



Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015

MÉMOIRE DU

*COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI)*

Présenté le 17 août 2011

Version révisée au 6 juillet 2011

Table des matières

1. PRÉSENTATION DU CAMO-PI	3
1.1. Les mandats du CAMO-PI	3
1.2. Les trois axes prioritaires du plan d'action stratégique en cours	3
2. SYNTHÈSE DES ORIENTATIONS DE LA CONSULTATION	4
2.1. Un arbitrage délicat	4
2.2. Les orientations soumises à la consultation	4
2.3. Leçons découlant des évolutions récentes	5
3. MODÈLE D'INTÉGRATION DÉCOULANT DES ORIENTATIONS	6
3.1. Faiblesses de ce modèle	6
3.2. Des outils d'intervention pertinents mais peu connus des employeurs	10
3.3. Autres observations	13
3.4. Menaces : des argumentaires qui contestent le rôle stabilisateur de l'immigration	13
4. RECOMMANDATIONS DU CAMO-PI	14
4.1. Sur le rapport ressources affectées - ressources requises	14
4.2. Sur l'ouverture des employeurs à la main-d'œuvre immigrante	14
4.3. Sur la structure de l'offre de service d'accompagnement	15
5. CONCLUSION	16

1. PRÉSENTATION DU CAMO-PI

Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI) est un organisme à but non lucratif légalement constitué le 14 mai 1997. Sa mission consiste à élaborer et à mettre en œuvre, en étroite collaboration avec les secteurs privé, public et parapublic, le milieu communautaire et le mouvement syndical, une stratégie d'intervention pour accroître l'intégration au marché du travail et assurer le maintien en emploi des personnes immigrantes, à l'échelle du Québec.

1.1. Les mandats du CAMO-PI

Pour accomplir cette mission, le CAMO-PI, s'est vu confié par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) les cinq mandats ci-après :

- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes immigrantes, en préconisant des mesures, des programmes et des outils d'intervention adaptés, notamment en matière d'information sur le marché du travail, de formation de la main-d'œuvre et d'acquisition d'expériences de travail.
- Élaborer et proposer des voies de solution, des approches et des pratiques d'intervention appropriées et adaptées s'adressant tant aux entreprises ou employeurs qu'aux intervenants des services d'emploi, selon les besoins et les problématiques particulières d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes.
- Identifier et analyser les obstacles qui subsistent toujours quant à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi des personnes immigrantes.
- Élaborer et mettre en œuvre, en collaboration avec les secteurs privé et parapublic, le milieu communautaire et le mouvement syndical, des stratégies d'intervention favorisant l'accès au marché du travail et assurant le maintien en emploi des personnes immigrantes.
- Coordonner la mise en œuvre de certaines mesures ou initiatives retenues par le comité en vue de favoriser l'accès et le maintien à l'emploi des personnes immigrantes.

1.2. Les trois axes prioritaires du plan d'action stratégique en cours

Le plan d'action stratégique 2011-2014 adopté par le Conseil d'administration du CAMO-PI est articulé autour de trois grands axes stratégiques, à savoir :

- Exercer une veille stratégique sur l'ensemble du continuum de l'intégration des personnes immigrantes. Pour jouer son rôle de stratège, d'expert et d'influence, le CAMO-PI poursuivra ses réflexions autour de tous les enjeux liés à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.
- Développer un solide partenariat orienté vers des stratégies novatrices et structurantes. Étant une plateforme partenariale, le CAMO-PI se concentrera sur la concertation des différents réseaux de ses partenaires autour des stratégies et d'initiatives visant à faciliter l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

- Communiquer les enjeux et promouvoir les solutions en matière d'intégration des personnes immigrantes.

En lien avec ces mandats et ces orientations, nous présentons aujourd'hui à la *Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale du Québec*, notre lecture des problèmes auxquels sont présentement confrontés les différents acteurs et partenaires intervenant dans le continuum des services d'intégration des immigrants. Nos observations porteront sur l'ensemble de ce processus, de l'étape d'information et de francisation jusqu'aux besoins d'adaptation à la diversité et d'accès à la formation continue.

Mais faisons d'abord un bref rappel des orientations soumises à la consultation.

2. SYNTHÈSE DES ORIENTATIONS DE LA CONSULTATION

2.1. Un arbitrage délicat

Le document de consultation évoque un effort d'arbitrage à faire entre différents enjeux qui ne sont pas toujours facilement conciliables.

