**Consultations Générales et auditions publiques sur le cahier de consultation intitulé
« La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019 »**

Mémoire présenté à Mme Kathleen Weil

Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec - RJCCQ

A propos

Depuis 24 ans, le Regroupement des jeunes chambres de commerce (RJCCQ) soutient un réseau de 37 jeunes chambres de commerce et d'ailes jeunesse à travers le Québec, représentant plus de 10000 jeunes professionnels, cadres, travailleurs autonomes et entrepreneurs, âgés de 18 à 40 ans. Le RJCCQ est la référence pour la relève d'affaires au Québec; représentant ainsi le plus grand réseau de jeunes gens d'affaires mobilisés et influents.

Les objectifs prioritaires du RJCCQ sont de représenter les jeunes gens d'affaires auprès d'intervenants publics et privés aux niveaux provincial et fédéral ; favoriser l'échange et la synergie entre les jeunes chambres de commerce membres, tendre vers une plus grande synergie de leurs membres respectifs et favoriser le développement des jeunes chambres de commerce et de leurs membres respectifs.

A ce jour, le RJCCQ est le seul organisme de la relève d'affaires qui compte parmi ses membres onze organisations culturelles. Il s'agit de:

- La Jeune Chambre de Commerce Camerounaise du Canada
- La Jeune chambre de commerce italienne au Canada
- L'Aile jeunesse de la Chambre de commerce de la communauté iranienne du Québec ;
- La Jeune Chambre de commerce haïtienne
- Le Réseau des entrepreneurs et professionnels Africains
- L'Aile jeunesse du Congrès Maghrébin Au Québec
- L'Association des jeunes professionnels chinois
- L'Aile jeunesse de la Chambre de commerce juive
- L'Aile jeunesse de la Chambre de commerce Latino-Américaine
- Chambre de commerce Roumaine du Québec

En leurs seins gravitent de jeunes entrepreneurs, cadres et professionnels issus de la diversité dont la trajectoire migratoire vers le Québec s'est déroulée, pour la grande majorité, sous de bons auspices. Il s'agit d'organisations dont les membres sont pleinement conscients des enjeux liés à l'immigration et disposés à œuvrer de concert avec les pouvoirs publics pour accompagner une immigration sainement pilotée qui contribuera d'une part au bon établissement des nouveaux arrivants et d'autre part au rayonnement international du Québec.

En outre, le RJCCQ se prévaut d'un réseau de partenaires actifs et à l'interface des problématiques auxquelles la société québécoise fait face dans son intégration des immigrants, qu'ils s'agissent de gens d'affaires, d'immigrants temporaires ou d'immigrants économiques. Parmi les plus importants, nous pouvons citer la Commission des Partenaires du Marché du Travail (CPMT) et son réseau de 17 Conseils régionaux qui jouent un rôle fondamental dans l'identification des besoins de la main d'œuvre dans plusieurs régions du Québec.

Le RJCCQ est également fier de pouvoir compter sur un partenariat avec le Réseau des Carrefours Jeunesse-Emploi du Québec, dont l'envergure, à l'image de celle du RJCCQ, est nationale. Mentionnons également le partenariat du RJCCQ avec le Founder Institute basée à la Silicon Valley (Californie). Le RJCCQ se prévaut également de liens de partenariats solides avec le Conseil du Patronat ainsi que le Conseil des manufacturiers.

Enfin, et non des moindres, le RJCCQ est représenté tant dans la Métropole que dans la capitale-Nationale ainsi que dans les régions au travers de ses 37 jeunes chambres de commerce et d'aires de jeunesse réparties sur tout le territoire et au sein desquelles des délégués aux affaires publiques ont été appelés à intervenir de manière proactive sur des enjeux d'actualité.

Ces entités constituent un point d’ancrage de l’action du regroupement et les relais de son action en région. Un maillage de l’action collective a été pensé afin que les jeunes cadres, professionnels, travailleurs autonomes et entrepreneurs soient représentés partout au Québec.

