

LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2012-2015

Mémoire présenté par
la Chambre de commerce du Montréal métropolitain

18 mai 2011



Chambre de commerce
du Montréal métropolitain

Board of Trade of Metropolitan Montreal

INTRODUCTION

La communauté d'affaires de la région métropolitaine accorde un intérêt marqué à la question de l'immigration. L'accès à une main-d'œuvre qualifiée constitue en effet l'un des facteurs essentiels à la croissance de nos entreprises et représente l'un des enjeux les plus souvent cités par les dirigeants d'entreprises de la Métropole. Ceci explique d'ailleurs que la Chambre de commerce du Montréal métropolitain s'implique depuis plusieurs années dans la réalisation d'actions concrètes, en collaboration avec Emploi Québec et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC).

L'immigration est une réalité montréalaise incontournable. C'est dans la région métropolitaine de Montréal que la grande majorité – près de 87 % – de la population immigrante au Québec habite et travaille¹. La part des immigrants dans la population totale de la RMR de Montréal (21 %) est de loin supérieure à celle enregistrée à l'échelle de la province (12 %) dans son ensemble. Montréal est de facto le lieu d'entrée et d'intégration des immigrants et le demeurera vraisemblablement dans un avenir rapproché.

La question de l'immigration prend encore plus d'importance dans un contexte de vieillissement accéléré de la population. Le Québec devra conjuguer sous peu avec un déclin relatif de son bassin de travailleurs, qui ne pourra être atténué que par un accroissement de l'immigration de citoyens en âge de travailler. Cette situation est d'autant plus préoccupante pour nous que le vieillissement de la population est plus rapide au Québec qu'ailleurs au Canada.

Le risque de pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifié est exacerbé par notre faible performance en matière de persévérance scolaire (30 % des jeunes de 20 ans n'ont pas complété leurs études secondaires) et de diplomation postsecondaire (Montréal se classe 29^e sur 31 métropoles nord-américaines pour la population détenant un grade universitaire). Ceci a pour conséquence de diminuer encore davantage le bassin de travailleurs qualifiés auquel auront accès nos entreprises à court terme.

Bref, les entreprises de la région métropolitaine auront un grand besoin de main-d'œuvre hautement qualifiée pour répondre aux exigences de leur croissance. Dans ce contexte, accroître le volume d'immigration au Québec nous paraît essentiel si nous voulons soutenir notre prospérité à plus long terme. Cette hausse de l'immigration doit toutefois se faire dans un contexte où nous intégrons bien les immigrants au marché du travail. Or, le haut taux de chômage actuel dans cette population indique clairement que nous ne bénéficions pas de leur plein potentiel économique, et que notre priorité devrait être d'améliorer leur sélection et leur intégration.

¹VILLE DE MONTRÉAL. Mars 2010. La population immigrante dans la région métropolitaine de Montréal.

À la lumière de ces considérations, la Chambre estime que la planification de l'immigration² au Québec pour 2012-2015 devrait suivre deux orientations majeures :

1. Améliorer la sélection et l'intégration des immigrants dans le but de favoriser un meilleur arrimage entre leurs compétences et les besoins du marché du travail;

