



S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

CRC – 017M
C.P. – Nouvelle
politique
d'immigration

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

Janvier 2015

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Table des matières

I. Introduction	4
II. La vision du conseil du patronat	5
<i>La contribution de l'immigration à la prospérité du Québec</i>	5
<i>L'insertion professionnelle et l'intégration au marché du travail</i>	6
<i>Sensibilisation et non pas obligation</i>	7
<i>La primauté de la langue française</i>	8-9
III. Des recommandations	9
<i>Des institutions et des milieux inclusifs</i>	9
<i>Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie</i>	10
<i>Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité</i>	11
<i>Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches</i>	12
<i>Une contribution significative au dynamisme des régions</i>	13
IV. Conclusion	14

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

Janvier 2015

I. Introduction

Le Conseil du patronat du Québec (Conseil du patronat ou CPQ) est heureux de participer à cette consultation sur une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Comme acteur économique et social soucieux d'optimiser l'apport de l'immigration au développement de notre société, le Conseil du patronat estime que cet exercice relève d'une grande importance étant donné, notamment, le contexte démographique et économique actuel au Québec.

Le Conseil du patronat s'intéresse à l'immigration, en particulier sous l'angle économique, même s'il reconnaît que cette question est plus large. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée représente l'un des principaux enjeux préoccupant les employeurs du Québec que nous représentons, et l'immigration constitue sans contredit une des réponses à cette préoccupation. En effet, nous estimons que l'immigration peut avoir des effets économiques, sociaux et culturels très enrichissants pour notre société.

Dans l'ensemble, nous accueillons favorablement la vision et les principes directeurs que la nouvelle politique propose, tout en invitant le gouvernement à se doter d'une politique ambitieuse à long terme, axée vers les besoins du marché du travail et la création de richesse. Le Québec a encore beaucoup de travail à faire pour mieux intégrer ses immigrants, et le document qui est le sujet de la consultation présente des enjeux, des choix stratégiques ainsi que des pistes de réflexion cruciaux sur les conditions devant être réunies afin que l'expérience de l'immigration soit un succès, tant pour l'immigrant lui-même que pour sa société d'accueil.

Nous présentons ci-après des recommandations sur les enjeux proposés par le gouvernement dans son cahier de consultation, qui interpellent plus particulièrement les employeurs que nous représentons, après avoir exposé d'abord la vision globale du Conseil du patronat du Québec sur l'immigration.

II. La vision du conseil du patronat

Le Conseil du patronat est d'opinion que la discussion portant sur une nouvelle politique québécoise d'immigration devrait tenir compte des paramètres suivants :

La contribution de l'immigration à la prospérité du Québec

Pour le CPQ, l'immigration s'avère l'un des moyens qui peuvent contribuer à notre prospérité. Dans cette optique, le capital humain que représentent les personnes immigrées qualifiées doit donc être pleinement mis à contribution.

Comme le démontre le document de consultation, à court terme, il y a peu d'évidence d'impact direct de l'immigration, que ce soit positif ou négatif. En effet, c'est à long terme que les effets indirects se manifesteront, et l'évidence empirique suggère que ces effets seront positifs pour l'économie. D'ailleurs, ce n'est pas surprenant que plusieurs économistes, de toutes les affiliations idéologiques, aient recommandé récemment que les pays développés accueillent plus d'immigrants dans les prochaines années¹ et que l'immigration s'avère l'un des moyens essentiels qui contribueront à la prospérité de ces pays.

À titre d'exemple, une étude basée sur un échantillon de 7 600 entreprises en Grande-Bretagne², réalisée en 2013, établit trois constats. Premièrement, les entreprises qui comptent dans leurs rangs des gestionnaires d'origines ethnoculturelles différentes sont plus susceptibles d'introduire de nouveaux produits. Deuxièmement, la diversité au sein d'une entreprise permet d'atteindre plus efficacement les marchés internationaux et de desservir des clientèles cosmopolites. Troisièmement, les personnes immigrantes ont davantage un esprit entrepreneurial. L'étude conclut que non seulement la diversité représente un apport économique marqué, mais aussi un capital social important.

