à l'intention de la population en général ou d'intervenants socioéconomiques régionaux.

**Partenariat**

---

Partenaire gouvernemental : MRCI

Autres partenaires : organismes à but non lucratif, municipalités

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Meilleure connaissance et ouverture accrue face à la diversité

Réalisation d'activités de rapprochement entre la population d'accueil et les Québécois des communautés culturelles

Indicateur de résultat : perception de la population des différentes régions et des Québécois des communautés culturelles (contacts interculturels, ouverture à la diversité, sentiment d'appartenance, etc.)

Mesure 12.2

**Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action régionaux, en collaboration avec les acteurs socioéconomiques concernés des régions, incluant les organismes des communautés culturelles**

Cette mesure consiste à soutenir les intervenants locaux et régionaux, notamment les municipalités, les municipalités régionales de comté et leurs centres locaux de développement, les conférences régionales des élus, les associations et regroupements d'entreprises ainsi que les employeurs eux-mêmes dans la prise en charge de l'attraction, de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants s'établissant sur leur territoire.

De plus, cette mesure consiste à fournir un soutien aux partenaires concernés, pour assurer l'élaboration de plans d'action et pour mettre en œuvre les projets concrets découlant des consensus dégagés et structurés autour des axes d'intervention du Plan d'action *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

**Moyens d'action**

---

- Une attention particulière sera portée aux moyens d'action suivants :
  - Des programmes de mentorat ou de jumelage à l'intention des travailleurs immigrants;
  - Des mesures efficaces pour favoriser l'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre des entreprises et les profils professionnels des immigrants et pour faciliter l'embauche des immigrants;
  - Un accompagnement personnalisé et des mécanismes de suivi individuel tout au long du parcours d'intégration des immigrants installés dans les régions;
  - Une offre de service de francisation adaptée aux particularités de la région avec les partenaires concernés;
  - La sensibilisation des instances locales et régionales, notamment les municipalités, les municipalités régionales de comté et leurs centres locaux de développement et les conférences régionales des élus à inclure l'immigration dans leur stratégie de développement;
  - La création de tables en relations interculturelles ayant pour rôle d'établir les liens nécessaires entre les communautés culturelles et les représentants des différents partenaires socioéconomiques régionaux et locaux.

**Partenariat**

---

Partenaires gouvernementaux : MRCI, instances locales et régionales des ministères et organismes

Autres partenaires : conférences régionales des élus, municipalités régionales de comté et leurs centres locaux de développement, municipalités, établissements d'enseignement, regroupements d'employeurs, organismes à but non lucratif et autres institutions locales et régionales

**Échéancier**

---

À partir du printemps 2004

**Résultats attendus**

---

Contribution accrue de l'immigration au développement de la Capitale nationale, de la métropole et des régions

Mobilisation de l'ensemble des intervenants régionaux

Indicateurs de résultat : Adoption de plans d'action régionaux, nombre de partenaires associés aux différents plans d'action régionaux, nombre d'immigrants établis en région

# **PARTIE 3**

## **LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION**

---



## L'échéancier de réalisation

Le Plan d'action *Des valeurs partagées, des intérêts communs* structurera l'action gouvernementale et celle de ses partenaires pour les prochaines années. Bon nombre des mesures présentées précédemment entreront rapidement en vigueur, c'est-à-dire dès le lancement du plan d'action, et auront un caractère de récurrence.

Afin de s'assurer que le plan d'action produira les résultats escomptés, le MRCI, en collaboration avec les partenaires associés à sa mise en œuvre, fera un suivi annuel des mesures annoncées. Ce suivi permettra l'amélioration continue de la mise en œuvre des mesures de ce plan. Un bilan annuel, rendu public simultanément au dépôt à l'Assemblée nationale du rapport annuel de gestion, permettra de réviser les objectifs et les mesures du plan d'action, si nécessaire.

De nouveaux partenariats seront établis, d'autres seront renforcés. Dans tous les cas, une reddition de comptes rigoureuse permettra d'en assurer la performance et d'en garantir l'exécution efficace et efficiente.

## Les échanges avec le gouvernement fédéral

En vertu de la Constitution canadienne, la compétence en matière d'immigration est partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces. Cependant, la législation provinciale doit être compatible avec les dispositions de la législation fédérale, cette dernière ayant un caractère prépondérant.

La façon dont le gouvernement fédéral exerce ses responsabilités a des conséquences directes pour le Québec. Parallèlement à la mise en œuvre de ce plan d'action, des échanges seront donc engagés avec le gouvernement fédéral afin d'accélérer le traitement des demandes de résidence permanente, sur place au Québec et hors Canada, et le traitement des demandes visant des travailleurs temporaires et des étudiants étrangers. De plus, il sera nécessaire d'accentuer la collaboration dans la mise en œuvre des programmes visant les réfugiés sélectionnés à l'étranger.

Par ailleurs, tout en reconnaissant que la gestion du mouvement des demandeurs d'asile est délicate et complexe, le Québec fera preuve de vigilance afin que le gouvernement fédéral améliore la gestion de ce mouvement. Les délais doivent être considérablement réduits. Ils sont, à l'heure actuelle, sources de drames humains pour les personnes qui, après des délais démesurément longs, doivent quitter le territoire. Ils entraînent également des difficultés d'intégration importantes, pour les personnes acceptées, et génèrent des coûts élevés pour le Québec.

## L'intégrité des programmes

Bien que les questions d'admission, de gestion des frontières et d'enquêtes de sécurité relèvent de la compétence fédérale, le Québec s'est engagé à collaborer pleinement et entièrement aux efforts canadiens et américains pour l'amélioration de la sécurité, et ce, en intervenant directement dans les aspects relevant de sa compétence. La capacité du MRCI à détecter et à

réprimer les faux documents, les fausses déclarations et les usurpations d'identité a donc été renforcée. Les mesures mises en place s'inscrivent dans une optique de prévention.

## **Le financement du plan d'action**

Le plan d'action a été élaboré en connaissance du contexte budgétaire. C'est donc dire qu'une bonne partie des mesures annoncées peuvent se réaliser par des réaménagements budgétaires au sein du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration et des autres ministères et organismes qui sont conviés à réaliser ou à s'associer à la réalisation de ces mesures.

Une enveloppe spéciale pour la valorisation de l'apport de l'immigration et des Québécois des communautés culturelles, au moyen d'une campagne ou de campagnes ciblées de sensibilisation, sera dotée d'un budget annuel d'un million de dollars dès 2004-2005. Cette mesure est triennale.

La création d'un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi sera, pour sa part, financée par une partie des revenus de placement générés par les investissements faits au Québec dans le cadre du programme des immigrants investisseurs.

Une enveloppe d'investissements de 4,7 millions de dollars sera consacrée au développement des mesures liées à la prestation électronique de services (gouvernement en ligne).

Enfin, certaines initiatives ou actions nouvelles pourraient exiger du gouvernement une réallocation de ses ressources, en fonction de ses priorités et de ses possibilités d'action.

## **L'évaluation et les activités de veille et de recherche**

Une évaluation globale de l'atteinte des objectifs du plan d'action sera réalisée trois ans après sa mise en œuvre. De plus, certaines mesures prévues au plan d'action feront l'objet d'évaluations spécifiques pouvant porter sur leur mise en œuvre, leur efficacité, leur impact ou leur efficience.

Les besoins, les attentes et la satisfaction de la clientèle seront aussi évalués afin d'améliorer la qualité des services et de réviser, le cas échéant, les moyens d'action. Une veille stratégique et les résultats des travaux de recherche permettront aussi de mieux cibler les besoins et d'adapter les moyens d'action à l'évolution de la situation.

Ces évaluations s'appuieront notamment sur l'*approche intégrée de l'égalité*. Cette approche analytique permettra d'évaluer les conséquences différentes que pourraient avoir pour les femmes et pour les hommes les mesures du plan d'action et de procéder, au besoin, à des rectifications afin d'assurer l'atteinte de l'égalité.