2. Augmenter le nombre d'immigrants pour pallier les besoins de main-d'œuvre.

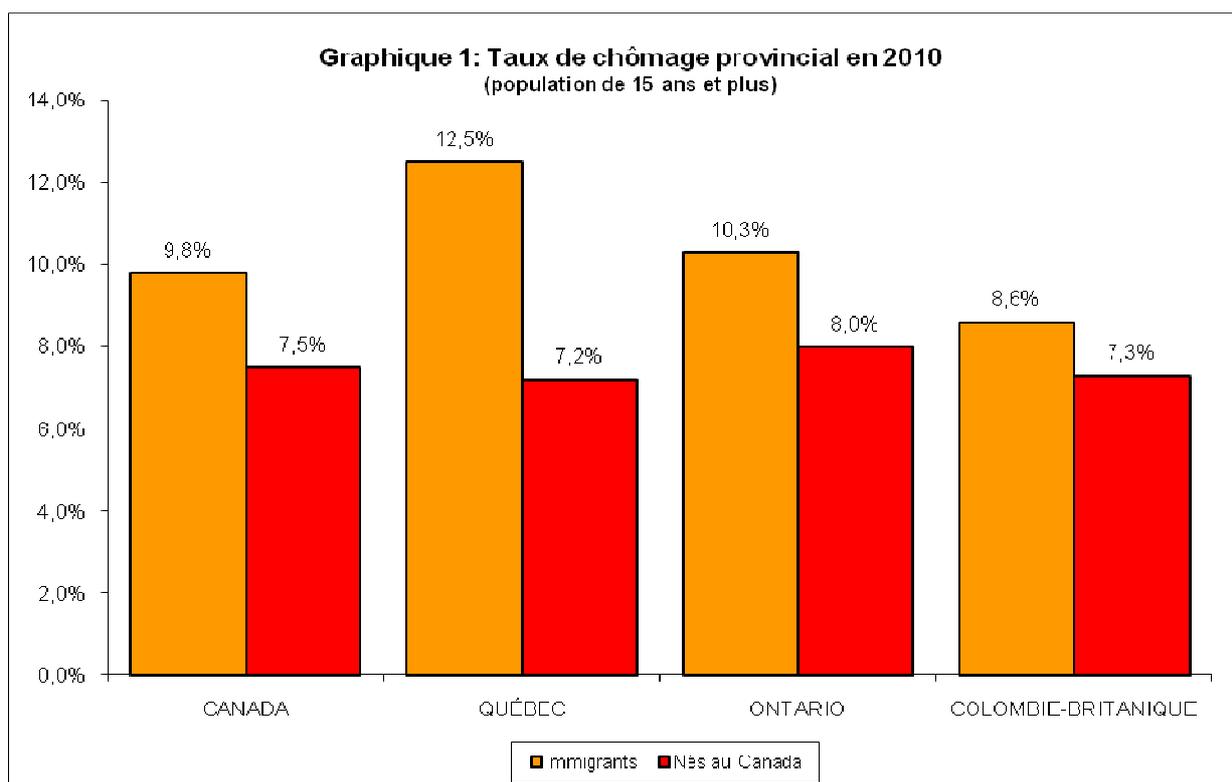
Notre mémoire met d'abord en évidence la situation actuelle des immigrants sur le marché du travail québécois. Nous proposons ensuite différentes mesures pour améliorer leur sélection et leur intégration. Enfin, nous présentons l'importance de poursuivre une politique qui vise l'augmentation du volume de l'immigration au Québec.

² Dans ce mémoire nous traitons uniquement de l'immigration économique.

I. ÉTAT DE LA SITUATION DES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS

Puisque la plupart des principaux faits sont déjà bien connus, nous ne ferons qu'un rappel succinct de quelques constats de base.