À l'instar de plusieurs sociétés contemporaines, le Québec connaît un vieillissement de sa population, et l'immigration constitue l'une des pistes de solution à ce problème, même si elle n'est ni la seule ni la plus importante, à condition, bien sûr, de retenir et d'intégrer les immigrants. La composition de la pyramide des âges des immigrants, par rapport à celle de l'ensemble de la population, montre clairement que la population issue de l'immigration contribue à ralentir le vieillissement démographique du Québec. En effet, la principale contribution de l'immigration à la démographie se situe surtout dans le maintien du nombre de personnes en âge de travailler.

¹ Voir, entre autres, les articles de l'économiste américain Tyler Cowen et ceux de l'économiste britannique Jonathan Portes : Tyler COWEN, « A Strategy for Rich Countries: Absorb More Immigrants », *The New York Times*, le 8 novembre 2014; Tyler COWEN, « A Profession with an Egalitarian Core », *The New York Times*, le 16 mars 2013; Jonathan PORTES, « The immigration speech David Cameron should be giving », *The Guardian*, le 27 novembre 2014; Jonathan PORTES, « Bad immigration policy doesn't spring from bad stats », *The Guardian*, le 29 juillet 2013.

² Max NATHAN et Neil LEE, « Cultural Diversity, Innovation, and Entrepreneurship: Firm-level Evidence from London », *Economic Geography*, volume 89, n° 4, pages 367-394, octobre 2013.

Selon le scénario de référence de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en 2061, le nombre de personnes de 65 ans et plus constituerait 28,5 % de la population alors que celui des 0-19 ans compterait pour 20,1 %³. Selon le scénario faible, avec une immigration moins importante, ces proportions atteindraient respectivement 28,7 % et 18,9 %⁴. Au plan économique, Emploi-Québec estime, pour sa part, que l'immigration pourrait combler environ 15 % des besoins futurs de main-d'œuvre.

Toutefois, plusieurs raisons font que le Québec ne profite pas pleinement de l'immigration pour prospérer⁵. Tout d'abord, il y a le taux de chômage élevé chez les immigrants, élément sur lequel nous reviendrons plus tard. Ensuite, vient la faiblesse du taux de rétention des immigrants. Ainsi, parmi les personnes immigrantes admises au Québec de 2003 à 2012, seulement 75,7 % étaient encore établies au Québec en 2014⁶. En outre, ce taux atteint 30,1 % dans la catégorie des gens d'affaires⁷. Un autre problème est celui des complications liées à la reconnaissance de compétences et à l'équivalence des diplômes des immigrants ainsi que leur intégration aux ordres professionnels.

Ainsi, le capital humain que représentent les personnes immigrées qualifiées doit être entièrement mis à contribution et, malgré les efforts déployés particulièrement dans les dernières années, d'autres initiatives sont encore nécessaires afin que le Québec tire pleinement avantage de l'immigration. Le CPQ croit aussi que les personnes issues de l'immigration peuvent mettre à profit un potentiel entrepreneurial important.

L'insertion professionnelle et l'intégration au marché du travail

L'intégration sociale aurait plus de chances de réussite si elle était accompagnée d'une intégration économique au moyen du marché du travail. Or, au Québec, la différence entre le taux de chômage de la population immigrée et celui de la population née au Canada est parmi les plus élevées au pays (cf. graphique ci-après). Entre 2010 et 2013, le taux de chômage des immigrants très récents (cinq ans ou moins) au Québec était de trois fois et demie supérieur à celui des personnes nées au Canada, alors que sur le plan global au Canada, le ratio était un peu moins de deux fois et demie⁸. Il est encourageant de constater qu'il y a eu des avancées récemment. Ainsi, en 2013, le nombre d'emplois chez les immigrants a connu un accroissement de 42 400, soit près de 90 % de la création nette d'emplois au Québec, en comparaison à 48,5 % en 2006⁹. Force est d'admettre toutefois que des efforts doivent être poursuivis.

³ Institut de la statistique du Québec (2014). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, Québec.