Il s'agit notamment de réaliser l'arrimage entre la sélection des immigrants et les besoins spécifiques du marché du travail, en conciliant aussi cet objectif avec :

- la réduction du nombre d'admissions¹ entraînée par des limitations sur la part des immigrants provenant de certains bassins ;
- la concentration de certains groupes ethnoculturels qui découlerait de l'absence d'orientation à cet égard ;
- le critère de maîtrise de la langue française qui pourrait avoir un impact sur la capacité de sélection suivant les compétences recherchées par le marché du travail québécois ;
- la disponibilité des ressources requises pour la sélection, l'accueil, la francisation et l'intégration des nouveaux arrivants ;
- l'influence que les personnes admises pourraient exercer sur les caractéristiques de l'ensemble de l'immigration².

2.2. Les orientations soumises à la consultation

Selon le scénario établi en 2009 par l'*Institut de la statistique du Québec*, les perspectives d'évolution démographique du Québec se sont nettement améliorées, principalement à cause de volumes d'immigration plus importants depuis 2000 et de l'augmentation significative du nombre des naissances.

Ceci permettrait donc de stabiliser au cours des prochaines années la contribution attendue de l'immigration sur le plan démographique. Même que la continuité de la planification n'exclurait

¹ À cause des orientations visant à limiter la proportion de l'immigration issue de certains bassins.

² C'est le cas, par exemple, du niveau de formation et de connaissance du français

pas la nécessité d'une légère réduction des volumes d'immigration, relativement aux niveaux atteints en 2010.

Selon cette approche, les difficultés d'intégration au marché du travail éprouvées par les nouveaux arrivants révéleraient surtout le besoin d'améliorer le profil des candidats à sélectionner. On propose donc de réaliser cet objectif en orientant la sélection des immigrants vers les diplômés techniques, et non simplement vers les diplômés supérieurs, de manière à apparier les compétences aux exigences des emplois créés dans les différentes régions du Québec.

Une des orientations vise aussi à maintenir la proportion des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions entre 65 % et 75 %. On croit que l'augmentation du nombre d'immigrants jeunes aura un effet démographique et économique bénéfique, en favorisant le ralentissement du vieillissement, l'augmentation du nombre des naissances ainsi qu'une plus longue durée de contribution à la vie économique en réponse aux besoins du marché du travail. Une autre orientation vise aussi à enrichir le patrimoine socioculturel québécois en favorisant la diversité de sa population : on propose un meilleur équilibre des admissions provenant des grands bassins géographiques de façon à ce que la part de chacun n'excède pas 30 % en 2015.

2.3. Leçons découlant des évolutions récentes

Au cours de la dernière décennie, le volume de l'immigration économique, constituée de personnes susceptibles de s'intégrer plus rapidement au marché du travail, s'est accru de plus de 200 %³. La part de ce type d'immigration dans l'immigration totale est ainsi passée de moins de 50 % à plus de 60 %, avant d'atteindre 70 % en 2009 et 2010. Comme il s'avère important de maintenir des niveaux élevés d'immigration économique, une des orientations propose donc de maintenir cette part à au moins 65 % en 2012-2015.

Le volume annuel des admissions des immigrants est passé de d'environ 45 000 en 2007-2008 à 54 000 en 2010 et on prévoit accueillir entre 52 400 et 55 000 immigrants en 2011. Des voies se font présentement entendre pour souhaiter une stabilisation relative de ces volumes d'admissions, autour d'une moyenne annuelle de 50 000.

Conformément à l'article 3.0.0.1 de la Loi sur l'immigration, le gouvernement du Québec organise périodiquement une consultation sur la planification de l'immigration. Celle de la période 2012-2015 porte sur les orientations suivantes :

- Porter progressivement à 50 % la proportion des requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés détenant une formation dans des champs de compétence correspondant à des besoins exprimés sur le marché du travail.
- Maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français dans l'ensemble des admissions.
- Augmenter le niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés.
- Maintenir annuellement entre 65 % et 75 % la part des personnes de moins de 35 ans dans l'ensemble des admissions.

³ Passant de moins de 11 000 en 1999 à près de 34 000 en 2010

- Rééquilibrer progressivement la proportion que représente chacun des grands bassins géographiques de provenance de l'immigration pour qu'en 2015 cette proportion soit limitée à un maximum de 30 % pour chacun de ces bassins.
- Maintenir annuellement à un minimum de 65 % la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions.
- Viser une stabilisation relative du volume des admissions pendant la période 2012-2015, de manière à ce qu'en fin de période, soit en 2015, la moyenne annuelle des admissions s'établisse à 50 000 personnes.