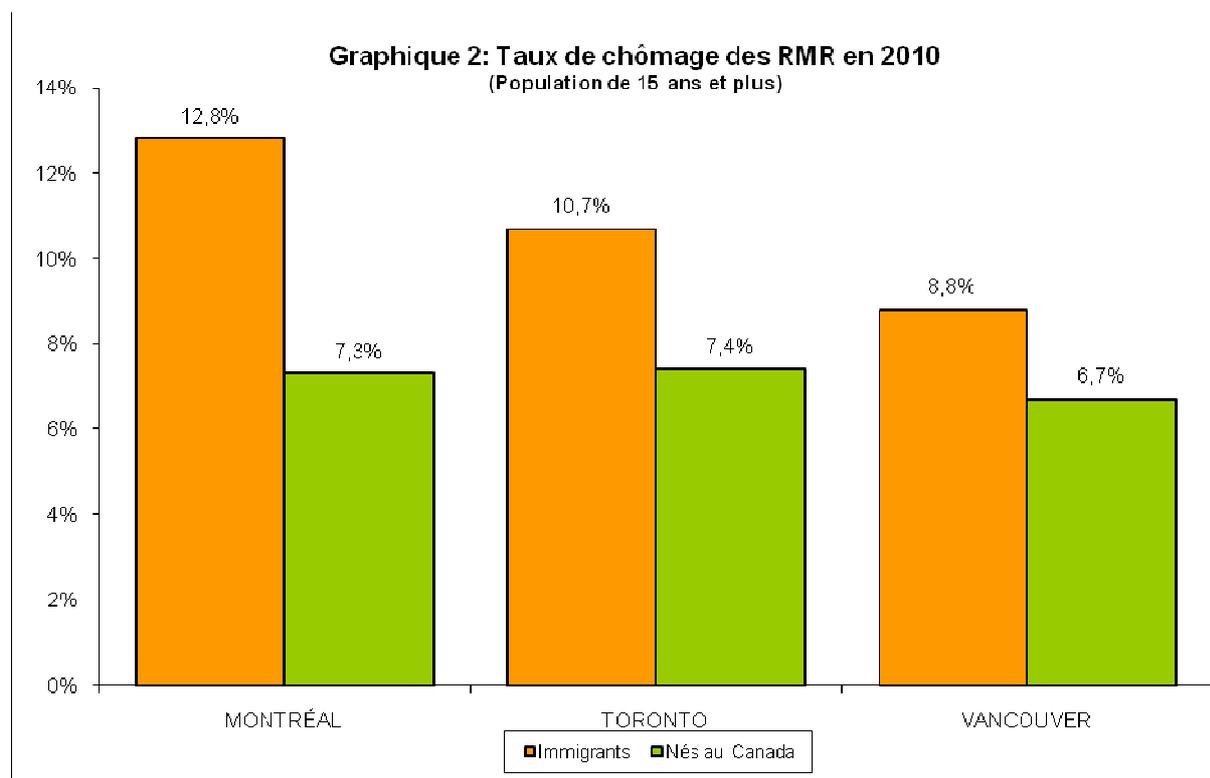
Nous savons que l'intégration harmonieuse des immigrants dans une société d'accueil passe en bonne partie par une intégration réussie au marché du travail. Or, plusieurs études révèlent que l'intégration des immigrants au marché du travail québécois s'est détériorée depuis les années 1980, et que l'écart des taux de chômage des immigrants par rapport à celui des personnes nées au Canada est beaucoup plus grand au Québec qu'en Ontario, en Colombie-Britannique et dans l'ensemble du Canada³. Comme illustré dans le graphique 1, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et celui des personnes nées au Canada est de 5,3 points de pourcentage au Québec, alors qu'il n'est que de 2,3 points pour l'Ontario et pour l'ensemble du Canada.



Source : Statistique Canada

³ BRAHIM BOUDARBAT ET MAUDE BOULET. 2010. Immigration au Québec: Politiques et intégration au marché du travail

Les mêmes constats s'appliquent également lorsque l'on compare la région métropolitaine de Montréal à d'autres régions métropolitaines de recensement (RMR) canadiennes. Ainsi, comme on peut le constater au graphique 2, le taux de chômage des immigrants à Montréal est de 5,3 points de pourcentage supérieur à celui des personnes nées au Canada, comparativement à 3,3 points à Toronto et à 2,1 à Vancouver. Au gaspillage de la force de travail qu'implique ce sous-emploi s'ajoute la perte qui résulte du découragement éventuel de certains immigrants après quelques années au Québec, et leur déménagement vers d'autres provinces canadiennes.



Source : Statistique Canada

Si le Québec et Montréal ont plus de difficultés à intégrer les immigrants au marché du travail qu'ailleurs au Canada, la situation est encore pire pour la population âgée de 25 à 54 ans. En effet, les écarts entre les taux d'emploi des immigrants et celui des personnes nées au Canada, pour le Québec et Montréal, sont encore plus importants pour cette tranche d'âge que pour l'ensemble de la population active de 15 ans et plus. Le taux de chômage chez les 25-54 ans se situe à 13,3 % au Québec alors qu'il n'est que de 9,7 % et de 10,3 % en Ontario et en Colombie-Britannique respectivement.

