

**Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
dans le cadre des consultations sur le projet de loi n° 77, *Loi sur
l'immigration au Québec***



2 février 2016

Préambule

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain compte plus de 7 000 membres. Sa mission est d'être la voix du milieu des affaires montréalais et d'agir pour la prospérité de la métropole. La Chambre s'engage dans des secteurs clés du développement économique en prônant une philosophie d'action axée sur l'engagement, la crédibilité, la proactivité, la collaboration et l'avant-gardisme. La Chambre est le plus important organisme privé au Québec voué au développement économique.

Contexte

En décembre 2015, le gouvernement du Québec a annoncé la tenue d'une consultation publique en commission parlementaire sur le projet de loi n° 77, *Loi sur l'immigration du Québec*. À terme, cet exercice permettra d'actualiser un texte de loi qui n'a pas été revu en profondeur depuis sa dernière révision en 1994. Cette consultation s'inscrit dans le contexte plus large de la révision de la politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion et de la planification pluriannuelle de l'immigration, qui poseront les assises des orientations stratégiques qu'adoptera le gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration de ces immigrants à la société québécoise.

L'attraction, l'intégration professionnelle et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée issue de l'immigration revêtent un caractère stratégique pour le développement économique de la région métropolitaine de Montréal et pour le milieu des affaires montréalais. En ce sens, le président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (la Chambre), monsieur Michel Leblanc, a présenté en commission parlementaire, le 2 février 2016, les commentaires et recommandations de la Chambre portant sur le projet de loi n° 77, *Loi sur l'immigration au Québec*.

Ce mémoire reprend les recommandations de la Chambre sur le sujet.

INTRODUCTION

Le visage du Québec a énormément changé depuis 1994, année de la dernière révision de la *Loi sur l'immigration au Québec*. En effet, seulement au cours de la période 1991-2011, la proportion de la population issue de l'immigration au Québec est passée de 8,7 % à 12,6 %¹. Loin de s'essouffler, cette forte croissance de la part des immigrants au sein de la population québécoise s'accroîtra dans les prochaines années alors que le phénomène de vieillissement de la population gagnera en importance et que, conséquemment, l'immigration se substituera à l'accroissement naturel comme principal facteur d'accroissement démographique². Si l'on se fie aux projections de l'Institut de la statistique du Québec, l'immigration internationale deviendra même l'unique facteur de croissance de la population de la province d'ici moins de 20 ans³.

L'immigration est d'abord et avant tout une réalité métropolitaine. Différentes raisons expliquent ce phénomène. D'une part, Montréal est la porte d'entrée du Québec. D'autre part, ici comme ailleurs, on observe que les nouveaux arrivants décident de s'établir dans les grands centres métropolitains, ce qui entraîne une très forte concentration des communautés immigrantes dans la métropole. On répète souvent que près de 87 % des immigrants du Québec vivent dans la région métropolitaine de Montréal. On néglige trop souvent de mentionner le corollaire selon lequel l'offre de services dédiés à ces immigrants ainsi que les institutions communautaires sont donc *de facto* concentrés dans la région métropolitaine.

D'autres facteurs viennent renforcer la propension des immigrants à se concentrer dans la région métropolitaine. La présence d'universités de classe mondiale, de centres de recherche, de grappes industrielles et de sièges sociaux fait de Montréal une destination de choix pour les talents étrangers.

Malheureusement, de nombreux indicateurs montrent que l'intégration des immigrants au marché du travail demeure sous-optimale. Encore là, différentes raisons expliquent ce sous-rendement aux conséquences très néfastes à la fois sur les premiers concernés, mais également sur l'ensemble de la société. Ce sous-emploi est d'autant plus préoccupant compte tenu du resserrement démographique et de la pénurie de main-d'œuvre appréhendée.

Reconnaissant l'importance de relever le défi de l'intégration des immigrants, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain s'implique dans le maillage entre immigrants et employeurs au moyen de son programme Interconnexion, et ce, depuis 2008. Interconnexion offre le premier pas qui permet à la très grande majorité des participants d'accéder au marché de l'emploi, à leur propre bénéfice et à celui des employeurs de la région métropolitaine de Montréal, qui peuvent de ce fait compter sur un bassin de main-d'œuvre plus garni et dynamique.

Cette expertise terrain conjuguée aux échos du milieu des affaires de la métropole porte la Chambre à se sentir interpellée par la question de l'immigration et, plus particulièrement, des mécanismes de sélection et d'intégration des immigrants.

¹ Données provenant du *Recensement de la population de 1991* et de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* menés par Statistique Canada.

² INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, édition de 2014.

³ Les projections de l'ISQ font état d'un accroissement naturel de la population négatif dès 2034.