La mise à jour par le MRCI du portrait statistique des femmes immigrées, à l'aide des données les plus récentes (recensement de 2001 et autres sources) permettra de mieux connaître leur situation, dans une perspective comparative avec, d'une part, les hommes immigrés et, d'autre part, les femmes natives, tout en accordant une attention particulière aux membres des minorités visibles. Par la suite, le Conseil du statut de la femme publiera un document d'information sur les femmes immigrantes du Québec dans la série *Des nouvelles d'elles*. Ces travaux permettront de mieux cerner les besoins de ces femmes.

Les résultats les plus récents de diverses sources (recensement de 2001, Banque de données longitudinales sur les immigrants, Enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants au Canada, Enquête sur l'insertion en emploi des travailleurs sélectionnés admis au Québec) seront analysés afin d'identifier les problèmes, leurs causes et les solutions à y apporter.



En outre, un sondage récurrent sur les relations interculturelles sera réalisé, ce qui permettra d'actualiser les connaissances sur l'évolution des perceptions et des attitudes de la population à l'égard de la diversité grandissante de la société québécoise. Là encore, en fonction des résultats obtenus, les moyens d'action existants pourront être révisés, s'assurant ainsi que le présent plan d'action reste constamment ancré sur la réalité et les besoins de la population.



ANNEXE I  
L'OFFRE DE SERVICE DESTINÉE À AMÉLIORER LA SITUATION DES FEMMES  
IMMIGRANTES ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

---



L'un des principes directeurs du plan d'action concerne la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes sur les plans de l'intégration et de la pleine participation.

L'encadré présenté à la fin de cette annexe fait mention des actions déjà réalisées en faveur des femmes immigrantes et des femmes des communautés culturelles. En effet, le MRCI est attentif aux besoins particuliers de ces femmes, sachant que nombre d'entre elles requièrent, par exemple, d'être informées des principes d'égalité de droits entre les femmes et les hommes qui prévalent au Québec. Également, compte tenu de l'âge moyen des personnes qui immigreront au Québec, plusieurs femmes arrivent ici alors qu'elles sont en âge d'avoir des enfants. Plusieurs de ces femmes, en raison des responsabilités associées à la présence de jeunes enfants, sont susceptibles de vivre une certaine forme d'isolement qui peut ralentir leur intégration à la société québécoise sur les plans social, linguistique et économique.

Dans le présent plan d'action, plusieurs mesures visent donc spécifiquement les femmes en tenant compte de leur situation particulière. D'autres mesures destinées tant aux femmes qu'aux hommes vont, par ailleurs, faire l'objet d'une approche différenciée afin de prévoir des applications différentes permettant de joindre les femmes et de répondre adéquatement à leurs besoins.

Les mesures destinées plus particulièrement aux femmes sont présentées dans le tableau ci-après :

Tableau 3  
**Mesures destinées prioritairement aux femmes**

Mesures	Incidence sur les femmes
Mesure 2.5 Améliorer le fonctionnement du <i>Programme des aides familiaux résidents</i> et mieux protéger les femmes qui y participent	Malgré le fait qu'une bonne partie des employeurs et des participantes au <i>Programme des aides familiaux résidents</i> vivent des expériences concluantes, celui-ci a fait l'objet de certaines critiques au cours des dernières années en raison de problèmes liés notamment aux difficultés vécues par les femmes qui y participent, aux délais de traitement des demandes ou au rôle joué par les intermédiaires dans ce programme. Cette mesure vise donc à y apporter des correctifs.
Mesure 3.1 Réduire la durée du parrainage pour les jeunes adultes parrainés	Plus de 60 % du mouvement d'immigration lié au regroupement familial étant le fait de femmes, les mesures de l'objectif 3, soit d'accélérer la réunification et l'intégration des immigrants de la catégorie du regroupement familial, s'adressent prioritairement aux femmes. La mesure 3.3, qui consiste à fournir aux personnes parrainées ou en voie de l'être de l'information et des outils devant les aider à préparer leur établissement au Québec, aura notamment pour effet de favoriser une intégration meilleure et plus rapide des femmes parrainées.
Mesure 3.2 Réviser le processus de traitement des demandes d'engagement dans le cadre du regroupement familial afin d'en réduire les délais	
Mesure 3.3 Fournir aux personnes parrainées ou en voie de l'être de l'information et des outils devant les aider à préparer leur établissement au Québec	
Mesure 9.2 Réaliser des interventions adaptées aux besoins spécifiques de certaines dialectes en vue de favoriser l'apprentissage du français	Malgré qu'elles soient majoritaires dans les services de francisation, les femmes immigrantes nouvellement arrivées ne tirent pas toujours pleinement profit des services de francisation disponibles. Cette mesure vise plus particulièrement à mettre en œuvre diverses actions pour joindre ces femmes, en recourant notamment à certains organismes des communautés culturelles qui sont plus en mesure d'identifier les immigrantes allophones qui ont besoin de francisation et de les informer des possibilités existantes. Dans bien des cas, l'accès à des cours de français constitue une première forme de participation à la vie sociale au Québec.

ANNEXE I : L'OFFRE DE SERVICE DESTINÉE À AMÉLIORER LA SITUATION DES FEMMES IMMIGRANTES ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Tableau 3 (suite)

**Mesures destinées prioritairement aux femmes**

Mesures	Incidence sur les femmes
<p>Mesure 10.5 Joindre les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles qui vivent isolées</p> <p>Mesure 10.6 Prévenir la violence conjugale et les agressions à caractère sexuel envers les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles et soutenir celles qui en sont victimes</p>	<p>Les femmes immigrantes ou issues des communautés culturelles, plus que les hommes, peuvent se retrouver dans des situations d'isolement social susceptibles de compromettre leur intégration et le plein exercice de leurs droits. La méconnaissance de la société québécoise empêche, par ailleurs, ces personnes d'être informées de leurs droits ou de connaître les ressources à leur disposition. Des mesures doivent donc être mises en œuvre pour joindre ces femmes, leur offrir des occasions de sortir de leur isolement et les sensibiliser aux principes d'égalité des personnes, en particulier entre les femmes et les hommes, qui prévalent au Québec.</p> <p>La connaissance accrue des ressources offrant un soutien aux personnes victimes de violence conjugale ou d'agressions à caractère sexuel permettra aux personnes qui en sont victimes d'obtenir l'aide et le soutien dont elles ont besoin.</p>

Parmi les mesures du plan d'action destinées à l'ensemble des personnes immigrantes ou des communautés culturelles, l'analyse intégrée de l'égalité sera particulièrement importante pour certaines mesures, notamment les suivantes :

Tableau 4

**Mise en œuvre différenciée des mesures pour les femmes et les hommes**

Mesures	Incidence sur les femmes
<p>Mesure 1.1 Amplifier et raffiner les efforts de promotion et d'information à l'étranger</p>	<p>Dans l'application de cette mesure, le MRCI s'assurera que les actions de promotion et de recrutement des immigrants permettront de joindre les femmes tout aussi bien que les hommes et, au besoin, des mécanismes de promotion ciblée pour mieux atteindre les femmes dont les caractéristiques correspondent aux besoins du marché du travail seront mis en place.</p>
<p>Mesure 2.1 Actualiser les modalités de sélection des travailleurs qualifiés en fonction des besoins présents et futurs du Québec</p> <p>Mesure 2.2 Arrimer des postes vacants au Québec avec des candidats à l'étranger dont le profil professionnel répond aux besoins exprimés</p>	<p>Cette mesure s'appliquera non seulement aux candidats à l'immigration requérants principaux, mais aussi aux conjoints qui se destinent au marché du travail.</p> <p>Cette mesure sera mise en œuvre en s'assurant que les instruments de sélection des immigrants, et plus particulièrement les listes des professions en demande et des formations privilégiées, ne contiennent pas de biais pouvant désavantager certaines clientèles, notamment les femmes.</p>
<p>Mesure 5.1 Offrir un accompagnement personnalisé aux personnes immigrantes</p> <p>Mesure 5.2 Améliorer la réponse aux besoins des nouveaux arrivants et des personnes appartenant aux minorités visibles en utilisant l'offre de service d'Emploi-Québec</p>	<p>En vue de l'application de ces mesures, des moyens seront mis en œuvre pour assurer un accompagnement et des services spécifiques aux femmes, adaptés notamment en fonction de trajectoires d'insertion en emploi et des disponibilités qui peuvent être différentes de celles des hommes. Cet accompagnement permettra aussi de faire connaître aux femmes les possibilités qui s'offrent à elles au sein de la société québécoise sur les plans linguistique, économique, social et culturel.</p>
<p>Mesure 7.1 Examiner la possibilité de créer un programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi</p>	<p>Au besoin, des actions ciblées visant à assurer l'accessibilité des femmes pourraient être mises en place afin de permettre une participation adéquate.</p>