En conséquence, le RJCCQ se présente comme:

- ✓ Un partenaire potentiel, structuré et fiable d’une réflexion sur les meilleures avenues en matière d’immigration. Son champ de compétence lui permettant de se positionner solidement sur différents enjeux que le projet de Loi sur l’immigration au Québec soumet à la consultation publique ;
- ✓ un interlocuteur privilégié entre les pouvoirs publics et les immigrants, notamment en ce qui a trait à une délocalisation encadrée et sagement pilotée des qualifications vers les régions ;
- ✓ Une force vive de la jeunesse québécoise au service de l’intérêt public et privé qui a à cœur le développement socio-économique et professionnel du Québec.

I. **Appréciation du plan d'action stratégique :**

Le regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) a accueilli avec beaucoup d'intérêt les diverses mesures prévues dans le cadre de la stratégie d'action en matière d'immigration de participation et d'inclusion porté par le Ministère de l'Immigration de la diversité et de l'inclusion en collaboration avec d'autres organismes jugés pertinents dans le domaine.

1. Enjeu 1 : Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français;

Nous saluons l'approche en amont qui consiste à informer les futurs immigrants, les localiser et les accompagner dans leurs démarches d'immigration. En l'occurrence, la mise en place d'une nouvelle approche intégrée de prospection et d'attraction des immigrants¹ mais également grâce à la mise en ligne de l'information pour permettre aux demandeurs de prendre connaissance des efforts en matière de reconnaissance des compétence et en les soutenant dans leurs démarches².

Pareillement, l'initiative de délivrer simultanément l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec avec le CSQ contribuera sans nul doute à permettre l'accélération de l'intégration des immigrants. En effet, la multiplicité des institutions ou acteurs dans le processus de reconnaissance des compétences créé une confusion auprès des nouveaux arrivants, chacun d'entre eux ayant une manière spécifique d'évaluer le diplôme soumis à l'évaluation. S'ajoute à ceci une lenteur du traitement de la demande qui relègue le nouvel immigrant à une attente contre productive³. Dans le même ordre d'idées, le RJCCQ est satisfait de constater que le Ministère mettra en oeuvre des procédures accélérées afin de retenir les immigrants temporaires en facilitant leur passage à un statut de résident permanent⁴.

Relativement aux efforts de francisation mis en place pour accompagner l'insertion professionnelle, le RJCCQ voit d'un œil positif l'acquisition de compétences langagières spécialisées à certains métiers et professions accélérant de ce fait la capacité d'insertion des travailleurs dans leur environnement professionnel⁵.

¹ Moyens d'action de la mesure 1.1.1 B), p. 11 de la stratégie d'action.

² Moyens d'actions de la mesure 1.1.2 A), p. 17 idem.

³ Doudou Sow, Intégration professionnelle des personnes immigrantes et identité québécoise. Une réflexion sociologique, p. 116-121.

⁴ Choix stratégique 2.3 du cahier de consultation; Moyens d'action de la mesure 1.1.1 C) de la stratégie d'action du MIDI

⁵ idem, Cahier de consultation., Moyens d'action de la mesure 1.2.2. de la stratégie d'action

2. Enjeu 2: Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation;

Le RJCCQ avait attiré l'attention lors du dépôt de son mémoire relatif au projet de loi 77 sur l'importance d'éduquer les milieux professionnels à l'ouverture sur un dialogue interculturel notamment au sein de l'entreprise. C'est donc avec satisfaction que nous accueillons la disposition A) des moyens d'actions de la mesure 2.2.1 visant à « *outiller les dirigeantes et dirigeants... par des guides et activités de sensibilisation et de formation qui permettent de mettre en place de meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion ...* » et ce dans l'optique de sensibiliser davantage à l'avantage d'une main d'œuvre diversifiée mais aussi pour répondre aux enjeux notamment d'intégration qui pourraient surgir.