À ce titre, la Chambre salue l'initiative du gouvernement du Québec de se doter d'une vision globale et rassembleuse de l'immigration au Québec par la refonte de la *Loi sur l'immigration du Québec*, la mise en place d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion et le renouvellement à venir de la planification pluriannuelle de l'immigration. La vision présentée dans ces trois éléments qui seront dévoilés en cours d'année établira les assises et les orientations stratégiques afin de guider les actions du gouvernement du Québec en la matière.

Le contexte actuel rend d'autant plus nécessaire la mise à jour proposée dans le projet de loi n° 77, *Loi sur l'immigration du Québec*. Les énoncés du nouveau texte de loi doivent faire en sorte que :

- **l'immigration réponde adéquatement et efficacement aux besoins des entreprises** étant donné le resserrement du bassin de main-d'œuvre disponible et la spécialisation toujours plus poussée des compétences recherchées par les employeurs;
- **les immigrants et personnes issues de la diversité s'intègrent et participent pleinement** à la société de manière à favoriser le vivre-ensemble et la rétention de ces talents étrangers au Québec et dans sa métropole.

Les recommandations présentées par la Chambre dans ce mémoire font écho à certaines préoccupations soulevées lors des consultations publiques sur la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Des orientations plus précises seront aussi présentées dans le cadre des consultations sur la planification pluriannuelle de l'immigration à compter de 2016 au Québec. À juste titre, ce mémoire de la Chambre porte principalement sur l'immigration de travailleurs spécialisés, qu'ils soient qualifiés ou non et, incidemment, sur l'ensemble des prises de position de la Chambre en matière d'accessibilité de la main-d'œuvre.

I. SE Doter de mécanismes de sélection efficaces, transparents et souples qui favorisent une immigration correspondant davantage aux besoins des entreprises et aux impératifs du marché du travail

Un peu plus de la moitié (53 %) de l'activité économique de la province émane de la région métropolitaine de Montréal. Les stratégies de développement économique des dernières années ont fait en sorte que le cœur de cette activité s'articule de plus en plus autour de secteurs hautement spécialisés et technologiques tels que l'aérospatiale, les jeux vidéo, les technologies de l'information, les pharmaceutiques et les biotechnologies. Tous ces secteurs ont en commun qu'ils constituent d'importantes sources d'innovation, qu'ils attirent la part du lion des investissements directs étrangers dans la métropole et qu'ils sont tournés vers l'international. Pour ce faire, ils s'appuient tous sur une main-d'œuvre hautement spécialisée, qu'elle soit qualifiée ou non.

Or, la course pour mettre la main sur ces talents stratégiques ne se joue plus uniquement sur le plan local. Cette nouvelle réalité découle en partie du défi démographique auquel le Québec et sa métropole sont de plus en plus confrontés, mais surtout de la nature des compétences recherchées. La forte demande à l'international rend la compétition d'autant plus intense pour

dénicher ces travailleurs qui assureront la réalisation de projets souvent structurants pour les entreprises qui les embauchent. D'ailleurs, les dirigeants d'entreprise citent les difficultés de recrutement comme l'un des grands défis qu'ils auront à relever dans les années à venir⁴.

En effet, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est crucial pour la croissance des entreprises de la métropole. Les entreprises doivent donc pouvoir compter sur un système d'immigration représentatif des défis économiques et démographiques auxquels elles sont confrontées. De plus, le gouvernement doit faire preuve de constance en harmonisant ses politiques d'immigration avec ses politiques de développement économique, comme le soulève la Chambre de commerce canadienne dans son dernier rapport sur le programme Entrée Express⁵. Pour ce faire, les mécanismes mis en place doivent permettre de sélectionner plus efficacement les immigrants au fort potentiel d'intégration, tout en étant transparents, prévisibles et souples, notamment auprès des travailleurs étrangers temporaires et des étudiants internationaux.

A. Adopter le modèle de déclaration d'intérêt pour favoriser un meilleur arrimage entre les compétences des candidats sélectionnés et les besoins de nos entreprises

Le mécanisme de sélection des candidats dans la catégorie de l'immigration économique actuellement en vigueur s'appuie sur le modèle dit de capital humain. La grille de critères d'évaluation des dossiers de candidature fait en sorte que soient choisis les candidats qui présentent un fort potentiel d'intégration. On accorde, notamment, un maximum de points aux candidats détenteurs d'un diplôme universitaire de troisième cycle, âgés de 18 à 35 ans et ayant une maîtrise avancée du français. Bien que ces critères augmentent l'employabilité des immigrants en théorie, ils ne garantissent en rien une adéquation avec les besoins des employeurs du Québec et de sa métropole.