ANNEXE I : L'OFFRE DE SERVICE DESTINÉE À AMÉLIORER LA SITUATION DES FEMMES  
IMMIGRANTES ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Tableau 4 (suite)

**Mise en œuvre différenciée des mesures pour les femmes et les hommes**

<b>Mesures</b>	<b>Incidence sur les femmes</b>
Mesure 10.2 Soutenir des projets en relations civiques et interculturelles	L'un des objectifs du programme d'aide financière qui sera instauré à l'intérieur de cette mesure vise le développement de la connaissance et de la compréhension de la société québécoise. Une attention particulière sera assurée afin de soutenir des projets susceptibles de joindre plus spécifiquement des groupes de femmes et de répondre à leurs préoccupations.
Mesure 10.3 Créer un centre d'expertise en relations interculturelles	Cette mesure consiste à offrir des services directs d'expertise en relations interculturelles aux entreprises privées, aux institutions publiques et parapubliques ainsi qu'aux divers milieux communautaires afin de les aider à relever les défis entourant l'aménagement de la diversité, notamment dans une perspective de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, d'adaptation à une clientèle diversifiée et de réponse à des problématiques ou à des besoins différents. Parmi les demandes qui seront reçues par ce centre d'expertise, certaines concerneront des problématiques plus spécifiquement liées aux femmes des communautés culturelles. Ces demandes seront traitées avec grande attention, surtout lorsque le principe de l'égalité des femmes et des hommes ou celui de l'intégrité physique de la personne seront en cause.

### **Principales mesures en faveur des femmes déjà mises en œuvre**

Au cours des dernières années, diverses politiques ou orientations gouvernementales ont été mises en œuvre à l'intention des femmes. Il y a ainsi eu le « Programme d'action 2000-2003, L'égalité pour toutes les Québécoises », la « Politique d'intervention en matière de violence conjugale » et, enfin, les « Orientations gouvernementales en matière d'agressions sexuelles ».

Le MRCI a suggéré diverses mesures destinées plus particulièrement à répondre aux situations et aux besoins des femmes immigrantes et des femmes des communautés culturelles. Les engagements qu'il a pris concernaient la participation des femmes immigrantes aux programmes d'accueil et d'intégration du MRCI (au moyen de la francisation, du jumelage, du soutien à des organismes spécialisés, etc.), l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi aux sociétés d'État, aux établissements d'enseignement, aux établissements de la santé et des services sociaux, aux municipalités et à l'effectif policier de la Sûreté du Québec ainsi que la mise en œuvre des sessions de sensibilisation et de formation en matière de violence conjugale.

Également, dans le cadre des « Marches des femmes » tenues en 2000 et en 2002, des réponses spécifiques ont été apportées par le gouvernement relativement à des demandes visant les femmes immigrantes ou des communautés culturelles. Il faut, entre autres, noter la révision de certaines règles relatives au parrainage, notamment en ce qui concerne la durée des engagements et la mise en place d'allocations de frais de garde pour les personnes fréquentant les services de francisation à temps partiel.

Outre ces interventions, il faut noter que la politique d'immigration du gouvernement du Québec est universelle et non discriminatoire, à l'égard du sexe notamment. D'ailleurs, les données globales relatives à la sélection des immigrants par le Québec ne démontrent pas d'écart significatif entre les femmes et les hommes.

Il faut aussi signaler que les candidats à l'immigration à l'étranger sont sensibilisés aux caractéristiques et aux valeurs de la société québécoise, avec une insistance particulière sur l'égalité des femmes et des hommes, le respect de l'intégrité physique des personnes et la résolution pacifique des conflits.

Enfin, dans le cadre de ses interventions en matière de relations civiques et interculturelles, le MRCI a traditionnellement soutenu et continue de soutenir des groupes de femmes afin de favoriser, auprès de leurs clientèles, le développement de la connaissance et de la compréhension de la société québécoise.

De façon plus spécifique, il faut noter les mesures suivantes, déjà en place dans les différents programmes du MRCI et qui touchent plus particulièrement les femmes :

- L'âge minimum d'un conjoint est de 16 ans depuis 2000 et a été modifié par le gouvernement fédéral à la demande du Québec;
- La réduction de dix ans à trois ans de la durée du parrainage pour les conjoints est en vigueur au Québec depuis 1994 (2002 au fédéral);
- Une demande d'engagement est refusée si le garant a été déclaré coupable de délit sexuel ou contre la personne. Le gouvernement fédéral a mis en place cette règle en juin 2002, à la suite de représentations du Québec;
- Une demande d'engagement est refusée si le garant n'a pas respecté, au cours des cinq dernières années, les obligations découlant d'un jugement lui réclamant de payer une pension alimentaire. Cette mesure est en vigueur depuis 1994 au Québec (2002 au fédéral);
- Dans les dossiers de garant défaillant, une attention particulière est apportée au parrainé ou au garant victime de violence. Un comité conjoint MRCI-ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille évalue ces dossiers et les intervenants des deux ministères ont été sensibilisés à cette problématique afin de pouvoir reconnaître les signes de violence et intervenir auprès des victimes;
- La sélection des réfugiés publics et parrainés prend en compte la vulnérabilité des femmes seules ou chefs de famille monoparentale (ex. : femmes en péril). Elle prend également en compte la situation des familles élargies, de façon à éviter de séparer des personnes qui sont interdépendantes;
- Le programme de parrainage conjoint de personnes en situation de détresse s'adresse plus particulièrement à des femmes ayant besoin de protection physique ou psychologique parce qu'elles ne peuvent bénéficier d'une protection familiale ou communautaire adéquate (ex. : femmes en péril). Elles bénéficient pour une période de deux ans d'un engagement de soutien moral et d'accompagnement souscrit par un organisme québécois et sont prises en charge financièrement par l'État;



**Principales mesures en faveur des femmes déjà mises en œuvre (suite)**

- Le MRCI a contribué à informer les réfugiés de l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition fédérale qui permet à une personne réfugiée qui vient d'obtenir la résidence permanente d'être réunie, dans un délai prescrit d'une année, à son conjoint ou à son enfant sans avoir à le parrainer. Cela avantage les femmes qui autrement ne pourraient parrainer ces personnes en raison de leur situation économique souvent plus précaire que celles des hommes;
- Le MRCI finance, dans le cadre des programmes d'aide financière visant l'accueil, l'établissement et l'insertion en emploi des immigrants, certains organismes qui servent et visent une clientèle majoritairement féminine : le Centre des femmes de Montréal, le Collectif des femmes immigrantes du Québec, l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais, le Centre communautaire des femmes sud-asiatiques;
- Dans le cadre de ses programmes, le MRCI finance des services de jumelage qui visent à joindre les femmes immigrantes ne participant pas au programme de francisation ou à d'autres mesures d'intégration. De plus, plusieurs organismes, outre ceux susmentionnés, ont mis en place des activités s'adressant spécifiquement aux femmes immigrantes;
- Des allocations de frais de garde sont accordées aux personnes qui fréquentent les cours d'apprentissage de la langue française à temps plein et, depuis avril 2002, aux personnes qui suivent les cours à temps partiel, ceci afin de faciliter la fréquentation de ces cours par les femmes qui ont la charge de jeunes enfants;
- Les services de francisation offerts par le MRCI joignent une clientèle majoritairement féminine. Ainsi, en 2003-2004, respectivement 58,5 % et 60,1 % des personnes qui ont fréquenté les cours à temps plein et à temps partiel étaient des femmes;
- Les programmes de francisation et le matériel didactique produits par le MRCI font une place explicite aux relations entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux droits de la personne énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Des sessions d'information sur la violence conjugale et familiale sont offertes aux étudiants des programmes de francisation de la région métropolitaine et à ceux de Sherbrooke;
- En Outaouais, une entente de collaboration a été conclue avec l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais pour y diriger les cas de violence conjugale qui pourraient être constatés par les intervenants du MRCI auprès de sa clientèle;
- Dans diverses régions, des actions individuelles sont faites auprès des personnes vivant une situation de violence conjugale, avec la collaboration d'organismes communautaires;
- Enfin, des ateliers à l'intention des femmes et portant sur la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, sur la participation civique et sur la violence conjugale et familiale sont organisés par des organismes à but non lucratif, avec le soutien du MRCI.