3. MODÈLE D'INTÉGRATION DÉCOULANT DES ORIENTATIONS

L'examen de ces orientations permet de constater que la stratégie de recrutement du gouvernement du Québec, en 2012-2015, met l'emphase sur les paramètres suivants :

- La priorisation des candidats francophones et une meilleure intégration linguistique.
- Le relèvement de la part des travailleurs qualifiés.
- Le rajeunissement des personnes accueillies.
- Le relèvement de la part de l'immigration économique et la stabilisation du volume annuel des admissions.

Cette stratégie vise une meilleure intégration linguistique, un rajeunissement des cohortes admises et une meilleure adéquation entre les personnes recrutées et les besoins spécifiques de main-d'œuvre, aussi bien pour les secteurs en croissance que pour les régions de destination, dans une perspective globale de réduction des volumes des admissions.

Une tendance lourde se dessine ainsi en faveur d'un modèle rationnel, axé sur des exigences de micro-gestion⁴ et inspiré par une conjoncture économique difficile.

L'arrimage entre les besoins sectoriels et régionaux, d'une part, et les compétences, l'âge ainsi que les habiletés linguistiques des personnes à recruter, d'autre part, pourrait ainsi contribuer à améliorer l'adéquation entre la main-d'œuvre provenant de l'immigration et les emplois offerts par les entreprises, tout en ayant un effet plus durable sur les besoins de relève intergénérationnelle. Une telle perspective permettrait alors d'améliorer la pertinence sociale de l'immigration économique pour le Québec.

3.1. Faiblesses de ce modèle

Le modèle d'intégration des immigrants nouvellement arrivés, tel qu'il se dégage de notre lecture de ces orientations, ne découlerait donc pas d'une mobilisation autour de nouvelles stratégies.

⁴ Dans sa publication intitulée «L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux», 2008,60p, Chicha, MT (2008 : 6) considère une «approche de microgestion comme étant celle qui favoriserait une corrélation étroite entre les immigrés et les besoins à court terme du marché du travail», ce qui implique une meilleure connaissance besoins spécifiques des employeurs dans les régions respectives et les compétences des immigrants à recruter. Cela reviendrait tout simplement à cerner d'avantage les causes du phénomène d'inadéquation entre les compétences des immigrants et les compétences requises pour occuper les emplois créés par l'économie québécoise.

Consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 – Mémoire du CAMO-PI

En effet, si l'option de prioriser les diplômés techniques dans la sélection des immigrants économiques constitue une idée porteuse, il convient de noter que l'option visant à améliorer le profil sociodémographique des immigrants à partir des critères de sélection est pratiquée depuis au moins une décennie, alors que les difficultés des immigrants sur le marché du travail ne se sont pas atténuées depuis lors.

En 2009, le Québec a réajusté les critères de sélection des immigrants économiques concernant notamment le nombre de points relatifs à la connaissance de la langue française, au nombre d'années de scolarité et à la pratique d'un métier, y compris bien sûr la détention d'une expérience pertinente dans un secteur en croissance.

Ainsi, les caractéristiques de la population immigrante accusent-elles une nette amélioration. Tel qu'indiqué au tableau 1, la part des personnes immigrantes connaissant le français est passée de 38,9 % en 1996 à 77,7 % en 2006. La part de ceux exerçant des métiers de sciences naturelles et appliquées serait aussi passée de 7,6 % à 13,4 % entre 2006 et 2010.

Tableau 1 : Évolution des caractéristiques de la population immigrante, en % depuis 1996

Paramètre	Situation en 1996	Situation en 2001	Situation en 2006	Situation en 2010 ⁵
Connaissant le français	38,9	57,3	77,7	65,1
Quatorze années et plus de scolarité à l'arrivée pour les personnes âgées de 15 ans et plus			72,0	65,7
Immigrants dans les métiers de sciences naturelles et appliqués			7,6	13,4
Évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés, selon le facteur formation en nombre de points ⁶	19	29	28	28
Pourcentage des personnes de moins de 35 ans admises	----		31,50	69,4

Source : Boudarabad et Boulet (2010) *Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail - rapport de projet*, Cirano- Allier savoir et décision, p.22, 88p.

De même, les statistiques concernant les personnes admises à chaque période, rapportées au tableau 2, montrent également une orientation marquée pour la sélection de professionnels destinés aux sciences naturelles et appliquées.

⁵ Vous voudrez bien noter qu'à la différence de cette colonne qui porte sur la cohorte accueillie au cours de cette année, les autres colonnes présentent les données enregistrées lors des recensements successifs.