En effet, le mécanisme actuel présente plusieurs limites, comme en fait foi l'important écart entre le taux de chômage des immigrants établis dans la région métropolitaine de Montréal (11,1 %) et les non-immigrants (7,5 %). Cet écart est historiquement plus faible à Toronto qu'à Montréal et, pour la première fois depuis que ces données sont comptabilisées⁶, le taux de chômage des immigrants (6,8 %) y était plus faible que celui des personnes nées au Canada (7,2 %)^{7, 8}.

Par exemple, on constate que, bien que les immigrants du Québec soient plus scolarisés que ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, leur intégration professionnelle demeure plus difficile. Le lien entre le niveau de scolarité d'une population et la prospérité de ce pays est largement documenté. Cependant, il doit y avoir une adéquation entre le domaine et le niveau du

⁴ PWC, *The talent challenge: Adapting to growth, 17th Annual Global CEO Survey*, 2014.

⁵ CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA, *Avantages concurrentiels de l'immigration pour le Canada : Pourquoi les les travailleurs étrangers spécialisés sont-ils plus rares?*, 2016.

⁶ Données comptabilisées depuis 2006 dans le cadre de l'Enquête sur la population active.

⁷ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 282-0102 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant et le groupe d'âge, pour le Canada, les régions, les provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver, annuel (personnes sauf indication contraire)*, CANSIM, site consulté le 15 janvier 2016.

⁸ On observe une convergence entre les taux de chômage des immigrants reçus depuis plus de 10 ans et celui des travailleurs natifs, à Montréal et dans les autres grandes métropoles canadiennes.

diplôme détenu par les candidats à l'immigration et les besoins exprimés du marché du travail si l'on veut que ces derniers accèdent à l'emploi.

Le critère de la langue constitue un autre exemple de l'inadéquation entre les critères de la grille de sélection et la réalité des entreprises. En effet, on observe que le taux de chômage des immigrants allophones unilingues (français ou anglais) est supérieur à celui des immigrants allophones bilingues (français-anglais). Bien que la valeur accordée à la maîtrise du français dans les critères de sélection doive demeurer élevée, celle-ci ne doit pas faire en sorte qu'on se prive de travailleurs immigrants qui détiennent les qualifications et compétences recherchées par les employeurs de la région.

Par ailleurs, la connaissance fonctionnelle de l'anglais comme langue seconde représente un critère très important d'employabilité aux yeux des employeurs de la région métropolitaine de Montréal. Il importe de rappeler que l'anglais demeure la langue d'affaires utilisée avec nos principaux partenaires commerciaux. En 2014, près de 70 % des exportations québécoises étaient destinées aux États-Unis. Les échanges commerciaux avec l'Asie ont aussi connu une forte croissance (+15,5 %). Dans les faits, nos liens commerciaux avec les pays francophones et francophiles sont loin de récolter la part du lion, ce qui justifie l'usage de l'anglais dans certains contextes de travail.

En plus des critères qui ne répondent pas adéquatement à la réalité des entreprises, la révision ponctuelle de ces critères occasionne de sérieux désagréments pour les candidats en plein processus d'obtention du Certificat de sélection du Québec (CSQ) et les employeurs qui s'appuient sur cette main-d'œuvre immigrante. L'exemple le plus probant est survenu en août 2013, alors que les exigences langagières pour satisfaire aux conditions d'admissibilité du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) ont été rehaussées sans préavis. Cette modification a été décriée par de nombreux membres du milieu des affaires. Pour la plupart, ces employeurs encourageaient activement leurs travailleurs temporaires étrangers à apprendre et à perfectionner leur français pour qu'ils obtiennent le statut de résident permanent rapidement. Cette mesure a eu pour effet de décourager un grand nombre de candidats à l'immigration permanente et de priver nos entreprises des talents stratégiques dont elles ont tant besoin.

Dans cette optique, le nouveau processus de sélection des ressortissants étrangers dans la catégorie de l'immigration économique doit :

- viser un arrimage plus étroit avec les besoins immédiats et prospectifs du marché du travail, ce qui inclut un certain niveau de bilinguisme (français-anglais);
- s'appuyer sur des critères stables et prévisibles.

La Chambre a recommandé l'adoption du modèle de sélection basé sur la déclaration d'intérêt dans ses recommandations dans le cadre des consultations publiques sur la nouvelle politique en

matière d'immigration, de diversité et d'inclusion et ne peut que réitérer cette position dans le cadre du présent processus⁹. Ce modèle répond aux principes énumérés ci-dessus.