ANNEXE II  
L'ARRIMAGE ENTRE LA DÉMARCHE D'INTÉGRATION ET  
L'OFFRE DE SERVICE D'EMPLOI-QUÉBEC

---



Pour bien comprendre l'interaction existant entre l'accompagnement de la démarche d'intégration des personnes immigrantes réalisé par le MRCI et ses partenaires et l'accompagnement prévu au Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi effectué par Emploi-Québec et ses ressources externes, voici une brève présentation de leurs activités respectives :

<b>Accompagnement au cours de la démarche d'intégration</b> (MRCI et ses partenaires organismes communautaires)	<b>Offre de service et accompagnement dans le cadre du parcours individualisé vers l'insertion en emploi</b> (Emploi-Québec et ses ressources externes)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Établissement d'un contact personnalisé avec la personne immigrante à l'étranger et au Québec pour l'inciter à amorcer rapidement sa démarche d'intégration. Dès l'étranger, lui fournir un portrait réaliste et concret des démarches et des contraintes d'insertion au marché du travail et l'inciter à s'assurer qu'elle pourra répondre adéquatement aux conditions d'accès au métier ou à la profession projetée, en termes de scolarité, de compétences demandées par l'employeur, etc. (MRCI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accès au site Internet d'Emploi-Québec et en particulier à l'information sur le marché du travail (IMT) et Placement en ligne. (<i>Responsabilité de l'immigrant</i>)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilisation par la personne immigrante du <i> carnet de route </i> pour déterminer les démarches à entreprendre et le suivi à faire afin de réussir son intégration au Québec, dans toutes les dimensions (économique, sociale et linguistique). (<i>Responsabilité de l'immigrant</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilisation par les nouveaux arrivants de l'offre de service d'Emploi-Québec aux centres locaux d'emploi (CLE). (<i>Responsabilité de l'immigrant</i>)</li> <li>▪ Le <i> carnet de route </i> traite en particulier de l'employabilité. La personne immigrante y trouvera, entre autres, des moyens pour explorer le marché du travail, des outils qui l'aideront à établir son bilan de compétences professionnelles et personnelles, des références aux services disponibles dans les centres locaux d'emploi dans le but de faciliter son intégration au marché du travail. (<i>Responsabilité de l'immigrant</i>)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offre de services d'accueil, de conseils liés à l'installation, d'évaluation individuelle des besoins en matière de francisation, d'information sur les valeurs, les codes culturels et l'organisation de la société québécoise et, enfin, d'orientation vers les ressources appropriées. (<i>Organismes communautaires</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Offre de services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement disponibles dans les salles multiservices des CLE. De plus, des entrevues d'évaluation initiale d'aide à l'emploi peuvent être offertes à la clientèle.</li> </ul> <p>Lorsque la situation du client le nécessite, offre de services spécialisés et d'amélioration de l'employabilité, dans la mesure de la disponibilité des ressources. Ainsi, la personne immigrante pourra bénéficier d'une entrevue individuelle d'aide à l'emploi et pourra participer aux mesures du coffre à outils d'Emploi-Québec les plus appropriées à sa situation.</p> <p>La flexibilité de l'offre de service et du coffre à outils d'Emploi-Québec permettent d'adapter les interventions aux nouveaux arrivants et aux personnes appartenant aux minorités visibles afin de mieux répondre à leurs besoins.</p> <p>Emploi-Québec a choisi l'approche d'intervention comme cadre de référence pour évaluer l'employabilité des chercheurs d'emploi, incluant les personnes immigrantes, afin d'identifier leurs besoins et de les combler dans le but de favoriser leur intégration au marché du travail. Ce mode d'intervention assure une intervention adaptée à la clientèle tout en tenant compte du contexte du marché du travail.</p>

ANNEXE II : L'ARRIMAGE ENTRE LA DÉMARCHE D'INTÉGRATION ET L'OFFRE DE SERVICE D'EMPLOI-QUÉBEC

<b>Accompagnement au cours de la démarche d'intégration</b> (MRCI et ses partenaires organismes communautaires)	<b>Offre de service et accompagnement dans le cadre du parcours individualisé vers l'insertion en emploi</b> (Emploi-Québec et ses ressources externes)
	Ainsi, le Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi vise à établir des itinéraires personnalisés (plan d'intervention) en choisissant les meilleurs moyens pour favoriser une intégration à l'emploi et à offrir l'accompagnement et le suivi nécessaires à la réussite de la démarche. ( <i>Emploi-Québec et ressources externes</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrimage avec les CLE et leurs ressources externes pour le parcours d'insertion en emploi. (<i>Organismes communautaires</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'utilisation du coffre à outils d'Emploi-Québec permet d'offrir à la clientèle immigrante, par l'intermédiaire des CLE et par le recours aux ressources externes dédiées à cette clientèle, des mesures et des services qui s'adaptent à la situation des personnes immigrantes. Les principales mesures d'Emploi-Québec sont : les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Projets de préparation à l'emploi (PPE), la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR), les Subventions salariales (SS), le Soutien au travail autonome (STA) et l'Insertion sociale (INSO). (<i>Emploi-Québec et ressources externes</i>)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encouragement et soutien à la personne immigrante dans la poursuite de ses démarches d'intégration, selon ses besoins, en l'incitant à utiliser son <i>carnet de route</i>. (<i>Organismes communautaires</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagnement et suivi prévus à son Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi selon ses besoins et selon les changements de situation qui pourraient nécessiter des réajustements au Parcours déjà établi. (<i>Emploi-Québec</i>)</li> </ul>

ANNEXE III  
LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES  
IMMIGRANTS RÉCEMMENT ADMIS AU QUÉBEC

---





## La population immigrée

### Les caractéristiques démographiques

- **Volume**

Selon le recensement de 2001, la population immigrée au Québec a augmenté de 19,6 % entre 1991 et 2001, passant de 591 210 personnes à 706 965, soit une hausse de 115 755 personnes.

En 2001, la population immigrée au Québec représentait 13,0 % de l'ensemble des immigrants recensés au Canada (5 448 485 personnes). L'Ontario (55,6 %) et la Colombie-Britannique (18,5 %) comptaient une plus forte part de l'immigration canadienne que le Québec.

- **Part de la population totale du Québec**

La part de la population immigrée dans la population totale a augmenté, passant de 8,7 % en 1991 à 9,9 % en 2001.

- **Lieu de résidence**

La région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal est le principal lieu de résidence des immigrants au Québec; en 2001, 88,0 % y élaient domicile. Le deuxième lieu de résidence en importance est la RMR de Québec (2,8 % au recensement de 2001). Il faut noter que ces proportions n'ont pratiquement pas changé depuis 1991, et ce, en dépit d'une augmentation marquée du nombre d'immigrants établis dans la RMR de Québec et dans les régions autres que les RMR de Québec et de Montréal.