⁶ Boudarabad et Boulet (2010) *Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail - rapport de projet*, Cirano- Allier savoir et décision, p.22, 88p.

Tableau 2 : Données sur la profession projetée par les immigrants sélectionnés

Profession projetée	Période					
	Entre 1997 et 2001			Entre 2002 et 2006		
	Effectif accueilli	%	Rang	Effectif accueilli	%	Rang
Sciences naturelles et appliquées	12 760	27,6	1 ^{er}	23 231	28,7	1 ^{er}
Transformation et fabrication	438	0,9	10 ^e	467	0,6	10 ^e

Source : MICC (2007), Consultation 2008-20019, p.36.

On peut donc constater que la part des personnes immigrantes susceptibles d'occuper des métiers techniques est déjà prépondérante depuis fort longtemps. Ainsi, si la tendance à l'augmentation du taux de chômage des immigrants ne s'est pas inversée, il va falloir examiner aussi d'autres avenues, concernant notamment la capacité d'accompagnement et la sensibilisation des employeurs, voire de la société d'accueil dans son ensemble, comme l'ont souligné les participants aux Rendez-vous national⁷ du CAMO-PI, à Québec, le 14 octobre 2010.

Or, tel qu'on peut le constater au tableau 3, qui présente des moyennes périodiques calculées à partir des données des trois derniers recensements, le taux de chômage des immigrants continue effectivement d'augmenter dans le temps de façon très importante.

Tableau 3 : Évolution des moyennes périodiques du taux de chômage des immigrants au Québec depuis 1991

	Situation avant 1991	Moyenne périodique 1991-1995	Moyenne périodique 1996-2000	Moyenne périodique 2001-2005
Taux de chômage périodique des personnes immigrantes ⁸	7,1 %	9,8 %	11,2 %	19,2 %

Sources : Boudarabad et Boulet (2010), op. cit, p.54.

De plus, cette dégradation de la situation des immigrants sur le marché du travail a tendance à s'accroître dans le cas des immigrants nouvellement arrivés. Ainsi, comme le démontre le tableau 4, malgré une légère baisse du taux de chômage pour l'ensemble des immigrants entre 2001 et 2006, la situation s'était fortement dégradée pour ce qui est des immigrants arrivés depuis moins de 5 ans et pour ceux arrivés entre 5 et 10 ans.

⁷ CAMO-PI (2011), Synthèses des actes du colloque, www.camo-pi.qc.ca

⁸ Boudarabad et Boulet (2010), op. cit, p.54.

Tableau 4 : Évolution du taux de chômage enregistré au moment des recensements

	2001	2006
Taux de chômage de l'ensemble des personnes nées hors du Canada	12,0 %	11,0 %
Taux de chômage des immigrants membres des minorités visibles	15,4 %	13,1 %
Taux de chômage des immigrants arrivés depuis moins de 5 ans	12,7 %	19,0 %
Taux de chômage des immigrants arrivés entre 5 et 10 ans ⁹	9,2 %	15,8 %
Taux de chômage des immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	-----	9,9 %
Taux de chômage des personnes nées au Canada	7,8	6,4
Taux de chômage moyen au Québec	8,1	7,0

Source : Boudarabad et Boulet (2010), pour le reste : Recensements 2001 et 2006 et compilation spéciale réalisée par la Direction de la planification et de l'évaluation, Direction régionale d'Emploi-Québec, région de Montréal.

En somme, malgré que les caractéristiques des immigrants évoluent positivement depuis au moins 15 ans (Tableau 1) et que la part des personnes immigrantes susceptibles d'occuper un métier technique augmente depuis longtemps (Tableau 2), le taux de chômage des immigrants augmente dans le temps (Tableau 3) et la situation des immigrants nouvellement arrivés sur le marché du travail québécois se dégrade davantage (Tableau 4). On peut donc conclure que la proposition consistant à améliorer les caractéristiques sociodémographiques des immigrants ne constitue certes pas en soi une panacée.

Les préoccupations qui tendent à améliorer les caractéristiques de la population immigrante datent de longtemps. Le relèvement des critères relatifs à la connaissance du français, à la durée de la scolarité, au lien entre le métier pratiqué et les besoins du marché ont déjà eu un effet notable sur le profil de ce segment de la population. Néanmoins, l'état des indicateurs relatifs à l'insertion des immigrants sur le marché du travail québécois n'indique pas une quelconque amélioration.