Toutefois, la bonne marche de ce nouveau mécanisme repose sur le choix des critères qui permettront d'évaluer les dossiers de candidature pour que, dans un premier temps, la candidature du déposant soit admise dans le bassin de candidature, et que, dans un deuxième temps, ce candidat soit invité à déposer une demande de CSQ. À cet effet, la Chambre rappelle au gouvernement l'importance :

- de consulter le milieu des affaires dans le cadre de l'élaboration et, ultérieurement, de la révision des critères de sélection liés à l'accession au bassin de candidatures et au dépôt d'une demande d'immigration afin de renforcer l'adéquation entre les acquis et compétences des immigrants et les besoins des entreprises de la métropole;
- de tenir compte des besoins futurs du marché du travail pour établir les critères de sélection du bassin de candidats en s'appuyant sur les analyses prospectives d'organismes spécialisés, tels que les comités sectoriels de main-d'œuvre, pour éviter de se retrouver uniquement dans une approche de court terme;
- de sélectionner des immigrants dont les compétences et acquis sont reconnus par les ordres professionnels et les employeurs afin que ces derniers tirent pleinement profit des qualifications de la main-d'œuvre immigrante, mais aussi d'éviter une démotivation des travailleurs immigrants qui ne peuvent exercer leur profession;
- d'assurer la prévisibilité des critères de sélection et d'examen des demandes.

En ce sens, **la Chambre recommande au gouvernement :**

- **de consulter le milieu des affaires** du Québec et de sa métropole **pour établir les critères** d'accession au bassin de candidatures et d'invitation au dépôt d'une demande d'immigration permanente **afin de favoriser l'arrimage des qualifications des candidats sélectionnés aux besoins réels des entreprises** et, incidemment, de maximiser les probabilités d'intégration des immigrants au marché du travail et à la société québécoise;
- **de réviser les critères de sélection de façon périodique** afin d'assurer que l'adéquation avec les besoins du marché du travail demeure et que ces modifications soient prévisibles pour les demandeurs. Le milieu des affaires doit également être consulté lorsque des modifications aux critères de sélection sont prévues.

⁹ CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN, *Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain dans le cadre des consultations relatives à la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, 2015.

B. Se munir d'un dispositif plus souple pour accueillir rapidement des travailleurs immigrants en ouvrant la porte à des projets pilotes en matière d'immigration permanente ou temporaire

L'économie de la région métropolitaine de Montréal s'articule autour de secteurs hautement technologiques qui font, pour certains, face à des cycles de projet toujours plus courts et exigeants. Les enjeux liés à la main-d'œuvre sont d'autant plus dommageables dans ce contexte où l'impossibilité de recruter les ressources adéquates retarde l'avancement de projets qui doivent être exécutés rapidement.

C'est notamment le cas dans les secteurs du jeu vidéo et des effets visuels, des industries qui carburent à la créativité de leurs talents. La main-d'œuvre est effectivement l'actif le plus important des entreprises qui œuvrent dans ces secteurs. Or les nouvelles spécialisations se multiplient année après année vu la vélocité du développement des technologies¹⁰. Les employeurs doivent donc pouvoir attirer et retenir les talents qui permettront à leurs équipes de croître et de mener à bien leurs projets. D'autres secteurs, notamment l'aérospatiale et l'hôtellerie, dépendent aussi grandement de talents étrangers pour compléter leurs équipes de façon ponctuelle. Les cycles des projets et des saisons nécessitent une certaine souplesse du système d'immigration.

Le programme des travailleurs étrangers temporaires constitue un outil important pour les entreprises des secteurs phares de la métropole, puisqu'il permet de recruter des talents à l'étranger et de les intégrer relativement rapidement dans les équipes. Or les récentes réformes du programme entreprises par le gouvernement fédéral ont grandement compliqué la venue de ces travailleurs immigrants en resserrant les conditions d'admissibilité et en ajoutant à la lourdeur administrative.

Pourtant, les travailleurs temporaires répondent aux besoins du milieu des affaires de la métropole. L'accès à une main-d'œuvre temporaire représente effectivement un enjeu majeur pour assurer la pérennité et le développement des entreprises qui évoluent au sein des secteurs à haute valeur ajoutée qui caractérisent l'économie montréalaise. Les employeurs doivent donc pouvoir compter sur un mécanisme souple pour répondre aux impératifs qui leur sont propres.

La Chambre accueille avec intérêt la mise sur pied de programmes pilotes d'immigration qui encadreraient la venue d'immigrants temporaires et permanents. S'il est employé dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, ce mécanisme permettrait une approche plus agile pour le recrutement de travailleurs étrangers au fort potentiel d'intégration. Cependant, le nombre de candidats admis annuellement – un maximum de 400 immigrants temporaires et 550 permanents – nous semble arbitraire. De plus, la Chambre souhaite rappeler au gouvernement que, pour être efficaces, ces programmes doivent :

- cibler les besoins les plus pressants du marché du travail en s'appuyant sur les demandes exprimées par le milieu des affaires;

¹⁰ DESJARDINS ÉTUDES ÉCONOMIQUES, « Entre le réel et le virtuel : l'industrie du jeu vidéo au Québec », *Perspective*, volume 23, 2013.