Notons toutefois qu'au Québec comme ailleurs au Canada, la différence de la performance sur le marché de l'emploi entre les personnes immigrantes et les personnes nées au Canada tend à diminuer dans le temps à partir de la date d'arrivée. En 2006, au Québec, le taux d'emploi des immigrants arrivés avant 1991 était de 78,9 %, alors qu'il était de 73,2 % pour ceux arrivés entre 1991 et 1995; de 72,4 % pour ceux arrivés entre 1996 et 2000; et finalement de 58,2 % pour les immigrants arrivés entre 2001 et 2006. Comme partout, une familiarisation progressive avec le marché du travail local, l'acquisition d'une expérience de travail locale ainsi qu'un meilleur apprentissage de la langue et de la culture sont autant de facteurs qui permettent cette intégration professionnelle éventuelle au pays d'accueil.

Notons enfin que si la scolarisation favorise l'emploi chez les immigrants comme pour la population en général, elle l'affecte tout de même positivement dans une moindre mesure. En particulier, l'obtention d'un grade universitaire pour une personne née au Canada permet de réduire de plus de moitié les chances de se retrouver au chômage, alors que cette amélioration n'est que d'un quart environ pour la population immigrante (voir tableau à la page suivante). La reconnaissance des diplômes étrangers explique certainement en partie cette distinction entre les deux catégories.

Taux de chômage de l'ensemble de la population, des immigrants et de la population née au Canada, 15 ans et plus, Québec, 2010

	Total	Total des immigrants admis	Population née au Canada
Total, tous niveaux de scolarité	8,0	12,5	7,2
Sans grade, certificat ou diplôme	16,1	20,8	15,6
Études secondaires complétées	8,6	15,6	7,8
Études secondaires complétées, études postsecondaires partielles	9,0	14,9	8,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	6,3	11,9	5,7
Sans diplôme d'études secondaires	9,8	0,0	9,4
Avec un diplôme d'études secondaires	6,0	11,7	5,4
Grade universitaire	4,9	9,4	3,2
Baccalauréat	5,1	9,9	3,5
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	4,3	8,6	2,4

0,0 = Donnée non-disponible

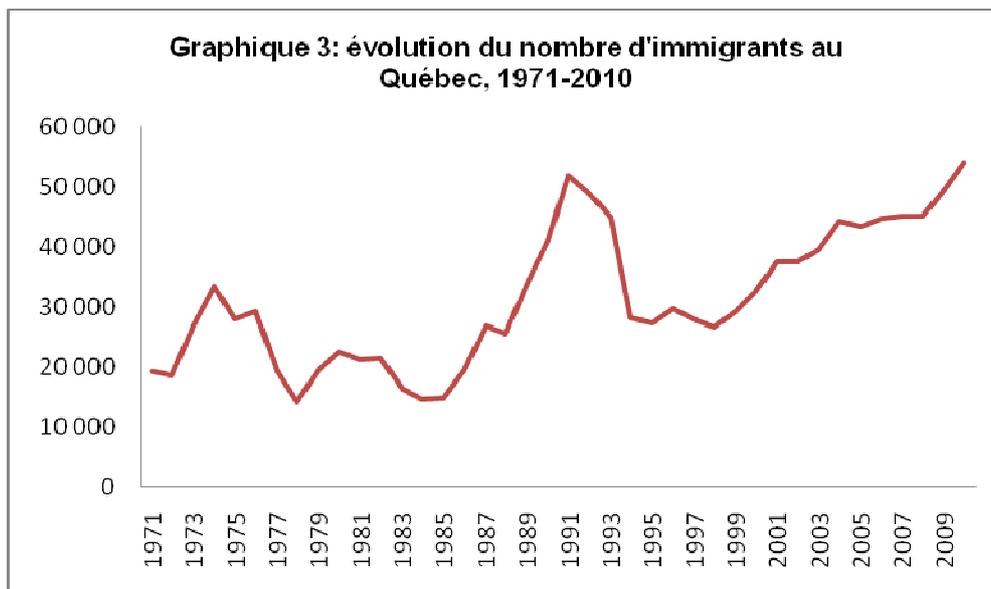
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale MICC.