⁹ Les données relatives à l'année 2001 sont de Loched Clarence (2003) *La pénalité de transition : Le chômage chez les immigrants récents au Canada - Commentaire du CSPC*, Centre syndical et patronal du Canada, 5p, tandis que les statistiques relatives à 2006 sont tirées de CAMO-PI (2010) *Situation des immigrants au marché du travail québécois : bref portrait statistique*, p.8, et de Statistique Canada et compilation spéciale de la Direction régionale d'Emploi-Québec (2008).

Ainsi, la proposition concernant la stabilisation des volumes des admissions durant la période 2012-2015 ne pourrait s'inscrire harmonieusement dans une perspective de rationalisation du rôle de l'immigration dans l'économie québécoise, que si elle était couplée à des mesures de rehaussement de la capacité d'accueil et d'accompagnement, aussi bien des nouveaux immigrants sélectionnés que de ceux qui sont déjà sur place et qui éprouvent des difficultés d'intégration.

La volonté de rationalisation qui émane des documents présentés pour la présente consultation¹⁰ devrait donc constituer une occasion pour réaffirmer la détermination du Québec à s'attaquer aussi aux limitations de sa capacité d'intervention.

Nous croyons également que la volonté d'apparier les compétences et les emplois devrait être étendue à toutes les régions du Québec, lesquelles devraient avoir la possibilité de choisir ou de communiquer concrètement leurs besoins, en vue d'instaurer une véritable politique d'immigration axée sur une approche tenant compte des besoins des différentes communautés locales.

3.2. Des outils d'intervention pertinents mais peu connus des employeurs

Au cours de la dernière décennie, le Québec s'est doté d'une série d'outils d'intervention très pertinents au regard des besoins d'intégration de la main-d'œuvre immigrante. Citons, en guise d'exemple :

- Le programme de francisation en entreprise.
- L'entente qui lie désormais la Conférence des recteurs et principaux du Québec (CRÉPUQ) au Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) sur l'organisation des formations d'appoint.
- Les mesures de partenariat entre le MICC et plusieurs ordres professionnels du Québec, dans le but d'accélérer le processus d'évaluation des candidats à l'enregistrement aux ordres pour les métiers réglementés.
- Le projet IPOP pour l'Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel.
- Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).
- Le programme d'apprentissage en milieu du travail (PAMT).
- Le programme de formation en gestion de la diversité.

La stratégie québécoise de réactivation du potentiel d'employabilité de la main-d'œuvre immigrante prévoit ainsi des outils d'intervention appropriés pour chaque étape du processus d'intégration.

Toutefois, les interventions du CAMO-PI auprès des entreprises, des comités sectoriels de main-d'œuvre et des organismes communautaires nous ont permis de constater une importante méconnaissance de ces outils par les petites et moyennes entreprises (PME).

¹⁰ Notamment, Québec (2011) *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, 33p.

Pourtant, les entreprises et les travailleurs immigrants qui participent à ces programmes s'en disent généralement très satisfaits. Mais de nombreux responsables de PME ignorent l'existence de ces outils, alors même qu'ils sont justement confrontés à de réels besoins concernant la francisation, la formation de la main-d'œuvre, la gestion de la diversité ou encore l'encadrement de stagiaires impliqués dans un processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Quelle leçon devrait-on tirer de cette méconnaissance relative des outils et programmes d'intervention par plusieurs PME, alors que le taux de chômage des immigrants augmente et que les entreprises qui participent à ces programmes affichent leur satisfaction ? Le volume des ressources affectées ne serait-il pas de loin inférieur aux besoins réels d'un accompagnement systématique et efficient?

Les employeurs ne s'ouvrent pas tous à la main-d'œuvre immigrante au même rythme. Cela s'observe même dans le cas des secteurs réputés en émergence comme ceux de l'environnement, des technologies de l'information et de l'électricité et de l'électronique. La stratégie d'information et de sensibilisation des employeurs sur l'embauche des travailleurs immigrants est-elle efficace?

Dans le même esprit, on peut aussi soulever les questionnements suivants :

- La stratégie québécoise d'intervention ne semble accorder aucune place spécifique aux communautés culturelles, alors que leur rôle s'avère pourtant prépondérant dans la diffusion de l'information dans les milieux de vie des immigrants nouvellement arrivés. Un soutien formel aux acteurs des communautés culturelles confrontés à un taux de chômage élevé ne pourrait-il pas contribuer à un meilleur ciblage du type de réseautage requis?
- La multiplicité des points de services entraîne des duplications et une fragmentation de l'information sur le bassin de la main-d'œuvre immigrante et l'offre de services aux entreprises. Malgré son avantage sur le plan de la flexibilité, l'organisation actuelle de l'offre de services facilite-t-elle sa visibilité et sa cohérence? Une évolution vers un continuum de services plus intégrés ne représenterait-elle pas une innovation du point de vue de l'organisation des services?
- Le modèle actuel d'intégration des immigrants au Québec est articulé autour de la Loi 101, ce qui fait de l'intégration linguistique une condition importante pour réussir son intégration professionnelle. L'allongement des listes d'attente pour l'admission aux cours de francisation contribuerait-elle présentement à retarder le processus d'intégration des immigrants?