En lien avec le 3^e axe de la stratégie d'action du Ministère, le RJCCQ salue particulièrement le souci d'accroître la représentation des personnes des minorités ethnoculturelles, dont les femmes, dans des lieux décisionnels et notamment sur les conseils d'administration des sociétés d'États⁶. En effet, depuis plusieurs années, le RJCCQ milite pour accroître la présence des jeunes sur les conseils d'administration en veillant tout particulièrement à former des jeunes femmes et jeunes administrateurs issus des communautés culturelles dans le cadre d'un programme de gouvernance afin de les outiller pour siéger sur des conseils d'administration, notamment d'organismes à but non lucratif dans l'optique que ceux-ci contribuent de manière effective aux avancées de la société québécoise.

⁶ Enjeu 3 du Cahier de consultation et Moyens d'action C., D. et E. de la mesure 2.2.3 de la stratégie d'action de la politique en matière de participation, d'intégration et d'insertion

II. Commentaires sur la planification stratégique 2017-2019

La stratégie en matière d'immigration pour la période 2017-2019 se concentre sur deux enjeux principaux qui sont d'une part celui de miser sur la contribution des immigrants à la prospérité et à la vitalité du français et d'autre part d'encadrer l'édification d'une société inclusive et tournée vers la pleine participation. Dans un premier temps, il serait très important de considérer que ces deux volets doivent impérativement évoluer de manière concomitante et non séparée. A titre préliminaire, la rétention de jeunes entrepreneurs ou d'investisseurs nécessitent, certes des services adéquats, mais sont également tributaires d'une société qui met en valeur leurs diversités ethnoculturelles qui constituent un atout pour le Québec et son rayonnement international, point sur lequel nous reviendrons. Le RJCCQ entend souligner cet aspect important de l'édification d'un Québec prospère et inclusif.

En ce qui concerne le premier enjeu, le Québec entend miser sur la contribution de l'immigration permanente et temporaire dans le but de répondre à un besoin économique visant la croissance durable et la hausse du niveau de vie. A cet effet, le document de consultation préconise que dans le nouveau système de sélection, « *des partenaires économiques et territoriaux seront partie prenantes pour assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi* »

Objectif 1.1 Miser sur l'apport stratégique de l'immigration permanente et temporaire :

A cet égard, le RJCCQ souscrit pleinement à l'objectif visé par ce volet de la planification stratégique du Ministère. En effet, il est fondamental d'accroître l'efficacité et surtout l'approche d'attraction et de rétention des gens d'affaires souhaitant s'installer au Québec.

Le MIDI se propose, en partenariat avec le ministère de l'Économie, de l'innovation et des exportations ainsi qu'avec Investissement Québec de « *favoriser la venue des gens d'affaires talentueux et innovants* » notamment par « *l'établissement durable d'immigrantes et immigrants investisseurs capables de contribuer de manière significative à la vitalité du Québec* ». Si les immigrants vont de plus en plus en région, il est indubitable que la Métropole continue à retenir l'essentiel des nouveaux arrivants en raison notamment de la « *préparation du milieu pour une (meilleure) adhésion au projet d'intégration* ».

Toutefois, le plan de planification n'indique en aucune manière les moyens qui seront mis en œuvre pour faire face à une insertion et à la rétention optimale de ceux-ci dans les régions. Dans le mémoire déposé par le RJCCQ lors des consultations entourant le projet de loi 77 relatif à l'immigration au Québec, nous avons souligné le travail en amont qui doit être effectué en matière de programmes structurants visant d'une part à consulter le milieu des affaires pour établir ensemble les critères de sélection des investisseurs et les modalités de leur accompagnement sur le sol québécois en faisant appel aux partenaires locaux prêts à œuvrer de concert avec les pouvoirs publics.