Par ailleurs, il est possible que les sociétés ayant un taux de chômage général plus élevé, comme le Québec et sa région métropolitaine par rapport au reste du Canada, aient naturellement plus de difficulté à intégrer rapidement les nouveaux immigrants en emploi. Cela résulterait d'une tendance naturelle chez les employeurs à recruter d'abord au sein du bassin de travailleurs locaux. Ces derniers disposent évidemment d'un réseau mieux développé pour détecter les besoins non comblés et peuvent mettre en valeur une expérience locale familière à l'employeur potentiel. Dans cette optique, la récente embellie relative du marché du travail au Québec – lorsqu'on la compare au reste du Canada – laisserait présager une amélioration potentielle du taux d'emploi des immigrants. Pour accentuer ce phénomène, il serait important de mettre en place – ou d'intensifier – des actions pour renforcer les réseaux des travailleurs immigrants. Dans le cas des nouveaux immigrants, il faudrait accélérer leur mise en relation avec la communauté d'affaires.

En résumé, il ne fait aucun doute qu'au Québec, incluant la Métropole, l'immigration n'atteint pas son plein potentiel. Il est donc essentiel que la planification du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) identifie comme priorité l'amélioration de l'intégration professionnelle de nos immigrants. Si, pour ce faire, le gouvernement décide de limiter la hausse du volume d'immigration, cette pause doit être temporaire. À l'évidence lorsqu'on regarde les données internationales, le Québec n'a pas atteint un ratio trop élevé d'immigrants en pourcentage de sa population.

II. AMÉLIORER LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS AFIN D'IDENTIFIER LES CANDIDATS QUI S'INTÉGRERONT LE MIEUX AU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Depuis 1991, le Québec est la seule province qui peut déterminer les volumes d'immigrants qu'elle désire accueillir, établir ses propres critères de sélection et choisir ses candidats à l'immigration économique. En général, comme l'indique le graphique 3 (ci-dessous) le volume d'immigration s'est accru dans le temps⁴, et une proportion de plus en plus importante est de nature économique. Dans la mesure où ce type d'immigrants est le plus susceptible de contribuer au développement économique du Québec, nous encourageons le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) à hausser la part de l'immigration économique dans l'ensemble des admissions. Puisqu'en 2010, environ 69,6 % de l'immigration au Québec était de nature économique, nous croyons qu'un taux de 70 % devrait devenir le nouveau seuil minimum.