⁴ *Idem.*

⁵ D'après l'ISQ, en moyenne, le Québec a accueilli 52 300 immigrants par année, de juillet 2008 à juin 2013. Dans ce même intervalle, il perdait annuellement 5 700 habitants à l'émigration internationale et 6 400 autres en solde interprovincial, pour un solde migratoire total d'environ + 40 200 personnes. Si l'on ajoute à ce nombre le solde de résidents non permanents, à 6 800 par année en moyenne, on obtient un solde externe total annuel de + 47 000 au cours de la période 2008-2013.

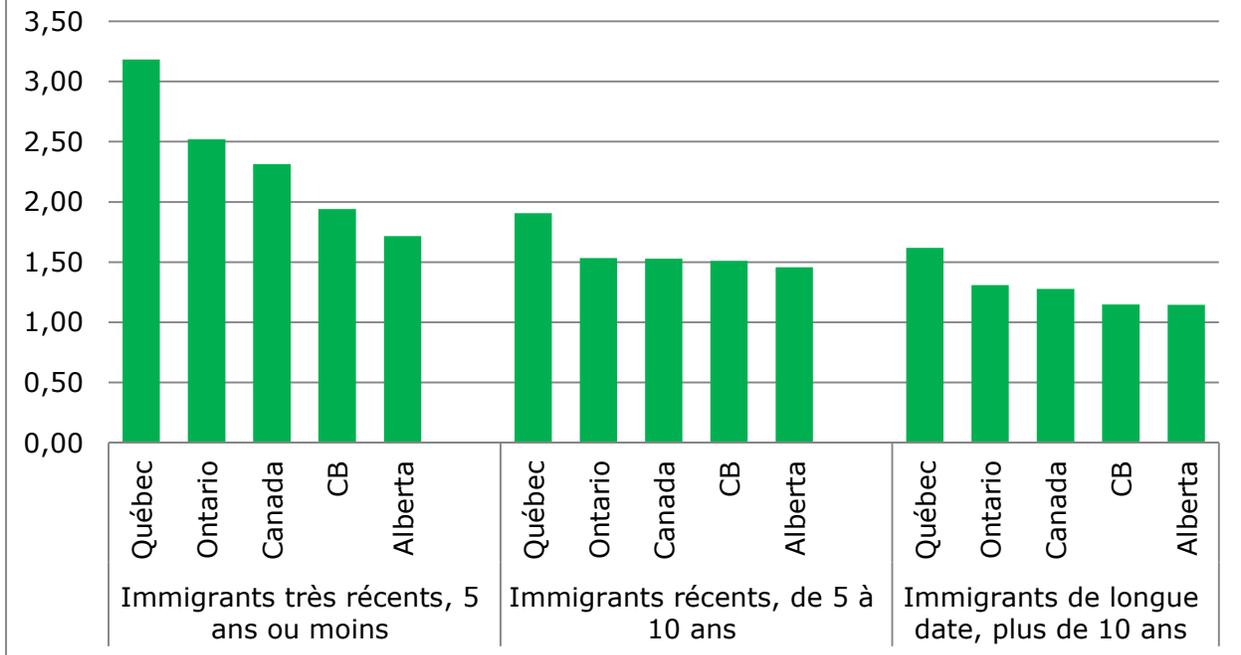
⁶ Gouvernement du Québec. *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*. 2014.

⁷ *Idem.*

⁸ Conseil du patronat du Québec. *Bulletin de la prospérité du Québec 2014*. En se basant sur des données de Statistique Canada. <https://www.cpq.qc.ca/publications/bulletin-de-la-prosperte-du-quebec>

⁹ Institut de la statistique du Québec. *État du marché du travail au Québec*. Bilan de l'année 2013.

Rapport entre le taux de chômage de la population immigrée et celui de la population née au Canada (moyenne 2010-2013)



Le Conseil du patronat considère l’action en amont prioritaire par le ciblage de la politique d’immigration en fonction des besoins spécifiques du marché du travail, avec des critères suffisamment souples de la grille de sélection, pour s’adapter à la réalité en constante évolution des entreprises du Québec. Nous trouvons aussi particulièrement prometteur le système de « déclaration d’intérêt » que le gouvernement du Québec envisage implanter. Ce système de gestion des demandes d’immigration, en vigueur en Australie et en Nouvelle-Zélande, semble donner de bons résultats; nous y reviendrons plus loin.