- permettre une réduction des délais de traitement des demandes. À cet effet, il ne devrait pas s'écouler plus de six semaines entre le dépôt d'une demande d'immigration et l'arrivée des travailleurs ciblés;
- reposer sur un processus allégé sans que soient négligés les éléments essentiels de vérification de sécurité et autres.

Ainsi, la **Chambre demande au gouvernement d'aller de l'avant avec la mise en place d'un programme de projets pilotes qui lui permettrait d'accueillir un nombre limité de travailleurs immigrants de façon temporaire ou permanente**, tout en s'assurant que la sélection des candidats repose sur les besoins les plus pressants des employeurs du Québec et de sa métropole et que les délais de traitement ne dépassent pas six semaines.

C. Établir une approche formelle pour favoriser la transition des travailleurs temporaires et des étudiants internationaux vers un statut permanent

Une étude récente estimait à près de 42 000 le nombre de travailleurs étrangers temporaires et d'étudiants internationaux de niveau postsecondaire présents dans la région métropolitaine de Montréal¹¹. Il est largement reconnu que ces deux groupes d'immigrants temporaires présentent un fort potentiel d'intégration, ce qui en fait des candidats de choix pour l'immigration permanente. En effet, les étudiants internationaux détiennent un diplôme québécois reconnu par les employeurs, maîtrisent au moins une des deux langues de travail et connaissent déjà la culture québécoise. Il en est de même pour les travailleurs temporaires. Ces derniers possèdent déjà un emploi au Québec, ont accès à un réseau de contacts local et leurs compétences sont également plus facilement reconnues par nos employeurs. La rétention des étudiants internationaux et des travailleurs temporaires doit constituer une priorité pour le gouvernement du Québec.

Le PEQ actuellement en vigueur reconnaît la valeur stratégique des travailleurs temporaires et des étudiants internationaux en leur offrant une voie accélérée pour l'obtention du CSQ. Dans l'éventualité où le gouvernement adopte le modèle de déclaration d'intérêt et abandonne du fait même le processus propre au PEQ, des dispositions favorisant le passage du statut temporaire au statut permanent doivent être prises en compte dans le mécanisme de déclaration d'intérêt. Cela peut se faire en admettant automatiquement les candidatures des travailleurs temporaires et des étudiants internationaux dans le bassin et en leur accordant ensuite la priorité pour l'invitation au dépôt d'une demande de CSQ. La grille d'évaluation doit aussi reconnaître le fort potentiel d'intégration de ces immigrants en leur allouant plus de points pour certains critères, comme le séjour au Québec, ou en créant une catégorie de critères qui leur est propre.

¹¹ MONTRÉAL INTERNATIONAL ET CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE, *Étude des facteurs associés à la rétention des immigrants temporaires dans le Grand Montréal*, 2015.

À ce titre, la **Chambre recommande au gouvernement de favoriser la rétention des travailleurs étrangers temporaires spécialisés et des étudiants internationaux** en les intégrant immédiatement au bassin des candidatures acceptées et en leur conférant un avantage au moment de l'invitation pour le dépôt d'une demande de CSQ et dans l'évaluation subséquente de cette demande.

II. AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

À l'heure du vieillissement accéléré de la population, nous ne pouvons nous permettre de ne pas tirer pleinement profit des compétences de chacun, qu'il soit immigrant ou non. L'immigration, la diversité et les talents étrangers sont bénéfiques pour notre économie et ils font partie intégrante de notre société. L'immigration doit donc être perçue comme une richesse et, à ce titre, il nous importe d'en favoriser l'intégration à la société du Québec et à sa métropole.

Il existe déjà une panoplie de programmes et de services en matière d'accueil, de francisation et d'aide à l'emploi dédiés aux nouveaux arrivants. Ces services sont dispensés par le gouvernement lui-même ou par des mandataires tels que des organisations à but non lucratif comme la Chambre. Pourtant, certaines lacunes persistent.

A. Éviter de dédoubler les programmes visant à favoriser l'intégration des immigrants, arrimer l'offre à la demande et en assurer une promotion adéquate

Un récent sondage révèle que peu d'employeurs prennent part aux programmes qui leur sont destinés¹². Les taux de participation au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et au Programme d'intégration en emploi des personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) – les deux principaux programmes d'intégration à l'emploi dédiés aux immigrants et minorités visibles offerts par Emploi-Québec –, ne dépasseraient pas la barre des 5 %. Le taux de participation au Programme Interconnexion de la Chambre est supérieur, mais n'atteindrait pas plus de 20 % de la clientèle cible. Dans les faits, les employeurs citent le « manque d'information sur l'existence ou sur le fonctionnement des programmes » comme principale raison pour expliquer leur faible recours à ces programmes. La perception est aussi que ces programmes sont pour la plupart dédiés aux petites et moyennes entreprises. La proportion de la clientèle ciblée à laquelle on a accès demeure donc relativement faible.