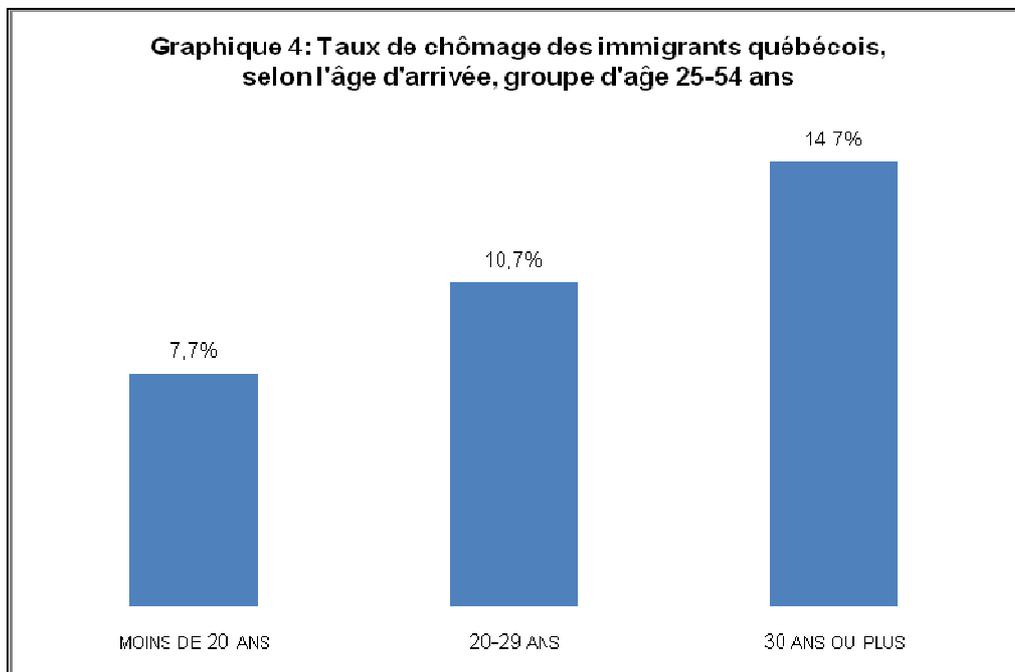


Source : MICC

Le Québec et le Canada ont privilégié, depuis le début de la décennie, le recrutement d'immigrants qualifiés. Ceux qui sont accueillis au Québec sont ainsi de plus en plus scolarisés et parlent de plus en plus le français et même l'anglais. Pourtant, leur intégration professionnelle demeure plus difficile au Québec que dans les autres provinces canadiennes. Dans le but de renverser cette tendance et d'améliorer la performance du Québec en matière d'intégration des immigrants au travail, nous formulons les recommandations suivantes qui se fondent, entre autres, sur une étude des meilleures pratiques dans certains pays de l'OCDE :

⁴MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

1. Privilégier l'immigration des jeunes de moins de 30 ans. Comme l'indique le graphique 4 (ci-dessous), les immigrants arrivés plus jeunes obtiennent plus facilement un emploi, comparativement à ceux qui arrivent plus tard dans leur vie⁵. Une étude sur la bonne performance de l'Australie en matière d'immigration (par rapport au Canada) met en évidence le fait que la proportion des immigrants de 35 à 45 ans a augmenté durant les dernières années au Canada, au détriment de celle des moins de 35 ans⁶. De plus, les données portant sur le taux d'emploi au Québec indiquent clairement que l'écart entre les personnes nées au Canada et les immigrants est beaucoup moins important chez les jeunes. *Nous incitons donc le MICC à faire davantage d'effort pour sélectionner plus de jeunes immigrants.*



Source : BRAHIM BOUDARBAT ET MAUDE BOULET (CIRANO), 2010

2. Augmenter significativement la part de l'immigration pour les professions en forte demande. Des immigrants ayant des compétences reliées aux professions à forte demande auront plus de facilité à se trouver un emploi. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a déjà estimé qu'il y aura près de 740 000 postes⁷ disponibles au Québec d'ici 2014. Il faudra donc

⁵ BRAHIM BOUDARBAT ET MAUDE BOULET (CIRANO), 2010, Immigration au Québec : Politique et intégration au marché du travail.

⁶ ANDREW CLARKE AND MIKAL SKUTERUD. 2010. *Why do immigrant workers in Australia perform so much better than in Canada? Is it the immigrants or their Labor markets?*

⁷ Communiqué de presse du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, janvier 2001, <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPOF/Janvier2011/28/c6071.html>.

chercher à privilégier les immigrants potentiels dont les compétences sont compatibles avec nos besoins anticipés de main-d'œuvre. D'ailleurs, depuis le début des années 2000, l'Australie accorde des points de bonification aux professions à forte demande⁸ ce qui a contribué à réduire significativement l'écart de performance entre les immigrants et les personnes nées en Australie.