Tableau 5

**Importance de la population immigrée dans les régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Québec, 1991, 2001**

RMR	1991		2001	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Montréal	520 535	88,0	621 885	88,0
Québec	14 020	2,4	19 685	2,8
Québec, hors RMR Montréal et Québec	56 655	9,6	65 395	9,2
<b>Total Québec</b>	<b>591 210</b>	<b>100,0</b>	<b>706 965</b>	<b>100,0</b>

Sources : Statistique Canada, Recensements de 1991 et de 2001, compilations spéciales du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

- **Sexe**

La population immigrée au Québec compte un peu plus de femmes que d'hommes. Sur les 706 965 immigrants recensés en 2001, 358 675 (50,7 %) étaient de sexe féminin et 348 290 (49,3 %) de sexe masculin.

- **Âge**

Un peu plus de trois personnes immigrées sur quatre étaient âgées de 15 à 64 ans lors du recensement de 2001.

- **Période d'immigration**

En 2001, plus du tiers des personnes immigrées s'étaient établies au Québec dans la période 1991-2001. Plus de 36 % l'avaient fait avant 1976.

- **Principaux pays de naissance**

La composition de l'immigration au Québec a changé dans le temps et est de plus en plus diversifiée. Ainsi, les vingt principaux pays de naissance des immigrants recensés au Québec regroupaient, en 2001, 66,8 % de l'ensemble de la population immigrée, comparativement à 85,2 % en 1971. Selon le recensement de 2001, les dix principaux pays de naissance des immigrants recensés sont l'Italie (9,8 %), la France (7,1 %), Haïti (6,8 %), le Liban (4,1 %), les États-Unis (3,6 %), la Chine (3,5 %), le Viêt Nam (3,2 %), le Portugal (3,2 %), la Grèce (3,2 %) et le Maroc (2,9 %).

Tableau 6

**Importance des vingt principaux pays de naissance de la population immigrée Québec, 1971, 1981, 1991, 2001**

Année	Total des 20 principaux pays	Total de tous les pays	Pourcentage (%)
1971	399 475	468 925	85,2
1981	415 880	522 150	79,6
1991	427 720	591 210	72,3
2001	472 200	706 965	66,8

Sources : Statistique Canada, Recensements de 1971, 1981, 1991 et 2001, compilations spéciales du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

En classant les pays de naissance par continent, on constate que l'Europe demeure, au Québec, le premier continent de naissance de la population immigrée recensée en 2001, avec 40,3 % du total. L'Asie suit avec 26,9 %, les Amériques avec 21,1 % et l'Afrique avec 11,5 %.

Plus de 50 % des immigrants européens sont arrivés il y a plus de 30 ans tandis que plus de la moitié des immigrants africains sont arrivés au Québec depuis 1991. Pour ce qui est des immigrants établis au Québec en 2001, mais arrivés au Québec depuis 1996, 36,0 % sont originaires d'Asie, 24,5 % d'Europe, 22,5 % d'Afrique, 16,9 % d'Amérique et 0,1 % d'une autre région.

- **Religion**

En terme de nombre d'adeptes, la religion catholique est la principale religion de la population immigrée et de la population totale. La deuxième religion en importance est, pour la population totale, la religion protestante et, pour la population immigrée, la religion musulmane.

La population immigrée compose la majorité des personnes de confession bouddhiste (71,5 %), musulmane (69,3 %), hindoue (67,2 %) et orthodoxe (59,4 %).

Plus de 73 % (55 210) des personnes immigrées de religion musulmane (75 280) sont arrivées sur le territoire durant la période 1991-2001. De celles-ci, 64,2 % (35 445) sont arrivées au cours de la période 1996-2001. Ce groupe représente en fait près du tiers de la population musulmane au Québec.

De même, près de 60 % (9 860) des personnes immigrées de religion hindoue en 2001 (16 480) ont migré au maximum dix ans auparavant.

Tableau 7  
**Religion par statut et période d'immigration, Québec, 2001**

Religion	Population immigrée								Population totale	
	Période d'immigration						Ensemble des périodes d'immigration			
	1991-1995		1996-2001		1991-2001				N <sup>bre</sup>	%
N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%			
Catholique	42 615	0,7	37 490	0,6	80 105	1,3	324 795	5,5	5 939 715	100,0
Protestante	10 520	3,1	11 060	3,3	21 575	6,4	73 995	22,0	335 595	100,0
Orthodoxe	9 060	9,0	10 885	10,8	19 945	19,9	59 600	59,4	100 370	100,0
Musulmane	19 760	18,2	35 445	32,6	55 210	50,8	75 280	69,3	108 620	100,0
Juive	2 040	2,3	2 280	2,5	4 320	4,8	29 045	32,3	89 920	100,0
Bouddhiste	4 765	11,5	2 610	6,3	7 370	17,8	29 600	71,5	41 375	100,0
Hindoue	4 905	20,0	4 955	20,2	9 860	40,2	16 480	67,2	24 530	100,0
Autres religions	5 605	7,8	6 225	8,6	11 835	16,4	23 550	32,6	72 275	100,0
Aucune appartenance religieuse	13 965	3,4	20 715	5,0	34 685	8,4	74 615	18,1	413 185	100,0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0022XCB01004.

### Les caractéristiques socioéconomiques

#### ▪ Scolarité

De l'ensemble des personnes immigrées âgées de 15 ans et plus, le tiers (33,4 %) avait fait des études universitaires. Sur trois personnes immigrées ayant fait des études universitaires au cours de leur vie, deux avaient décroché un diplôme.

#### ▪ Connaissance des langues

En 2001, plus de trois personnes immigrées sur quatre au Québec connaissaient le français. Un peu plus de 19 % ne connaissaient que l'anglais.

#### ▪ Langues utilisées au travail

Dans l'ensemble, une plus grande proportion d'immigrants utilisent uniquement le français au travail (48,5 %). De façon plus générale, les immigrants admis entre 1991 et 2001 utilisent à 60,7 % le français au travail, contre 46,2 % l'anglais.

ANNEXE III : LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES IMMIGRANTS RÉCÉMMENT ADMIS AU QUÉBEC

Tableau 8

**Langue le plus souvent utilisée au travail, population immigrée<sup>1</sup> admise entre 1991 et 2001, Québec, 2001**

Langue utilisée le plus souvent au travail	Population immigrée							
	Période d'immigration						Ensemble de la population immigrée	
	1991-1995		1996-2001		1991-2001			
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Français	32 930	48,0	30 575	46,9	63 505	43,4	197 450	48,5
Anglais	21 530	31,4	22 475	34,5	44 000	34,9	133 320	32,8
Autre	3 200	4,7	3 790	5,8	6 995	7,0	16 140	4,0
Français et anglais	8 345	12,2	6 060	9,3	14 405	10,6	46 085	11,3
Français et autre	690	1,0	775	1,2	1 460	1,2	3 900	1,0
Anglais et autre	685	1,0	840	1,3	1 525	1,4	3 510	0,9
Français, anglais et autre	1 180	1,7	665	1,0	1 840	1,5	6 290	1,5
Français utilisé	43 145	62,9	38 075	58,4	81 210	60,7	253 725	62,4
Anglais utilisé	31 740	46,3	30 040	46,1	61 770	46,2	189 205	46,5
Français et anglais utilisés	9 525	13,9	6 725	10,3	16 245	12,1	52 375	12,9
<b>Total</b>	<b>68 555</b>	<b>100,0</b>	<b>65 185</b>	<b>100,0</b>	<b>133 740</b>	<b>100,0</b>	<b>406 695</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Il s'agit de la population âgée de 15 ans et plus ayant travaillé depuis 2000.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0016XCB01002.

▪ **Revenus**

Le revenu moyen des immigrants représente 93,9 % du revenu moyen total au Québec. Aussi bien pour les femmes que pour les hommes, le revenu moyen des immigrants était plus faible durant la seconde moitié de la décennie 1991-2001 que durant la première. Également, le revenu moyen des hommes est plus élevé que le revenu moyen des femmes, et ce, aussi bien dans la population immigrée que dans la population totale.