De toute évidence, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour qu'augmente la participation des entreprises aux programmes qui leur sont dédiés. La Chambre invite donc le gouvernement à la prudence dans son désir d'établir et de mettre en œuvre de nouveaux programmes pour améliorer l'accueil, la francisation et l'intégration professionnelle des immigrants. Une étude approfondie des programmes actuellement en place doit permettre de

¹² CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *L'immigration économique un riche potentiel de prospérité pour le Québec*, 2015.

déterminer si l'offre correspond réellement à la demande et si les principes de rendement, d'équité et de prévisibilité sont toujours respectés. Le cas échéant, une meilleure promotion des programmes actuellement en vigueur constituerait une solution plus efficiente que la mise en place de nouveaux services. Dans tous les cas, le gouvernement doit assurer une promotion adéquate des programmes offerts pour atteindre une plus grande proportion des clientèles ciblées.

Dans le même état d'esprit, la Chambre aimerait rappeler au gouvernement que certaines organisations offrent déjà, avec beaucoup de succès, un éventail de programmes pour améliorer l'accueil, la francisation et l'intégration professionnelle des immigrants. En conséquence, la révision ou la mise sur pied de nouveaux programmes, tel qu'il est suggéré dans le projet de loi, doit tenir compte du principe de subsidiarité. Ainsi, le gouvernement s'assure que les ressources et les responsabilités sont distribuées aux instances et organismes qui possèdent l'expertise et la proximité nécessaires avec les clientèles cibles et qui sont parfois mieux placés pour offrir certains services.

La Chambre demande au gouvernement :

- **d'effectuer une analyse approfondie du rendement des programmes d'accueil, de francisation et d'aide à l'emploi** déjà offerts par le gouvernement et les différents organismes actifs en la matière afin d'éviter les dédoublements et d'arrimer l'offre à la demande;
- **de mieux promouvoir les programmes offerts** pour atteindre une plus vaste clientèle et faire ainsi en sorte qu'un plus grand nombre d'immigrants et d'employeurs en bénéficient.

B. Adapter l'offre de cours de français pour répondre aux besoins de la clientèle immigrante en offrant des cours de niveau plus avancé pour permettre aux immigrants d'accéder au marché de l'emploi et de progresser dans leur carrière

Au cours des dernières années, l'offre de cours de français à distance a été bonifiée pour les candidats qui préparent leur arrivée au Québec à titre d'immigrants permanents. Cette bonification s'est faite au détriment des cours de français dispensés au Québec, bien que la demande soit toujours aussi présente. Par ailleurs, de nombreuses études démontrent sans équivoque le rôle de la connaissance de la langue comme facteur essentiel d'une intégration réussie au Québec.

De plus, les employeurs de la région métropolitaine de Montréal font état de lacunes au niveau de l'expression orale et écrite des immigrants qu'ils emploient, même si ces derniers parlaient déjà français à leur arrivée. Une maîtrise déficiente du français avancé représenterait ainsi le plus grand obstacle à la progression professionnelle des immigrants, d'après les employeurs du

secteur privé de la région métropolitaine.¹³. Force est de constater qu'en plus d'avoir été amputée, l'offre de cours de français ne répond pas aux besoins réels des immigrants.

La Chambre recommande donc au gouvernement d'élaborer une offre de cours de français plus avancée pour permettre aux immigrants d'accéder au marché de l'emploi et de progresser dans leur carrière.

C. Outiller les employeurs pour les amener à embaucher une plus grande proportion de travailleurs immigrants et favoriser le maillage entre employeurs et immigrants

Le rôle des employeurs est déterminant dans l'intégration professionnelle des immigrants. De nombreuses entreprises de la région métropolitaine de Montréal l'ont compris et ont mis en place des pratiques exemplaires visant à intégrer une part croissante d'immigrants au sein de leur organisation. Cependant, beaucoup d'employeurs se sentent démunis lorsque vient le temps de recruter des immigrants. D'une part, ils peinent à évaluer les compétences des candidats issus de l'immigration. D'autre part, l'absence d'expérience de travail québécoise est perçue comme un frein à l'embauche.