Ainsi, le plan d'action soumis pour consultation ne considère pas d'éventuels partenaires et organismes communautaires ou d'organismes à but non lucratif (OBNL) comme des partenaires effectifs de l'effort d'insertion et de rétention des gens d'affaires dans les régions. Pourtant ceux-ci sont fondamentaux pour une intégration optimale. Les jeunes chambres de commerce et ailes de jeunesse, notamment, regorgent de jeunes entrepreneurs et travailleurs autonomes qui pourraient agir comme véritables leviers afin d'encadrer et d'être une écoute attentive pour les nouveaux arrivants. Les diverses activités, conférences et séances de réseautage constituent un moyen sans nul pareil pour permettre un véritable travail d'inclusion et d'établissement de partenariats d'affaires, notamment, qui soit productif et durable. Il aura notamment l'intérêt de permettre de nouer des liens durables fondés sur un développement d'affaires efficaces.

Le RJCCQ a défendu dans divers forums l'importance de susciter un écosystème entrepreneurial viable à l'échelle de la province qui permet un travail de réseau et de synergie garant de l'efficacité d'une insertion bien encadrée. Dans un tel cadre, les différentes régions agiront de concert pour notamment piloter des missions commerciales en région à l'attention des immigrants entrepreneurs ou investisseurs qui souhaiteraient s'y installer et pour lesquels des structures d'accompagnement coordonnées seraient les bienvenues.

Recommandation 1: s'adjoindre l'expertise et l'environnement d'affaires proposé par les réseaux d'affaires pour accompagner l'installation durable des entrepreneurs et investisseurs au Québec dans les régions

En ce qui a trait à la sélection des gens d'affaires, l'envoi de délégations formées de jeunes entrepreneurs et de parrains-mentors provenant de diverses industries pourrait être un moyen de sélectionner de véritables candidats à l'immigration. En effet, des entités telles que celles que recèlent les jeunes chambres de commerce et ailes jeunesse ont une connaissance très poussée du monde des affaires de leurs régions et sont à même de contribuer à une communication éclairée des besoins en matière d'investissement à la fois dans différents secteurs d'activités et eu égard aux grappes industrielles actives dans leurs régions.

Leur présence et le contact qu'ils établiront permettront aux candidats à l'immigration de considérer le potentiel économique d'une région eu égard aux opportunités d'affaires qu'ils auront déjà eu l'occasion d'entretenir bien avant leur arrivée au Québec. Là encore, le document de consultation ne prévoit pas une telle collaboration.

Pourtant les résultats de l'Indice entrepreneurial québécois de 2015 confirment un constat souvent souligné par les chercheurs en entrepreneuriat : être un immigrant ou venir d'une famille en affaires constituent deux variables en forte corrélation avec la propension des individus pour l'activité entrepreneuriale.

Les immigrants représentent 11,0 % des répondants, mais leur répartition territoriale varie beaucoup entre les régions. Les répondants immigrants habitent surtout dans les régions de Montréal et de Laval (plus de 20 %), tandis qu'au pôle opposé, le Bas-Saint-Laurent affiche le plus faible taux d'immigrants (0,9 %), suivi de près par la région Chaudière-Appalaches (1,0 %).⁷

Dans le cadre de notre mémoire entourant le projet de loi 77, le RJCCQ avait instamment recommandé à ce qu'il y ait une cartographie des besoins et des opportunités d'affaires en région. Comme nous l'avons précédemment souligné, la concentration des immigrants dans les régions métropolitaines n'est pas fortuite.

Il provient de l'existence d'un écosystème de main d'œuvre, biens et de services suffisamment étayé pour que les immigrants souhaitent poser argent, bagage et famille. Les opportunités à saisir en région sont méconnues et mériteraient que des efforts sérieux soient pris dans cette direction. Une telle approche pourrait également exister en collaboration avec les organismes experts dans la matière.