La création récente d'un « volet international » dans le service d'emploi en ligne d'Emploi Québec – lequel permet aux personnes qui détiennent un certificat de sélection du Québec de soumettre leur candidature avant même leur arrivée au Québec – est un bon exemple d'initiative porteuse. Nous pouvons aller plus loin. Afin d'identifier les professions qui seront en forte demande au Québec dans les prochaines années, *le gouvernement du Québec aurait tout intérêt à travailler en étroite collaboration avec les différentes grappes métropolitaines de Montréal*, puisqu'elles sont bien placées pour déterminer le profil des travailleurs spécialisés qui seront à la fois les plus recherchés et les plus susceptibles de bien s'intégrer en emploi. Montréal International déploie déjà des efforts en ce sens en aidant à attirer et à installer ici des travailleurs étrangers qualifiés. Pour sa part, la Chambre pourrait contribuer à mieux cerner les besoins des entreprises, notamment des PME.

3. Favoriser les immigrants dont les compétences sont reconnues au Québec.

Les étudiants étrangers représentent un groupe stratégique pour l'immigration. En effet, ils sont jeunes, détiennent un diplôme québécois reconnu par les employeurs, maîtrisent au moins une des deux langues officielles du Canada et connaissent déjà les valeurs culturelles de notre société. Leur intégration au marché de l'emploi est donc plus facile. *Retenir ici nos étudiants étrangers devrait constituer une priorité pour le MICC. Nous préconisons l'identification d'objectifs chiffrés de rétention d'étudiants étrangers en proportion des immigrants économiques.*

Le MICC devrait également encourager le fait de retenir les travailleurs temporaires qualifiés. Non seulement ces derniers occupent-ils déjà un emploi au Québec, mais leurs compétences sont également plus facilement reconnues par nos employeurs.

Le MICC a déjà entrepris des mesures pour faciliter l'octroi du certificat de sélection du Québec aux étudiants étrangers qui ont étudié ici de même qu'aux travailleurs qualifiés temporaires. Il importe donc de poursuivre ces mesures, lesquelles amélioreront certainement l'adéquation entre les compétences des personnes immigrantes et les exigences des employeurs du Québec. Il est

⁸ LESLEYANNE HAWTHORNE. 2008. *The impact of economic selection policy on labour market outcomes for degree qualified migrants in Canada and Australia.*

aussi important de travailler à mieux faire connaître ces programmes auprès des personnes immigrantes et des employeurs.

Enfin, il est important de mentionner que le Québec sélectionne ses immigrants selon leur capital humain. Les candidats recrutés possèdent le plus souvent des diplômes universitaires et de l'expérience professionnelle dans leur domaine de formation. Néanmoins, une fois arrivés sur le marché du travail québécois, les immigrants s'aperçoivent que les employeurs attribuent généralement moins de valeur aux compétences acquises à l'étranger qu'ils ne l'avaient anticipé. Cela est particulièrement le cas pour les immigrants en provenance de certaines régions telles que l'Asie, l'Afrique et l'Amérique du Sud. Nous demandons donc au MICC de faire davantage d'efforts pour sélectionner, parmi les compétences en provenance de ces régions, celles qui sont les plus susceptibles d'être reconnues par les entreprises québécoises.

4. Augmenter la part des immigrants économiques de la catégorie « gens d'affaires ».

L'immigration d'affaires – qui regroupe les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes – ne représente qu'une très faible part de l'immigration économique, soit environ 6,6 % en 2010. De plus, selon le MICC, « 80 % des admissions de gens d'affaires en 2010 provenaient du programme des immigrants investisseurs ». Or, selon un sondage de la Fondation de l'entrepreneurship, le Québec est la province où la proportion de la population qui a l'intention d'entreprendre est la plus faible derrière les provinces de l'Atlantique et l'Ontario⁹. Le Québec est également au dernier rang parmi les provinces canadiennes en ce qui a trait à la proportion des propriétaires d'entreprises¹⁰. Ainsi, encourager l'immigration de travailleurs autonomes ainsi que celle des immigrants investisseurs pourrait contribuer à améliorer la performance du Québec en matière de création d'entreprises.