Sensibilisation et non pas obligation

Même si l’on peut espérer que certains changements d’orientation proposés précédemment, comme le développement des réseaux des communautés et des initiatives déjà en cours faciliteront *de facto* l’intégration des nouveaux arrivants, des efforts supplémentaires de sensibilisation de la population en général sont requis pour favoriser une meilleure intégration des immigrants.

Les employeurs qui recrutent des personnes issues de l’immigration ont, en général, une opinion très positive de l’expérience et l’on entend souvent des témoignages assez éloquentes à cet égard. Cependant, il arrive que certaines réticences à embaucher des immigrants persistent, comme toute réticence devant l’inconnu. La réaction des autres employés à l’égard d’un nouvel employé issu de l’immigration peut aussi parfois être source de préoccupation pour l’employeur.

Dans une consultation interne menée à l'automne 2013 auprès des membres du Conseil du patronat, ces derniers ont dit ne pas avoir à affronter de façon significative des enjeux en matière d'accommodement pour motifs religieux, par exemple. Une majorité d'employeurs étaient même opposés à l'idée d'encadrer les demandes en la matière. Pour la plupart, l'application de la notion de « contrainte excessive », comme elle a été définie au fil du temps par les tribunaux interprétant la *Charte des droits et libertés de la personne*, leur suffit pour déterminer les limites de leur obligation d'accommodement.

Les programmes d'accès à l'égalité, les politiques sur la diversité, les programmes de recrutement ciblés sur la main-d'œuvre étrangère ne sont que quelques-unes des initiatives prises par des employeurs, tant du secteur public que du secteur privé, notamment pour demeurer compétitifs en matière d'attraction et de gestion des ressources humaines, et pour se conformer à leurs obligations légales ou institutionnelles en matière de droits et libertés de la personne ou à des politiques d'ouverture à la diversité.

En outre, un sondage récent montre l'écart qui existe dans différents pays entre les perceptions et la réalité sur les questions liées à la diversité et à l'immigration¹⁰. Ainsi, des efforts importants d'information et de sensibilisation doivent être poursuivis, y compris auprès des employeurs. À cet égard, le CPQ considère que le gouvernement et les médias ont un rôle à jouer en vue de favoriser de sains débats citoyens sur la base d'informations exactes.

Les personnes immigrantes, par ailleurs, doivent être bien informées des valeurs de la société d'accueil québécoise, entre autres, l'égalité des sexes et la laïcité des institutions publiques, et y adhérer pour une intégration harmonieuse.

La primauté de la langue française

Parmi les raisons que les employeurs mentionnent comme obstacle à l'embauche de travailleurs immigrants figure la non-connaissance de la langue française¹¹. Il est donc nécessaire qu'une proportion prépondérante des immigrants ait une bonne connaissance de la langue au terme d'une période d'intégration. Toutefois, l'absence d'une connaissance préalable du français ne devrait pas exclure un candidat qui, par ailleurs, détiendrait toutes les autres qualifications exigées.

Quant aux candidats non francophones sélectionnés, il serait souhaitable de commencer leur apprentissage du français et leur familiarisation avec la culture québécoise avant leur arrivée au Québec, quitte à poursuivre cet apprentissage ici après. Dans ce sens, le CPQ appuie totalement les nouveaux outils de formation à distance qui ont été développés par le gouvernement du Québec ainsi que les ententes avec des Alliances françaises et les autres partenaires à l'étranger.

¹⁰ Alberto NARDELLI et George ARNETT, « Today's key fact: you are probably wrong about almost everything », *The Guardian*, le 29 octobre 2014.

¹¹ Voir en annexe le sondage effectué par Conseil du patronat du Québec auprès de 350 dirigeants d'entreprise en décembre 2010.

Par ailleurs, les efforts de francisation au Québec, notamment ceux faits en entreprise, devraient être poursuivis également, toujours dans une perspective d'incitation et de sensibilisation.