Tableau 9

**Revenu moyen par sexe de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001**

Revenu moyen	Population immigrée			Ensemble des périodes d'immigration	Population totale
	Période d'immigration				
	1991-1995	1996-2001	1991-2001		
Femmes	16 008	13 533	14 858	19 766	21 286
Hommes	23 380	20 695	22 071	31 074	33 117
<b>Total</b>	<b>19 637</b>	<b>17 223</b>	<b>18 488</b>	<b>25 476</b>	<b>27 125</b>

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0009XCB01043.

## Le marché du travail

### ▪ Taux d'activité, d'emploi et de chômage

Quel que soit le sexe, les personnes ayant immigré dans les années 1991 à 1995 sont dans une situation plus favorable sur le marché du travail que la population ayant immigré de 1996 à 2000. Ainsi, au total, le taux d'emploi est de 7,5 points de pourcentage plus élevé pour les premiers. De fait, la proportion des personnes de 15 ans et plus dans la population active (taux d'activité) est plus élevée et le taux de chômage est plus faible pour les premiers que pour les seconds (voir tableau 10).

Tableau 10

**Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001**

Population	Femmes			Hommes			Total		
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Population immigrée	51,7	45,3	12,4	67,9	60,4	11,1	59,7	52,7	11,7
– Population ayant immigré dans les années 1996 à 2000	48,9	38,1	22,2	73,1	58,9	19,3	63,1	50,2	20,5
– Population ayant immigré dans les années 1991 à 1995	59,0	50,4	14,6	75,1	65,4	12,9	66,8	57,6	13,7
Population totale	57,7	53,2	7,7	71,1	64,9	8,7	64,2	58,9	8,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0012XCB01002.

En la comparant à l'ensemble de la population, la situation des immigrants sur le marché du travail est plus difficile, et ce, aussi bien pour 1991 que pour 2001. Ainsi, le taux d'activité et le taux d'emploi sont plus faibles dans le cas des immigrants alors que le taux de chômage est plus élevé pour les immigrants que pour l'ensemble de la population.

Aussi bien pour la population totale que pour la population immigrée, il ressort que les femmes sont moins actives sur le marché du travail que les hommes. Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes est plus important au sein de la population immigrée.

De plus, dans la population immigrée, les femmes ont toujours plus de difficultés que les hommes sur le marché du travail en 2001. Le taux de chômage des femmes est de 1,3 point de pourcentage plus élevé par rapport à celui des hommes en 2001 (voir tableau 10).

Tableau 11

**Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population immigrée âgée de 15 ans et plus, Québec, 1991, 2001**

Population	Femmes			Hommes			Total		
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2001 – Population immigrée	51,7	45,3	12,4	67,9	60,4	11,1	59,7	52,7	11,7
2001 – Population totale	57,7	53,2	7,7	71,1	64,9	8,7	64,2	58,9	8,2
1991 – Population immigrée	52,6	43,7	16,9	73,5	63,2	14,0	63,1	53,5	15,2
1991 – Population totale	56,0	49,2	12,1	74,7	65,8	12,0	65,1	57,3	12,1

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0012XCBO1002.

Parmi la population québécoise<sup>7</sup>, les personnes appartenant à une minorité visible vivent une situation particulièrement difficile sur le marché du travail en 2001. Bien que dans l'ensemble le taux d'activité de la population des minorités visibles soit peu différent de celui de la population totale, son taux d'emploi est d'environ 5 points de pourcentage plus bas que la population totale et le taux de chômage près de deux fois plus important (15,4 % contre 8,2 %).

Parmi les membres des minorités visibles, le taux d'activité est plus élevé pour les immigrants que pour les natifs. Notons qu'au sein de cette population les hommes immigrés ont un taux d'activité plus élevé que les hommes natifs, mais les femmes immigrées ont un taux d'activité plus faible que celui des natives. Également, le taux de chômage des hommes immigrés est de 1,2 point de pourcentage plus faible que celui des natifs, alors que le taux de chômage des femmes immigrées est de 3,7 points de pourcentage plus élevé que les natives.

Dans l'ensemble, le taux d'emploi de la population immigrante membre de minorités visibles est plus élevé que celui des natifs membres de minorités visibles (55,3 % contre 51,7 %), suggérant un meilleur succès sur le marché du travail. Toutefois, dans la population immigrée membre de minorités visibles, le taux d'emploi des hommes est de 15,1 points de pourcentage plus élevé que celui des femmes (voir tableau 12).

<sup>7</sup> Au recensement de 2001, près d'un demi-million de personnes au Québec ont déclaré appartenir à une minorité visible, soit 7 % de la population totale. Les deux tiers des personnes issues des minorités visibles sont des immigrants et près de 30 % des natifs (5 % sont des résidents non permanents). Les Noirs forment le groupe d'appartenance à une minorité visible le plus important (30,6 % de la population des minorités visibles), suivis des Arabes (14,7 %), des Latino-Américains (12,0 %) des Sud-Asiatiques (11,9 %) et des Chinois (11,4 %). Les communautés noires regroupent 43 % des natifs membres des minorités visibles.

ANNEXE III : LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES IMMIGRANTS  
RÉCEMMENT ADMIS AU QUÉBEC

Tableau 12

**Taux comparés d'activité, d'emploi et de chômage de la population totale et de la population des minorités visibles âgée de 15 ans et plus, Québec, 2001**

Population	Femmes			Hommes			Total		
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Population des minorités visibles	56,4	47,5	15,8	70,4	59,8	15,1	63,3	53,6	15,4
– Population des minorités visibles native	59,5	52,1	12,4	60,6	51,2	15,5	60,1	51,7	14,0
– Population des minorités visibles immigrée	57,1	47,9	16,1	73,5	63,0	14,3	65,1	55,3	15,1
Population totale	57,7	53,2	7,7	71,1	64,9	8,7	64,2	58,9	8,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 97F0012XCB01002.

ANNEXE III : LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES IMMIGRANTS  
RÉCEMMENT ADMIS AU QUÉBEC

Tableau 13  
**Caractéristiques de la population immigrée, Québec, 2001**

Caractéristiques	Femmes		Hommes		Total	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Population totale	3 633 890		3 491 685		7 125 580	
Population immigrée	358 675		348 290		706 965	
Part de la population immigrée (%)	9,9		10,0		9,9	
<b>Population immigrée totale</b>						
<b>Groupe d'âge</b>						
0 – 14 ans	25 095	7,0	22 575	6,5	47 670	6,7
15 – 24 ans	31 210	8,7	32 140	9,2	63 350	9,0
25 – 34 ans	56 605	15,8	52 165	15,0	108 765	15,4
35 – 44 ans	67 700	18,9	68 795	19,8	136 490	19,3
45 – 64 ans	111 995	31,2	114 335	32,8	226 335	32,0
65 ans et +	66 075	18,4	58 280	16,7	124 350	17,6
Total	358 675	100,0	348 290	100,0	706 965	100,0
<b>Période d'immigration</b>						
Avant 1976	128 905	35,9	128 355	36,9	257 260	36,4
1976-1980	30 830	8,6	29 440	8,5	60 275	8,5
1981-1985	29 240	8,2	26 880	7,7	56 120	7,9
1986-1990	43 780	12,2	44 625	12,8	88 400	12,5
1991-1995	59 130	16,5	54 120	15,5	113 250	16,0
1996-2001	66 790	18,6	64 870	18,6	131 660	18,6
Total	358 675	100,0	348 290	100,0	706 965	100,0
<b>Connaissance du français et de l'anglais</b>						
Français seulement	102 845	28,7	79 210	22,7	182 055	25,8
Français et anglais	159 020	44,3	192 615	55,3	351 635	49,7
<i>Connaissant le français</i>	261 865	73,0	271 825	78,0	533 690	75,5
Anglais seulement	71 450	19,9	64 155	18,4	135 610	19,2
Ni français ni anglais	25 355	7,1	12 310	3,5	37 670	5,3
Total	358 675	100,0	348 290	100,0	706 965	100,0
<b>Population immigrée âgée de 15 ans et plus</b>						
Plus haut niveau de scolarité atteint						
N'ayant pas atteint la 9 <sup>e</sup> année	72 520	21,7	53 045	16,3	125 560	19,0
9 <sup>e</sup> à 13 <sup>e</sup> année	88 490	26,5	78 465	24,1	166 960	25,3
École des métiers	9 570	2,9	12 630	3,9	22 200	3,4
Études non universitaires						
– Sans diplôme	62 155	18,6	62 090	19,1	124 250	18,8
– Avec diplôme	19 220	5,8	18 360	5,6	37 580	5,7
Études universitaires						
– Sans grade	42 935	12,9	43 735	13,4	86 665	13,1
– Avec grade	100 840	30,2	119 490	36,7	220 330	33,4
– Sans grade	38 115	11,4	38 725	11,9	76 850	11,7
– Avec grade	62 725	18,8	80 760	24,8	143 485	21,8
Total	333 580	100,0	325 715	100,0	659 295	100,0

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2001, compilations spéciales du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.