Recommandation 2 : S'adjoindre l'effort des réseaux d'affaires afin d'aider à l'identification des profils d'immigrants entrepreneurs et investisseurs dont le Québec a besoin compte tenu de leurs domaines et des régions dans lesquelles ils seraient souhaitables qu'ils s'établissent.

Concernant l'adaptation des compétences langagières destinées à la sélection des personnes immigrantes, le RJCCQ s'interroge, compte tenu de la volonté manifeste du MIDI à vouloir accélérer les mesures d'intégration, sur le moment où de telles compétences seraient transmises. En effet, attendu que le processus de sélection est dorénavant soumis à la déclaration d'intérêt, il serait opportun dès avant le dépôt de la demande de sélection du demandeur que celui-ci soit outillé pour transmettre de manière adéquate ses compétences acquises.

⁷ Indice de l'entrepreneuriat Québécois, Fondation de l'entrepreneurship 2015, p.19

Le point E) de la mesure 1.1.2 préconise que l'on souhaite délivrer l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec en même temps que le Certificat de sélection (CSQ) aux personnes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés. Il est de ce fait établi que pour permettre l'insertion rapide escomptée, il soit mis à la disposition de l'immigrant les outils nécessaires pour lui permettre d'y parvenir. En conséquence, et pour ceux qui souhaitent se familiariser avec le langage en cours au Québec, disposeraient-ils d'interlocuteurs pour les y aider?

Enjeu 2 : une immigration reflétant les choix de société⁸

Objectif 2.2 Viser l'égalité réelle en associant et concertant les acteurs économiques, les partenaires de milieux de vie ainsi que les ministères et organismes

Le document de consultation soulève à ce niveau l'importance de l'engagement des acteurs économiques dans le renforcement et la participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. L'éducation à l'ouverture, la mise en œuvre de politique contrant la discrimination à l'embauche sont des points fondamentaux pour bâtir un Québec inclusif.

Les premières mesures préconisées tournent autour d'efforts de sensibilisation et d'information auprès « *des acteurs du milieu économique* » dans le but de renforcer l'insertion socioprofessionnelle mais aussi donner davantage de moyens aux jeunes immigrants pour leur permettre d'opter pour la voie entrepreneuriale, devenant par eux-mêmes des agents économiques de premier plan.

⁸ Cahier de consultation, p. 68 et suivants

Le RJCCQ accueille positivement la volonté du Ministère de l'immigration de la Diversité et de l'inclusion en collaboration avec le Ministère de l'économie, de l'innovation et des Exportations de vouloir « *Favoriser un environnement propice à l'entrepreneuriat, notamment en région des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles* ».

Ces deux entités gouvernementales se proposent de combattre les obstacles systémiques qui maintiennent les entrepreneurs au sein des métropoles notamment. Toutefois, le RJCCQ relève qu'aucune place n'est accordée à l'action d'organismes de la société civile qui pourraient agir de concert en mettant au service de l'initiative nationale une pratique du terrain⁹.

En effet, et pour parler du cas concret du RJCCQ, le réseau de nos jeunes chambres de commerce et ailes de jeunesse réparti sur tout le territoire du Québec pourrait agir à deux niveaux fondamentaux de l'insertion :

- ✓ La connaissance des problématiques liées à l'entrepreneuriat dans les régions et leurs réseaux de jeunes gens d'affaires pourraient favorablement permettre la prise de conscience de la nécessité d'intégrer les entrepreneurs immigrants et aider à combattre les obstacles systémiques.
- ✓ En outre, et en raison de la présence de 11 jeunes chambres ethniques constituées d'entrepreneurs, travailleurs autonomes et cadres professionnels, la communication, la démystification et la vulgarisation des pratiques d'affaires pourraient être facilitées. La connaissance d'entrepreneurs provenant de leurs pays d'origines permettra de transmettre de manière plus efficace les informations pertinentes à une insertion optimale.