Rappelons que la grande majorité des professions ne sont pas soumises à un organisme de réglementation. Les employeurs ont donc l'importante responsabilité d'évaluer les acquis et compétences des travailleurs issues de l'immigration. Pourtant, il est fréquent que les entreprises et surtout les PME ne possèdent pas les connaissances et les ressources nécessaires pour ce faire.

En mettant l'information et les outils adéquats à la disposition des employeurs, on leur permet de jouer pleinement leur rôle dans l'intégration des immigrants. À cet effet, deux avenues semblent porteuses :

- la mise en place d'un système de reconnaissance de l'expérience étrangère – au-delà de l'équivalence des diplômes et des titres professionnels –, lequel servira de référence pour les employeurs désireux de mieux comprendre les compétences que leurs employés ont acquises à l'étranger;
- l'harmonisation du processus de reconnaissance des acquis et compétences en le confiant à un nombre très limité d'organismes, et ce, afin d'éviter le dédoublement des structures et l'éparpillement des ressources, et surtout de faciliter et d'accélérer les démarches pour les immigrants.

De façon complémentaire, les employeurs peuvent compter sur des programmes qui favorisent le maillage avec des travailleurs immigrants dont le profil correspond à leurs besoins de main-d'œuvre. À cet égard, le programme Interconnexion de la Chambre est très efficace : 98 % des entreprises participantes considèrent qu'il les a amenées à reconnaître le potentiel et les

¹³ CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN. À paraître

compétences des chercheurs d'emploi immigrants. Depuis 2010, 5 000 professionnels immigrants sont entrés en contact avec 1 000 entreprises participantes dans le cadre de 7 000 activités de maillage professionnel (entrevues éclair, activités de réseautage, stages). L'an dernier, le taux de placement des participants a atteint les 70 %¹⁴.

Le contact créé par Interconnexion entre l'employeur et l'immigrant facilite la compréhension de l'expérience acquise à l'étranger et l'évaluation des compétences par l'entreprise. Toutefois, en tant que service aux individus d'Emploi-Québec, Interconnexion a essentiellement reçu comme mandat de favoriser la réussite des immigrants. D'ailleurs, la presque totalité des initiatives financées par le gouvernement poursuivent ce même objectif et sont donc destinées à la préparation des immigrants et à leur mise en relation avec les entreprises.

Cependant, la Chambre croit qu'il ne faut pas perdre de vue les entreprises comme clientèle. Ces dernières ont des besoins d'accompagnement en matière de gestion de la diversité et d'information aux principes d'équité en emploi, entre autres. Or il n'existe pas de programmes permettant aux partenaires du gouvernement de sensibiliser et d'outiller les entreprises en matière d'intégration des immigrants, alors que les besoins sont grands. En effet, de nombreuses études démontrent que les changements passeront par le renforcement des pratiques des PME. La Chambre collabore actuellement à une recherche-action menée par l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants, qui consiste à élaborer des outils d'accompagnement en intervention interculturelle, lesquels seront utilisés par l'équipe Interconnexion. La Chambre a également défini, au moyen d'un sondage Léger mené auprès de 300 entreprises, des besoins non comblés des entreprises sur ces questions. La Chambre est convaincue que la sensibilisation auprès des entreprises est source de changements durables pour une meilleure intégration et l'ascension professionnelle des immigrants.

Du côté de l'offre aux immigrants, des bonifications aux services seraient souhaitables, notamment du côté des stages. Les stages en entreprise constituent un puissant outil d'intégration professionnelle, car ils permettent aux travailleurs issus de l'immigration d'acquérir une précieuse première expérience professionnelle québécoise ainsi que d'élargir leur réseau de contacts local. Pour ces raisons, les stages sont très demandés par les immigrants même s'ils sont non rémunérés. Toutefois, il est de moins en moins attrayant et profitable pour les entreprises de recourir à des stagiaires immigrants à cause du débat actuel entourant les stages non rémunérés et de la courte durée des stages (souvent limitée à un mois). Les programmes de stages de fin d'études de plus longue durée répondent généralement mieux aux besoins des entreprises, mais ne sont accessibles aux immigrants qu'à condition qu'ils retournent aux études.

Il incombe au gouvernement de créer des conditions favorables pour que les stages, notamment ceux réservés aux immigrants, soient perçus comme un investissement rentable. Le gouvernement doit donc établir une politique facilitant les stages en entreprise afin de favoriser une meilleure collaboration entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle. Les immigrants pourront ainsi intégrer plus facilement le marché du travail tout en peaufinant leurs qualifications professionnelles.

¹⁴ Taux de placement en emploi et en formation.