Soulignons aussi qu'au moment précis où le Québec tente de mobiliser le potentiel d'employabilité de certains segments de la population pour contrer la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée, le rôle des cellules d'évaluation des acquis et des compétences obtenus à l'étranger devient stratégique.

- Mais, de telles cellules existent autant au sein des unités évoluant dans les ambassades à l'étranger pour le compte du MICC, qu'au sein des institutions du MELS comme les commissions scolaires, les cégeps et les universités, ou que dans les réseaux du MESS

à travers les comités sectoriels de main-d'œuvre et plusieurs grandes entreprises. Chaque entité se dote de sa propre méthodologie d'évaluation des acquis et compétences suivant des référentiels différents. Force est de constater que la concertation institutionnelle, qui pourrait conduire à l'harmonisation de ces différentes grilles d'évaluation, semble marquer le pas.

- De même, le gouvernement ne dispose pas encore d'une période de recul suffisante pour une réflexion évaluative des ententes signées entre le MICC et certains ordres professionnels, en vue d'accélérer le processus de reconnaissance des acquis et compétences des personnes formées à l'étranger. Néanmoins, ce processus semble former un goulot d'étranglement en raison des difficultés d'accès aux stages d'apprentissage en entreprise, pour les candidats recommandés par les ordres professionnels, en vue d'obtenir leur permis d'exercice au terme de la formation requise.

Ainsi, n'y aurait-il pas lieu d'envisager des initiatives gouvernementales favorisant l'harmonisation des méthodes d'évaluation des compétences et la création d'incitatifs destinés aux entreprises qui accueillent les stagiaires, dans le but de rendre plus efficace le processus de reconnaissance des acquis et compétences des personnes formées à l'étranger?

Soulignons enfin que parallèlement à ces acquis importants au niveau des outils et des programmes, divers intervenants auprès des personnes immigrantes rivalisent aussi par leurs pratiques innovatrices dans leur milieu. Mentionnons à titre d'exemples :

- La mobilisation des habiletés et des réseaux d'anciens entrepreneurs et cadres à la retraite, dans le cadre du mentorat d'accompagnement.
- La mise en œuvre locale de divers outils visant à faciliter l'appariement des compétences avec les emplois offerts sur certains territoires.
- L'amélioration du caractère novateur des stratégies de partenariat par l'implication des institutions spécialisées dans les projets de formation, d'apprentissage et d'insertion des immigrants au marché du travail.
- La mise en œuvre de passerelles, voire d'entreprises d'insertion professionnelle visant les secteurs en émergence.

Mais les organismes aussi bien que les collectivités qui initient ces actions travaillent souvent en silos. De plus, les programmes d'appui à ces initiatives sont souvent instables. Ainsi convient-il de se demander si la suppression d'un programme, alors que ses interventions commencent à peine à produire des effets sur les populations cibles, ne contribue pas aussi à la persistance de taux de chômage élevés chez les personnes immigrantes? D'autant plus que la fin d'un programme porteur annule les chances de transférabilité des initiatives qui en découlent dans d'autres collectivités confrontées à des enjeux similaires.

3.3. Autres observations

La proposition consistant à intensifier les efforts de promotion du Québec à l'étranger dans trois pays (France, Brésil et Mexique)¹¹ met de côté des régions entières de la francophonie, en contradiction avec la décision d'orienter le recrutement vers les pays francophones pour favoriser l'arrimage avec les exigences de la Loi 101 en matière d'intégration au Québec.

Soulignons aussi que la France se trouve déjà favorisée par la signature d'ententes relatives à la reconnaissance des compétences des travailleurs et qu'il faudrait aussi évaluer un certain degré de risque en regard des efforts additionnels dans ce pays. En effet, dépendamment du cycle économique au moment de la campagne, les Français pourraient tout simplement manquer d'intérêt pour une immigration au Québec.