## L'immigration récente

### Les caractéristiques démographiques

#### ▪ Volume et structure par âge

Entre 1999 et 2003, 176 394 immigrants ont été admis au Québec. De ce nombre, 49,2 % sont des femmes et 50,8 % des hommes. Le nombre d'admissions au Québec a connu une progression importante entre 1999 et 2001, passant de 29 214 à 37 537 immigrants, pour se maintenir à ce niveau en 2002 (37 629 immigrants, dont 48,4 % de femmes et 51,6 % d'hommes). En 2003, le nombre d'admissions au Québec a de nouveau progressé (39 512 immigrants, dont 50,0 % de femmes et 50,0 % d'hommes).

L'immigration récente est jeune. Ainsi, pour la période 1999-2003, 21,3 % sont des enfants de moins de 15 ans (21,8 % des femmes et 20,9 % des hommes) et 50,4 % des immigrants sont âgés de 15 à 34 ans (51,5 % des femmes et 49,3 % des hommes).

#### ▪ Part de l'immigration canadienne

L'immigration récente au Québec a représenté 15,8 % des 1 118 161 immigrants admis au Canada (15,2 % des femmes et 16,3 % des hommes). Cette proportion a quelque peu diminué entre 1999 et 2000. Depuis, elle est en hausse constante. En 2003, 17,9 % des 221 352 immigrants admis au Canada s'établissaient au Québec.

#### ▪ Principaux pays de naissance

Les cinq principaux pays de naissance des nouveaux arrivants admis entre 1999 et 2003 sont : la Chine (9,2 %), la France (8,5 %), le Maroc (7,9 %), l'Algérie (7,6 %) et la Roumanie (5,5 %).

Pour les 86 864 femmes admises au cours de ce lustre, les cinq principaux pays de naissance sont la Chine (10,6 %), la France (8,0 %), le Maroc (6,8 %), l'Algérie (6,6 %) et la Roumanie (5,6 %). Quant aux 89 530 hommes, les cinq principaux pays de naissance sont le Maroc (9,1 %), la France (9,0 %), l'Algérie (8,5 %), la Chine (7,9 %) et la Roumanie (5,3 %).

#### ▪ Catégories d'immigration

L'immigration récente, de 1999 à 2003, est principalement de nature économique. En effet, 56,5 % des immigrants de cette période ont été admis dans la catégorie de l'immigration économique. Les travailleurs qualifiés comptent pour 44,9 % des immigrants admis et composent 79,6 % de l'immigration économique. Les gens d'affaires, composés à 67,2 % d'investisseurs, représentent 8,8 % des immigrants admis et 15,6 % de l'immigration économique. Les aides familiaux comptent pour 0,8 % des immigrants admis au cours de cette période et composent 1,4 % de l'immigration économique.

Avec 23,4 % des admissions, le regroupement familial constitue le deuxième groupe d'immigrants en importance. Enfin, 19,9 % de l'immigration récente se compose de réfugiés et personnes en situation semblable. Les réfugiés reconnus sur place et leurs personnes à charge représentent 68,3 % de cette catégorie.

Les hommes comptent pour 54,8 % de l'immigration économique. Alors que les travailleurs qualifiés sont dans une proportion de 56,0 % des hommes, 73,6 % des aides familiaux sont des femmes. Par ailleurs, la différence est moins marquée pour les gens d'affaires (51,4 % d'hommes et 48,6 % de femmes).

Notons également que 61,6 % des immigrants de la catégorie du regroupement familial sont des femmes. En particulier, 71,3 % des enfants adoptés à l'étranger sont de sexe féminin.

Tout comme l'immigration économique, les réfugiés et personnes en situation semblable sont en majorité des hommes (53,8 % d'hommes; 46,2 % de femmes). Toutefois, 56,5 % des membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place sont des femmes.

### **Les caractéristiques socioéconomiques**

#### **▪ Connaissances linguistiques**

Pour la période 1999-2003, 47,3 % ou 83 425 immigrants admis connaissaient le français. La proportion d'immigrants connaissant le français a continuellement augmenté passant de 42,8 % en 1999 à 50,9 % en 2003.

Une plus grande proportion des hommes (50,6 %) connaissent le français par rapport aux femmes (43,8 %). Il en est de même pour la proportion de bilingues français-anglais (25,0 % des hommes; 19,5 % des femmes). Par contre, une plus grande proportion de femmes (40,1 %) que d'hommes (31,3 %) ne connaissent ni le français ni l'anglais.

#### **▪ Scolarité des immigrants âgés de 15 ans et plus**

Les immigrants admis de 1999 à 2003 sont très scolarisés : 56,9 % des immigrants âgés de 15 ans et plus possèdent une scolarité de niveau universitaire (52,0 % pour les femmes et 61,6 % pour les hommes) et 17,0 % de niveau collégial (18,8 % pour les femmes et 15,2 % pour les hommes). Pour les admissions de 1999, ces proportions atteignent respectivement 49,4 % et 20,0 % alors qu'en 2003, elles s'élèvent à 62,7 % et à 14,6 %.

### **Le marché du travail**

#### **▪ Taux d'activité projeté**

Près de 73,8 % des immigrants âgés de 15 ans et plus admis de 1999 à 2003 comptent se joindre à la population active. Plus d'hommes (85,7 %) que de femmes (61,3 %) ont l'intention d'intégrer le marché du travail.

#### **▪ Principales professions projetées**

Les principaux groupes d'emploi projetés par les immigrants actifs pour cette période sont dans le groupe des sciences naturelles et appliquées (19,3 %), dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (9,5 %) ainsi que dans celui de la vente et des services (7,7 %). En 2002 et 2003, les deux principaux groupes d'emplois sont les mêmes, mais on observe une plus forte concentration d'immigrants actifs qui projettent d'occuper ces emplois.

Pour les femmes, les principales professions projetées sont dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (13,2 %), le secteur des sciences naturelles et appliquées (9,6 %) et celui de la vente et des services (8,3 %). Pour les hommes, les principales professions projetées sont dans le secteur des sciences naturelles et appliquées (26,0 %), le secteur de la

vente et des services (7,3 %), suivi du secteur des affaires, de la finance et de l'administration (7,0 %).

### **La présence et la destination**

#### **▪ Taux de présence**

Le taux de présence en 2004 des immigrants admis de 1998 à 2002 est de 80,6 %. Ce taux est en croissance constante depuis 1998 : 75,7 % en 1998, 79,4 % en 1999, 80,9 % en 2000, 82,1 % en 2001, 83,1 % en 2002.

Les immigrants admis en 2002 dont le taux de présence en 2004 est le plus élevé sont les réfugiés et autres personnes en situation semblable (88,1 %) et les immigrants admis au titre du regroupement familial (85,2 %). Le taux de présence des immigrants de la catégorie de l'immigration économique est de 81,0 %. Toutefois, ne considérant pas la catégorie des gens d'affaires (qui a un taux de présence de 36,0 %), le taux de présence des immigrants de la catégorie de l'immigration économique est de 86,3 %. Il n'y a pas de différence significative entre les femmes et les hommes.