Nous proposons aussi que le gouvernement se fixe un objectif précis en matière de francisation de ces personnes qui se joignent au marché du travail et que s'ensuive une évaluation périodique permettant de mesurer concrètement les progrès qu'elles auront accomplis.

La bonne connaissance du français ne devrait pas exclure la connaissance de l'anglais. Dans une économie de plus en plus mondialisée, la connaissance de l'anglais est essentielle afin de garantir une compétitivité sur les marchés mondiaux. D'ailleurs, des études démontrent que le taux de chômage des immigrants allophones bilingues (français-anglais) est plus faible que celui des allophones ne parlant qu'une seule des deux langues.

III. Des recommandations

Le Conseil du patronat soumet les recommandations suivantes en ce qui concerne les choix stratégiques qui interpellent le plus les entreprises qu'il représente.

Des institutions et des milieux inclusifs

La plupart des employeurs que nous représentons ne font pas face de façon significative à des enjeux quant aux règles communes de la vie collective. L'insertion des personnes immigrantes sur le marché du travail contribuerait davantage à la diversité de la société québécoise et à son développement économique. Des campagnes de sensibilisation sur les avantages de l'immigration sur l'innovation et le développement constituent, selon nous, un outil plus efficace afin d'accroître la diversité parmi les instances ainsi que dans le domaine culturel, qu'une imposition, par exemple, de règles de représentativité à cet égard.

Les efforts importants d'information et de sensibilisation sur les apports de l'immigration, au Québec et dans tout le Canada, doivent être poursuivis, y compris auprès des employeurs, des instances régionales et de la population. Ainsi, le gouvernement et les médias ont, à cet égard, un rôle à jouer pour favoriser de sains débats citoyens sur la base d'informations exactes.

Nous considérons aussi que des formations sur la gestion de la diversité s'avèrent avantageuses afin de garder nos institutions et nos milieux inclusifs.

Des personnes parties prenantes à l'édification de la société québécoise par une participation réussie

Le caractère inclusif du Québec doit se faire par la participation active des personnes immigrantes dans les sphères socio-économique et culturelle. La participation économique des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles passe par un accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et par l'entrepreneuriat. Malgré les efforts déployés, le taux de participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles est souvent inférieur à celui de la population en général.

Nous considérons que la simplification et l'accélération des procédures de reconnaissance de compétences et d'équivalence de diplômes délivrés dans d'autres pays, ainsi que l'intégration des immigrants aux ordres professionnels, relèvent d'une importance capitale afin que les personnes immigrantes contribuent pleinement au développement économique et social de la province.

Il est clair que le refus de reconnaître un diplôme obtenu à l'étranger entraîne des conséquences néfastes non seulement pour le titulaire, mais aussi pour la société dans son ensemble. Le CPQ souligne l'effort particulier du gouvernement du Québec au regard de l'intégration des personnes immigrantes aux ordres professionnels au cours des dernières années, et l'encourage à poursuivre ses efforts dans ce sens.

En outre, nous considérons qu'une meilleure information sur les besoins et les critères de reconnaissance des diplômes et des compétences, ainsi qu'une meilleure préparation des candidats avant l'immigration, sont souhaitables. Sans compromettre la qualité des services professionnels auxquels s'attend la population, nous croyons qu'il est possible de trouver des solutions rapides et des parcours adaptés pour les nouveaux arrivants qui désirent faire reconnaître leurs aptitudes professionnelles, surtout qu'il s'agit souvent de « compétences transférables ».

Même dans les cas où les qualifications des personnes immigrantes ne satisfont pas aux normes du Québec, il y a lieu de s'assurer qu'un immigrant diplômé puisse suivre un parcours menant à une qualification suffisante. En lui offrant la possibilité de compléter certains cours ou certaines formations, on s'assure qu'il dispose toujours d'une porte ouverte qui l'amènera à combler ses lacunes jusqu'à la reconnaissance de son diplôme et du droit de pratique. Ainsi, ses compétences peuvent être mises à profit pour contribuer au développement socio-économique du Québec.