Nous croyons enfin que la promotion du Québec à l'étranger devrait mettre beaucoup plus d'accent sur la présentation des régions, leurs potentialités et leurs besoins en main-d'œuvre, en vue de contribuer à la régionalisation de l'immigration sur le territoire québécois.

3.4. Menaces : des argumentaires qui contestent le rôle stabilisateur de l'immigration

De nombreuses prises de position ont été exprimées publiquement ces derniers temps, concernant la question de savoir s'il faut augmenter, maintenir ou réduire le volume des admissions. Nous citerons à titre d'exemple :

«L'immigration ne constitue pas la solution de choix à la pénurie de main d'œuvre en général, mais une parmi d'autres. Certes des demandes spécifiques de compétences spécialisées requièrent un recrutement à l'étranger. Mais, en général, des moyens plus efficaces et plus respectueux de la population québécoise consisteraient à contrer le taux de décrochage chez les jeunes (niveau secondaire et professionnel) à recycler une partie des assistés encore jeunes vers des emplois professionnels en demande, d'inciter de jeunes retraités à reprendre le chemin du marché du travail, et d'autres encore. En relation aux besoins régionaux, la formation professionnelle dans les cégeps régionaux pourrait, semble t-il, être encore plus en correspondance aux besoins des milieux de travail spécifiques.

L'efficacité de l'immigration pour contrer certaines pénuries de main d'œuvre et un vieillissement de la population dépend plus de la composition de cette immigration que d'une augmentation des volumes. Le rapport du Vérificateur général du Québec (de juin dernier) précise bien que la sélection des immigrants est lacunaire, que les dossiers seraient mal évalués, et souvent peu en correspondance avec les besoins de formation et de main d'œuvre qualifiée, et donc inepte en général à répondre à des impératifs d'intégration sociale et économique. » (Québec de droite, 2011)¹²

Deux hypothèses principales ressortent généralement des débats à ce sujet :

- Réduire le volume des admissions, parce qu'au niveau actuel et compte tenu des difficultés d'intégration, l'immigration ne contribuerait plus au développement économique du Québec.

¹¹ Québec (2011) *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015*, p.15.

¹² Immigration – Liberté d'expression – Migration, texte posté le vendredi 25 mars 2011, cité par Michel Pagé, dans *Plan d'immigration : Intégration positive et réduction des volumes d'immigration*, Montréal : février 2011.

- Augmenter sensiblement le volume des admissions, jusqu'à un niveau où l'immigration serait en mesure de contrer l'effet du vieillissement de la population et d'ajuster sa composition de manière à pouvoir mieux contribuer aux besoins de développement économique du Québec.

Soulignons toutefois que les pistes alternatives envisagées, comme la réduction du taux de décrochage et la rétention en âge de retraite, bien qu'intéressantes en soi, seraient cependant à notre avis peu efficaces à court et à moyen termes. En effet, quelle que soit l'efficacité d'une lutte au décrochage scolaire, il faudrait attendre plusieurs années pour percevoir ses effets sur le marché du travail. Aussi, la portée du recul de l'âge du départ à la retraite n'aurait que des effets limités aussi bien sur le plan temporel que quantitatif.

Par ailleurs, même s'il est vrai que la productivité des immigrants reste à améliorer, comme en témoigne leurs salaires moyens nettement inférieurs aux moyennes québécoises, il reste que ce segment de la main-d'œuvre constitue une piste importante dans la recherche de solutions au problème de la relève des baby-boomers. D'autant plus que le resserrement des critères de sélection à l'immigration pourrait permettre de réaliser un arrimage encore plus précis avec les exigences spécifiques des emplois offerts par les entreprises de différentes régions du Québec. Ce qui nous conduit à affirmer que la croissance et la productivité des entreprises québécoises ne pourront être maintenues durablement, que si le Québec investit sérieusement dans le rehaussement de la productivité des travailleurs immigrants.

4. RECOMMANDATIONS DU CAMO-PI

Suite à ces observations et à ces commentaires, le CAMO-PI présente donc les recommandations suivantes à la *Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale du Québec*, concernant l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

4.1. Sur le rapport ressources affectées - ressources requises

- Une combinaison de mesures de stabilisation des volumes d'admission avec un effort substantiel de réaffectation des ressources vers l'activation du potentiel d'employabilité des immigrants sélectionnés. On viserait ainsi un relèvement des caractéristiques des immigrants économiques sélectionnés, lié à un accompagnement de qualité dans le processus d'intégration au marché du travail québécois.
- Une promotion plus efficace, auprès des PME, des outils et programmes d'intervention actuels dont le contenu est jugé pertinent aussi bien par la main-d'œuvre immigrante que par les entreprises participantes. On pense ici au programme de francisation en entreprise, à l'entente entre la CRÉPUQ et le Conseil interprofessionnel du Québec sur l'organisation des formations d'appoint, aux mesures de partenariat entre le MICC et les ordres professionnels pour l'accélération du processus d'évaluation des compétences acquises à l'extérieur, au projet IPOP pour l'accès au premier emploi au Québec dans son domaine de formation, au PRIIME, au PAMT et au programme de formation à la gestion de la diversité.