#### **▪ Région d'établissement**

De 1998 à 2001, le nombre d'immigrants qui s'établissaient en région était en progression constante, résultant principalement d'un accroissement du nombre d'immigrants sélectionnés à titre de travailleurs qualifiés. Ainsi, parmi les immigrants admis en 1998, 3 244 vivaient hors de la région métropolitaine de Montréal en janvier 2000 et parmi ceux admis en 2001, 5 025 vivaient hors de cette région en janvier 2003. Toutefois, parmi les admissions de 2002, 4 644 immigrants se sont établis hors de la région métropolitaine de Montréal. Cette diminution est principalement attribuable à la baisse du nombre de réfugiés sélectionnés à l'étranger.

Les principales régions, à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal où étaient établis, en janvier 2004, les immigrants admis en 2002 sont la Capitale-Nationale (24,9 %), la Montérégie, à l'exclusion de Longueuil (14,9 %), l'Estrie (14,7 %) et l'Outaouais (13,5 %).

ANNEXE III : LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES IMMIGRANTS RÉCÉMMENT ADMIS AU QUÉBEC

Tableau 14  
Caractéristiques des immigrants admis au Québec de 1999 à 2003

Caractéristiques	1999-2003 <sup>1</sup>					
	Femmes		Hommes		Total	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Groupe d'âge</b>						
0 – 14 ans	18 903	21,8	18 725	20,9	37 628	21,3
15 – 24 ans	13 332	15,3	10 547	11,8	23 879	13,5
25 – 34 ans	31 376	36,1	33 578	37,5	64 954	36,8
35 – 44 ans	14 166	16,3	17 770	19,8	31 936	18,1
45 – 64 ans	6 943	8,0	7 594	8,5	14 537	8,2
65 ans et plus	1 647	1,9	1 146	1,3	2 793	1,6
Information non disponible	497	0,6	170	0,2	667	0,4
<b>Total</b>	<b>86 864</b>	<b>100,0</b>	<b>89 530</b>	<b>100,0</b>	<b>176 394</b>	<b>100,0</b>
<b>Catégorie d'immigration</b>						
Immigration économique	45 013	51,8	54 618	61,0	99 631	56,5
Travailleurs qualifiés	34 869	40,1	44 409	49,6	79 278	44,9
Parents aidés	1 396	1,6	1 676	1,9	3 072	1,7
Gens d'affaires, total	7 569	8,7	8 003	8,9	15 572	8,8
– Entrepreneurs	1 849	2,1	1 988	2,2	3 837	2,2
– Travailleurs autonomes	609	0,7	662	0,7	1 271	0,7
– Investisseurs	5 111	5,9	5 353	6,0	10 464	5,9
Aides familiaux	1 044	1,2	375	0,4	1 419	0,8
Autres <sup>2</sup>	135	0,2	155	0,2	290	0,2
Regroupement familial	25 410	29,3	15 818	17,7	41 228	23,4
Époux, conjoints, partenaires	17 590	20,3	10 761	12,0	28 351	16,1
Enfants	1 518	1,7	1 693	1,9	3 211	1,8
Adoption internationale	2 814	3,2	1 132	1,3	3 946	2,2
Parents ou grands-parents	3 300	3,8	2 050	2,3	5 350	3,0
Autres parents	188	0,2	182	0,2	370	0,2
Réfugiés et autres personnes en situation semblable	16 257	18,7	18 903	21,1	35 160	19,9
Réfugiés pris en charge par l'État	4 785	5,5	5 026	5,6	9 811	5,6
Parrainage	619	0,7	621	0,7	1 240	0,7
Réfugiés reconnus sur place	7 492	8,6	10 635	11,9	18 127	10,3
Membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place	3 326	3,8	2 565	2,9	5 891	3,3
Autres réfugiés	35	0,0	56	0,1	91	0,1
Autres immigrants <sup>3</sup>	184	0,2	191	0,2	375	0,2
<b>Total</b>	<b>86 864</b>	<b>100,0</b>	<b>89 530</b>	<b>100,0</b>	<b>176 394</b>	<b>100,0</b>
<b>Connaissance du français et de l'anglais</b>						
Français seulement	21 176	24,4	22 980	25,7	44 156	25,0
Français et anglais	16 909	19,5	22 360	25,0	39 269	22,3
<i>Connaissant le français</i>	38 085	43,8	45 340	50,6	83 425	47,3
Anglais seulement	13 953	16,1	16 172	18,1	30 125	17,1
Ni français ni anglais	34 826	40,1	28 018	31,3	62 844	35,6
<b>Total</b>	<b>86 864</b>	<b>100,0</b>	<b>89 530</b>	<b>100,0</b>	<b>176 394</b>	<b>100,0</b>
<b>Scolarité des immigrants âgés de 15 ans et plus</b>						
0 – 6 années	3 052	4,5	1 995	2,8	5 047	3,6
7 – 11 années	13 555	19,9	12 677	17,9	26 232	18,9
12 – 13 années	12 796	18,8	10 764	15,2	23 560	17,0
14 – 16 années	20 243	29,8	20 587	29,1	40 830	29,4
17 années et +	15 122	22,3	23 031	32,5	38 153	27,5
Information non disponible	3 193	4,7	1 751	2,5	4 944	3,6
<b>Total</b>	<b>67 961</b>	<b>100,0</b>	<b>70 805</b>	<b>100,0</b>	<b>138 766</b>	<b>100,0</b>

ANNEXE III : LE PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRÉE ET DES IMMIGRANTS  
RÉCEMMENT ADMIS AU QUÉBEC

Tableau 14 (suite)  
**Caractéristiques des immigrants admis au Québec de 1999 à 2003**

Caractéristiques	1999-2003 <sup>1</sup>					
	Femmes		Hommes		Total	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Nombre d'actifs et taux d'activité projeté<sup>4, 5</sup></b>	41 636	61,3	60 705	85,7	102 341	73,8
<b>Groupes d'emploi projetés<sup>4, 6</sup></b>						
Gestion	749	1,8	2 464	4,1	3 213	3,1
Affaires, finance et administration	5 491	13,2	4 222	7,0	9 713	9,5
Sciences naturelles et appliquées	3 978	9,6	15 798	26,0	19 776	19,3
Secteur de la santé	1 248	3,0	773	1,3	2 021	2,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	3 069	7,4	3 230	5,3	6 299	6,2
Arts, culture, sports et loisirs	1 773	4,3	1 760	2,9	3 533	3,5
Vente et services	3 436	8,3	4 434	7,3	7 870	7,7
Métiers, transport et machinerie	472	1,1	3 557	5,9	4 029	3,9
Secteur primaire	41	0,1	379	0,6	420	0,4
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	245	0,6	781	1,3	1 026	1,0
Entrepreneurs et investisseurs	704	1,7	3 389	5,6	4 094	4,0
Nouveaux travailleurs	19 754	47,4	19 112	31,5	38 866	38,0
Travailleurs non classés ailleurs	676	1,6	806	1,3	1 481	1,4
<b>Total</b>	<b>41 636</b>	<b>100,0</b>	<b>60 705</b>	<b>100,0</b>	<b>102 341</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Données préliminaires pour 2003.

<sup>2</sup> Immigrants visés par une mesure de renvoi à exécution différée, retraités et candidats des provinces.

<sup>3</sup> Demandeurs non reconnus du statut de réfugié et autres cas d'ordre humanitaire.

<sup>4</sup> Immigrants âgés de 15 ans et plus comptant se joindre à la population active.

<sup>5</sup> Proportion des immigrants comptant se joindre à la population active par rapport aux immigrants âgés de 15 ans et plus.

<sup>6</sup> Selon la Classification nationale des professions.

Source : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction de la population et de la recherche.

**Relations  
avec les citoyens  
et Immigration**

**Québec** 

[www.mrci.gouv.qc.ca](http://www.mrci.gouv.qc.ca)