Ainsi, **la Chambre demande au gouvernement** :

- **de financer un service pour aider les employeurs à évaluer et valider les expériences de travail acquises à l'étranger** en portant une attention particulière aux professions non réglementées. Ce service doit viser l'harmonisation et la centralisation du processus de reconnaissance des acquis et compétences des immigrants;
- **d'élaborer des programmes d'accompagnement en intégration professionnelle dédiés aux entreprises** (et non seulement aux immigrants);
- **de renforcer son soutien aux programmes qui favorisent le rapprochement entre les entreprises de la métropole et les immigrants**, notamment en mettant en place des conditions favorables pour inciter les entreprises à offrir plus de stages aux immigrants. Cela contribue directement à leur employabilité.

CONCLUSION

La nouvelle *Loi sur l'immigration du Québec* doit mettre en place de nouveaux mécanismes pour améliorer l'adéquation entre les compétences des travailleurs issus de l'immigration et les besoins et impératifs du marché du travail. La déclaration d'intérêt est le mécanisme tout indiqué, à condition qu'il tienne compte des préoccupations du milieu des affaires du Québec et de sa métropole. Les critères de sélection doivent donc être définis en étroite collaboration avec nos entreprises. La mise en place de dispositifs d'immigration plus souples, notamment sous la forme de programmes pilotes, ajoute aussi une certaine flexibilité à un processus devenu plus restrictif à la suite des récentes réformes du gouvernement fédéral. Les industries phares de la région métropolitaine de Montréal qui emploient une main-d'œuvre hautement qualifiée et stratégique de façon temporaire ne s'en trouveront que mieux servies. Au-delà de la sélection des immigrants économiques, les employeurs de la métropole doivent aussi pouvoir compter sur des programmes pertinents et performants pour les épauler dans l'embauche de travailleurs immigrants. Cela les amènera à jouer leur plein rôle dans l'intégration de la main-d'œuvre immigrante, ce qui sera bénéfique tant pour eux que pour les immigrants concernés.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

I. SE DOTER DE MÉCANISMES DE SÉLECTION EFFICACES, TRANSPARENTS ET SOUPLES QUI FAVORISENT UNE IMMIGRATION CORRESPONDANT DAVANTAGE AUX BESOINS DES ENTREPRISES ET AUX IMPÉRATIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Chambre recommande au gouvernement :

- de consulter le milieu des affaires du Québec et de sa métropole pour établir les critères d'accès au bassin de candidatures et d'invitation au dépôt d'une demande d'immigration permanente afin de favoriser l'arrimage des qualifications des candidats sélectionnés aux besoins réels des entreprises et, accessoirement, de maximiser les probabilités d'intégration des immigrants au marché du travail et à la société québécoise;
- de réviser les critères de sélection de façon périodique afin d'assurer que l'adéquation avec les besoins du marché du travail demeure et que ces modifications soient prévisibles pour les demandeurs. Le milieu des affaires doit également être consulté lorsque des modifications aux critères de sélection sont prévues;
- d'aller de l'avant avec la mise en place d'un programme de projets pilotes qui lui permettrait d'accueillir un nombre limité de travailleurs immigrants de façon temporaire ou permanente, tout en s'assurant que la sélection des candidats repose sur les besoins les plus pressants des employeurs du Québec et de sa métropole et que les délais de traitement ne dépassent pas six semaines;
- de favoriser la rétention des travailleurs étrangers temporaires spécialisés et des étudiants internationaux en les intégrant immédiatement au bassin des candidatures acceptées et en leur conférant un avantage au moment de l'invitation pour le dépôt d'une demande de CSQ et dans l'évaluation subséquente de cette demande.

I. AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

La Chambre demande au gouvernement :

- d'effectuer une analyse approfondie du rendement des programmes d'accueil, de francisation et d'aide à l'emploi déjà offerts par le gouvernement et les différents organismes actifs en la matière afin d'éviter les doublons et d'arrimer l'offre à la demande;
- de mieux promouvoir les programmes offerts pour atteindre une plus vaste clientèle et en faire profiter un plus grand nombre d'immigrants et d'employeurs;

- d'élaborer une offre de cours de français plus avancée pour permettre aux immigrants d'accéder au marché de l'emploi et de progresser dans leur carrière;
- de financer un service pour aider les employeurs à évaluer et valider les expériences de travail acquises à l'étranger en portant une attention particulière aux professions non réglementées. Ce service doit viser l'harmonisation et la centralisation du processus de reconnaissance des acquis et compétences des immigrants;
- d'élaborer des programmes d'accompagnement en intégration professionnelle dédiés aux entreprises (et non seulement aux immigrants);
- de renforcer son soutien aux programmes qui favorisent le rapprochement entre les entreprises de la métropole et les immigrants, notamment en mettant en place des conditions favorables pour inciter les entreprises à offrir plus de stages aux immigrants. Cela contribue directement à leur employabilité.