Il est important que soient offertes des formations d'appoint, à temps partiel et modulaires, qui n'impliquent pas un long processus ardu où la personne doit pratiquement tout recommencer à partir de zéro. Notons que le fait qu'une personne immigrante puisse travailler dans son domaine de formation a une influence positive tant sur elle-même que sur le reste de sa famille; les probabilités qu'elle reste au Québec sont ainsi augmentées.

Il peut être pertinent aussi d'offrir au candidat de l'information sur ce qui peut être considéré comme une carrière de remplacement dans le cas où surviendraient des difficultés majeures dans la reconnaissance d'une formation en particulier.

Pour les professions et les métiers non réglementés, toutes les initiatives qui facilitent la reconnaissance des compétences par les employeurs sont bienvenues.

Par ailleurs, en matière de formation, des cours du type « savoir-être » pour informer et sensibiliser la personne immigrante à la culture et aux façons de faire au Québec sont très utiles.

Le Conseil du patronat propose aussi la mise en place de stages, qui constituent un premier contact entre un employeur et un chercheur d'emploi, comme un autre moyen à privilégier pour favoriser une meilleure intégration des personnes immigrantes. Une façon pour inciter les employeurs à intégrer davantage de stagiaires, notamment immigrants, serait le *Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF)*. Ainsi toute entreprise qui accepte des stages structurés recevra un CQIF. Nous faisons la même proposition pour les stages structurés en milieu de travail avec les milieux de l'éducation.

Finalement, les programmes déjà en place pour l'embauche d'immigrants, comme le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), doivent être poursuivis, d'autant plus que les fonds qui le financent proviennent du Programme des immigrants investisseurs. Il est important de faire connaître davantage ce programme.

Un système d'immigration compétitif permettant d'attirer, de sélectionner et de favoriser l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité

La connaissance du français chez les candidats de la catégorie des travailleurs qualifiés est prioritaire et, en même temps, il faudrait privilégier une approche équilibrée entre la primauté de la langue française et la disponibilité des compétences dont le marché du travail au Québec a besoin.

Nous estimons que, dans le cas de candidats non francophones, les cours d'apprentissage à distance dans les pays d'origine constituent un outil efficace, et nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard. Nous appuyons également les cours de formation linguistique en entreprise.

Toutefois, il ne faudrait pas faire en sorte que la connaissance préalable du français soit un obstacle à l'attraction des qualifications et des compétences dont le marché du travail a besoin. Le Conseil du patronat est très critique au regard des changements récents dans la grille de sélection, quant au niveau de connaissance du français chez les candidats de la catégorie des

travailleurs qualifiés, toujours dans la perspective de ne pas exclure un candidat qui, par ailleurs, détiendrait toutes les autres qualifications exigées.

Le CPQ croit que la migration temporaire constitue une avenue efficace pour répondre aux besoins de main-d'œuvre pressants et ponctuels des entreprises. Dans ce sens, nous considérons qu'il faudrait investir plus dans l'attraction des travailleurs étrangers qualifiés, et aussi dans la facilitation de leur établissement au Québec de façon permanente. Ce sont en général des travailleurs dont les qualifications sont recherchées partout dans le monde. De plus, ce sont des candidats dont les chances d'intégration dans la société et sur le marché du travail au Québec sont beaucoup plus élevées que celles d'autres candidats.

La rétention des étudiants étrangers constitue un autre volet à considérer pour l'établissement durable de talents stratégiques qui contribuent à la vitalité du français, à la prospérité et à la diversité. Les étudiants étrangers qui ont une bonne connaissance de la société québécoise sont plus susceptibles de s'y intégrer.

Dans un autre ordre d'idées, nous rappelons l'importance des travailleurs étrangers temporaires saisonniers non qualifiés pour les secteurs concernés, notamment le secteur agricole. Il serait important d'alléger le processus administratif entourant leur admission au Québec.