Recommandation 3 : Se prévaloir de l'existence de jeunes entrepreneurs immigrants à succès ainsi que d'investisseurs ayant réussi dans leurs affaires pour agir comme vis à vis pour les immigrants de diverses origines.

⁹ Cahier de consultation, p.15

En ce qui concerne l'intégration à l'emploi et la rétention de la main d'œuvre en région. Le RJCCQ souhaite souligner si cela est encore nécessaire que bien des efforts ont été mis en œuvre par le Québec pour diminuer le taux de chômage des personnes immigrantes. Toutefois, la province du Québec demeure celle dont l'écart entre la population native et la population immigrante est la plus importante.

En effet, le taux de chômage des personnes immigrantes est plus important au Québec qu'ailleurs au Canada. Il n'est donc pas étonnant que chaque année, nous perdions une part significative des personnes immigrantes qui de ce fait préfèrent quitter la province pour d'autres lieux¹⁰.

Plusieurs effets pervers découlent d'une telle situation et plusieurs questions demeurent encore importantes face à cet état des lieux. Les conséquences d'une mauvaise insertion de l'immigrant ont pour effet une dégradation des grands équilibres économiques et sociaux sans parler des déficits des filets de sécurité sociale. Petit à petit survient un phénomène d'exclusion socio-professionnel qui engendre la destruction des référents organisationnels. Les rythmes biologiques s'affectent et survient une désorganisation généralisée du mode de vie de l'immigrant et de sa recherche d'emploi¹¹.

L'isolement crée des ruptures dans les environnements du milieu social et celui du travail entraînant une incompréhension, puis une hostilité puis la rupture de tout lien social. Les conséquences les plus évidentes sont l'affaiblissement des capacités d'action motivationnelle et cognitive et la destruction du référent sociétal confinant l'immigrant en exclu qui développe un regard d'immédiateté sur la société négatif. Quid des compétences alors acquises et non valorisées qui ont permis à un immigrant d'être sélectionné, même au travers du processus de la Déclaration d'intention¹².

¹⁰ MIDI, *recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, juin 2016.

¹¹ Patricia Welnowski-Michelet, *L'identité à l'épreuve de l'exclusion socio-professionnelle*, Édition 2008, L'Harmattan, p. 31

¹² *idem*.

Certes, et nous l'avons souligné plus haut, le plan d'action stratégique soumis à la présente consultation prévoit que la reconnaissance des compétences soit dorénavant acquise concomitamment avec le CSQ. Toutefois, aucune garantie n'existe à l'insertion immédiate à l'emploi pour les nouveaux arrivants. En conséquence, les effets négatifs décrits plus hauts demeurent potentiellement existants. Il serait donc opportun de considérer l'intérêt de susciter une réflexion sur les moyens afin d'intégrer les immigrantes et immigrants.

De manière générale, une société qui fait le choix de s'ouvrir à l'immigration et à la diversité culturelle doit prévoir un processus d'accueil et d'accompagnement de la personne minoritaire par l'entremise du parrainage ou de « coaching ». Il faut en outre, prévoir un certain temps d'adaptation et d'acclimatation pour acquérir les nouveaux codes, non pas seulement langagier mais aussi en terme de pratiques face à l'emploi¹³.

Ainsi, le point C. prévu pour le moyen d'action de la mesure 2.2.1 qui souligne l'intérêt de « *poursuivre la mise en œuvre de programmes et d'initiative d'embauche, d'accompagnement et de mentorat, tels les programmes d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités ethnoculturelles... dans leurs démarches vers une insertion réussie au marché du travail* » doit être soutenu. De tels programmes sont souvent concentrés dans les grands centres sans véritable lien de synergie avec les périphéries et les régions. Ayant été couronnés de succès, le MIDI devrait considérer l'intérêt, là encore, de se prévaloir de réseaux organisés d'organismes pouvant agir à l'échelle de la province afin :

- ✓ D'une part de permettre à ce que ces immigrants qui n'ont pas encore trouvés leurs voies s'insèrent dans un environnement qui leurs permettent d'avoir accès aux ressources mentionnées plus haut. Celui-ci devrait leur prodiguer le temps de leur insertion des activités, des séances d'information et des rencontres qui leur permettraient de dépasser leur isolement. Il est fondamental de les inciter à maintenir un lien avec le monde actif.