4.2. Sur l'ouverture des employeurs à la main-d'œuvre immigrante

- Une action de conscientisation sur la valeur ajoutée économique qu'apporte la main-d'œuvre immigrante aux entreprises, à travers les créneaux d'information et de sensibilisation les plus efficaces auprès des employeurs. On pense ici notamment aux chambres de

commerce, au Conseil du patronat du Québec (CPQ), aux associations sectorielles patronales et aux comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

- La mise en œuvre, dans cette même perspective, d'une action de sensibilisation particulière portant sur la nécessité d'accélérer le transfert du savoir-faire accumulé au sein des entreprises québécoises à la relève, dont les immigrants qualifiés, avant le départ des derniers baby-boomers à la retraite.
- L'implication effective des représentants des CRÉ en charge de l'immigration dans la définition des objectifs annuels de sélection des immigrants, dans le but d'apparier concrètement les compétences techniques à recruter avec les besoins des régions en main-d'œuvre qualifiée et avec les capacités d'accueil et d'embauche au niveau régional.

4.3. Sur la structure de l'offre de service d'accompagnement

- La généralisation de la stratégie de continuum de services à une échelle pertinente du territoire, dans le but d'améliorer la cohérence et l'efficacité de l'offre de service d'accompagnement de la main-d'œuvre immigrante.
- Une action visant à augmenter les capacités d'accueil et d'accompagnement en vue d'agir sur l'accessibilité aux services (par exemple, par la suppression des listes d'attentes en matière de francisation, etc.).
- Une prise en compte plus marquée des groupes ethnoculturels qui éprouvent plus de difficultés dans le processus d'accès au marché du travail, notamment les Maghrébins et les membres des minorités visibles.
- La redynamisation de la concertation interministérielle visant à harmoniser les modalités d'évaluation des compétences des personnes formées à l'extérieur, dans le but de minimiser l'incidence négative exercée par les difficultés de reconnaissance sur le processus d'intégration au marché du travail québécois. Actuellement, par exemple, alors que le MELS et le MESS procèdent à une consultation sur l'adéquation formation-emploi, le MICC travaille sur l'arrimage entre les perspectives d'emploi au Québec et les compétences à sélectionner.
- La mise en œuvre d'une mesure incitative pour faciliter l'accès aux stages d'apprentissage en entreprise, pour les candidats à la reconnaissance des compétences ayant suivi les formations d'appoint recommandées par les ordres professionnels.
- La recherche d'une solution pouvant faciliter la conciliation entre l'instabilité des programmes d'intervention et la nécessité d'assurer la transférabilité des pratiques novatrices apparues dans l'application de ces programmes.
- Une action de promotion des meilleurs coups en matière d'accompagnement, concernant par exemple :
 - La mobilisation des habiletés et des réseaux d'anciens entrepreneurs et cadres à la retraite, dans le cadre du mentorat d'accompagnement.
 - La mise en œuvre locale de divers outils visant à faciliter l'appariement des compétences avec les emplois offerts sur certains territoires.

- L'amélioration du caractère novateur des stratégies de partenariat par l'implication des institutions spécialisées dans les projets de formation, d'apprentissage et d'insertion des immigrants au marché du travail.
- La mise en œuvre de passerelles, voire d'entreprises d'insertion professionnelle visant les secteurs en émergence.

5. CONCLUSION

Le Québec pourrait accroître l'incidence de l'immigration sur l'économie, en favorisant les diplômés techniques susceptibles de s'arrimer aux exigences des emplois offerts par les entreprises québécoises. Néanmoins, des actions antérieures ont déjà amélioré le profil sociodémographique des immigrants sans induire un effet positif sur leur taux de chômage, qui a continué à augmenter dans le temps. Ainsi, le CAMO-PI propose-t-il d'intégrer deux autres dimensions à la planification de l'immigration pour la période 2012-2015, à savoir : l'augmentation des capacités d'accueil et de l'offre de services d'accompagnement et une meilleure prise en compte des besoins spécifiques de chaque région.