Finalement, il n'y a pas de prospérité sans entrepreneuriat. Nous croyons que tous les efforts doivent être déployés non seulement pour attirer les entrepreneurs et les investisseurs, mais aussi pour les retenir sur le sol québécois surtout que, comme cela a été mentionné précédemment, la grande majorité ne reste pas au Québec. Compte tenu de l'apport direct des immigrants investisseurs à la prospérité de la province, il est essentiel que le Québec fasse un effort supplémentaire pour en attirer davantage et pour mieux les retenir, par exemple, par des programmes d'accompagnement.

Un système d'immigration performant qui valorise l'autonomie des personnes dans leurs démarches

Nous considérons prioritaire le ciblage de la politique d'immigration en fonction des besoins spécifiques du marché du travail, avec des critères suffisamment souples, autant sur le plan de la grille de sélection que celui de la « déclaration d'intérêt », pour répondre aux besoins des employeurs qui cherchent des profils avec des qualifications de plus en plus sophistiquées.

Le fait d'enlever l'obligation d'étudier toutes les demandes soumises et de donner la priorité à la « déclaration d'intérêt » permettrait d'accélérer le traitement des demandes, d'éviter la constitution d'un inventaire de dossiers, tout en permettant un meilleur arrimage avec les besoins de main-d'œuvre, en plus d'améliorer l'efficacité du processus.

Ce système devrait aussi permettre la participation des employeurs et des instances territoriales au processus d'immigration.

En outre, mettre à jour la grille de sélection et les pondérations relatives à chaque critère en fonction des besoins du marché du travail favoriserait une plus grande adéquation entre le profil des personnes immigrantes et les compétences de plus en plus sophistiquées que les employeurs du Québec cherchent.

Par ailleurs, le Conseil du patronat juge qu'il s'agit de la responsabilité du gouvernement du Québec de s'assurer que des services d'intégration soient offerts, et même de contribuer au financement de ces services pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes qui disposent de peu de moyens à leur arrivée ici. Cette responsabilité ne se limite toutefois pas à la prestation des services elle-même. Il est important également d'utiliser l'expertise des organismes partenaires qui connaissent bien les besoins des personnes immigrantes.

L'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise et au marché de l'emploi passe, entre autres, par une offre de services d'intégration efficace et diverse. La connaissance du français, des institutions québécoises, des lois et des règlements, des étapes à suivre pour se lancer en affaires et des exigences courantes des employeurs ou de la culture du travail au Québec, des valeurs managériales, sont tous des aspects importants qui facilitent cette intégration. Il faut aussi donner, dans la mesure du possible, l'heure juste aux immigrants pour ce qui est des perspectives d'emplois.

Une contribution significative au dynamisme des régions

En cette matière, tout comme dans d'autres, les programmes d'information sur les possibilités et les incitatifs correspondants sont toujours préférables aux mesures coercitives ou directives. Après tout, le choix du lieu d'établissement doit être celui des nouveaux arrivants. La part publique de financement des services d'intégration devrait suivre chaque personne immigrante là où elle déciderait de s'établir.

L'établissement des besoins des différentes régions en matière de main-d'œuvre devrait être fait par les instances gouvernementales en collaboration avec les employeurs, et être accessible au public. Ensuite, il faudrait informer davantage les nouveaux arrivants des possibilités en région et les inciter à s'installer dans les régions où le taux de chômage est moins élevé qu'à Montréal, ou bien, tout simplement, là où des emplois disponibles correspondent à leur profil de compétences. L'effet de réseautage et les instances communautaires jouent un rôle considérable à cet égard. Il serait ainsi particulièrement opportun d'avoir des personnes-ressources en région provenant de l'immigration.

Une autre avenue à explorer serait la signature d'une espèce de contrat qui engagerait la personne immigrante à aller s'établir en région pendant un certain temps, ou qui rendrait son admission conditionnelle à un tel engagement.

Finalement, peut-on penser donner accès aux employeurs au bassin des candidats qui auront déposé une déclaration d'intérêt, quitte à ce qu'on leur ait demandé au préalable leur consentement?

IV. Conclusion

Les orientations du gouvernement, selon nous, s'engagent dans la bonne direction. Si nous voulons que l'immigration contribue davantage à la prospérité du Québec, l'intégration économique est un ingrédient de base et, pour y parvenir, il faudrait travailler autant en amont qu'en aval.