¹³ Hubert Makwanda, Enjeux et défis liés à l'inclusion des personnes immigrantes en emploi (2009), p. 148

Dans son second volume, M. Sow préconisait l'importance de maintenir « *intacte leur motivation en s'entourant de gens positifs ... certaines personnes immigrantes ont mis beaucoup de dynamisme, de persévérance et d'abnégation dans leurs démarches... nous leur conseillons de transposer ce dynamisme dans les moments de doute.* »

Pour y parvenir, deux solutions sont proposées : le bénévolat et le mentorat constitueraient « *deux moyens de perfectionnement efficace pour lutter contre leur isolement mais aussi pour mieux comprendre la culture organisationnelle, l'environnement de travail et les codes culturels*¹⁴ ».

- ✓ D'autre part, décroïsonner la zone d'action de ces différents programmes au delà d'une ville ou d'une région permettrait à un réseau de permettre la mobilité des demandeurs d'emploi à l'échelle de la province.

Pour reprendre M. Sow, on ne peut que constater la multiplicité des programmes gratuits offerts mais la question prégnante demeure celle de l'efficacité de certains programmes notamment quant à leur efficacité à proposer des passerelles pour l'emploi en région¹⁵. En outre, il faudrait souligner l'urgence d'allouer des « *ressources économiques supplémentaires (qui) permettrait aux organismes communautaires de recruter ou d'embaucher plus d'intervenants en vue de satisfaire une clientèle immigrante dont les besoins sont de plus en plus nombreux, plus exigeants avec pour toile de fond des attentes surélevées.*¹⁶», sans occulter l'importance de sécuriser sur le long terme un tel financement afin de leur permettre de développer des programmes solides et au long cours.

Recommandation 4 : Veiller au décroïsonnement des nouveaux immigrants en les insérant dans des réseaux qui leur permettraient de développer leur lien continu avec la société d'accueil (empêchant un repli identitaire) et en leur proposant des programmes d'insertion socio-professionnel qui maintiendrait leur dynamisme dans la recherche de l'emploi.

¹⁴ Doudou Sow, *Intégration : une responsabilité partagée entre la société d'accueil et la personne immigrante* (2014), p. 90 et suivants

¹⁵ idem, p. 118 et suivants.

¹⁶ Idem, p. 99 et suivants.

Conclusion :

Le RJCCQ accueille favorablement dans sa globalité les dispositions, mesures et moyens d'action découlant de la politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion ainsi que de la stratégie d'action qui l'accompagne. Le projet et la vision décrits dans lesdits documents pour la période 2017-2019 constituent sans aucun doute l'indice d'une nouvelle démarche favorable à une meilleure insertion et intégration au Québec et dans les milieux socio-professionnels pour les nouveaux arrivants.

Toutefois, le RJCCQ considère qu'un effort plus important devrait être consenti à l'effet d'adjoindre les différents organismes tant dans la définition des profils des immigrants que dans les moyens mis en œuvre pour les insérer durablement et les intégrer dans un environnement qui leur permettrait d'optimiser leurs projets d'immigration.

Il est très important de garder à l'esprit que ces organismes ont acquis une expertise et une connaissance du terrain dont peut se prévaloir l'effort national d'insertion des nouveaux arrivés. Le MIDI devrait également être considéré, comme pour le cas du RJCCQ, que des réseaux d'affaires bien établis et organisés constitués par des entrepreneurs et gens d'affaires ayant réussi remarquablement leur insertion socio-professionnelle sont des atouts non négligeables qu'il faudrait adjoindre à l'édification d'un Québec prospère.