En conclusion, si un système de sélection plus efficace peut nous permettre de recruter les candidats les plus susceptibles de s'intégrer efficacement à notre société, le succès de l'intégration des immigrants n'est pas garanti pour autant. Le gouvernement du Québec doit également poursuivre – et même renforcer – les mesures qui favorisent l'intégration des immigrants arrivés au Québec.

⁹ Selon un sondage mené sur les entrepreneurs canadiens par La Fondation de l'entrepreneurship, en partenariat avec la Banque de développement du Canada (BDC), – le *Portrait entrepreneurial canadien 2010*. 28 septembre 2010.

¹⁰ *ibid*

III. RENFORCER LES MESURES NÉCESSAIRES AFIN D'AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS UNE FOIS INSTALLÉS AU QUÉBEC

Une intégration difficile des immigrants engendre des coûts économiques et sociaux importants tant pour eux-mêmes que pour la société d'accueil. La difficulté à trouver un emploi correspondant à leur compétence affecte inévitablement la motivation de l'immigrant et entraîne chez lui, avec le temps, une dépréciation de ses compétences. Il est donc primordial de bien outiller les travailleurs immigrants une fois qu'ils sont installés au Québec afin de renforcer les mesures qui facilitent l'interaction entre eux et les employeurs québécois. De plus, puisqu'une part importante de la population immigrée se trouve dans la région métropolitaine de Montréal, nous demandons au MICC de porter une attention particulière aux besoins de la métropole dans ses politiques. La formule utilisée par Emploi Québec dans la création du Conseil emploi métropole constitue un bon exemple d'approche métropolitaine.

Dans l'optique d'améliorer l'intégration des immigrants une fois qu'ils sont établis chez nous, nous formulons les recommandations suivantes :

- 1. Soutenir les initiatives qui visent à favoriser un contact privilégié entre les entreprises et organisations locales et les travailleurs immigrants sans emploi.** Une fois arrivés au Québec, les immigrants ont souvent besoin d'aide pour identifier les entreprises locales qui œuvrent dans leur domaine de compétence. Les entreprises, quant à elles, éprouvent souvent quelques difficultés à reconnaître ou à bien évaluer les compétences des candidats issus de l'immigration. Dans ce contexte, les organisations qui agissent comme « passerelles » entre les travailleurs immigrants et les entreprises sont des plus pertinentes et des plus utiles. Leur rôle est ainsi de faciliter les rencontres professionnelles entre les employeurs et les immigrants à la recherche d'emploi, et ce, par le biais de différentes initiatives telles que les stages en entreprise, les activités de réseautage, etc. À titre d'exemple, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain a mis en place un programme réalisé en partenariat avec Emploi-Québec dont le but est d'organiser des stages en entreprise, des rencontres professionnelles ainsi que des activités de réseautage entre les organisations montréalaises et les nouveaux arrivants qualifiés. Ce programme appelé *Interconnexion* a déjà permis, depuis 2008, d'organiser plus de 630 stages d'une durée variant de 1 à 4 semaines. Il ne fait aucun doute que de telles initiatives favorisent un meilleur arrimage et une meilleure interaction entre nos immigrants et nos entreprises, un élément essentiel à leur intégration. Il importe donc de renforcer le soutien et de multiplier ce genre de programmes au Québec.

2. Maintenir et élargir les programmes de mentorat pour les nouveaux arrivants. Outre les programmes de stages et les interventions de nature professionnelle, le mentorat pour les nouveaux arrivants, par le biais de réseaux bien implantés dans leur communauté culturelle, peut également faciliter l'intégration en leur inculquant une meilleure connaissance des réseaux sociaux, en fournissant des références professionnelles locales et en améliorant la compréhension de la culture d'affaires du pays d'accueil. Ces programmes de mentorat permettent ainsi d'accompagner, de conseiller et de soutenir personnellement les nouveaux arrivants dans leurs démarches professionnelles. Ce type de programme favorise donc l'insertion en emploi des immigrants, mais aussi une meilleure intégration sociale. Le MICC devrait donc soutenir davantage certaines initiatives de mentorat afin qu'elles puissent rejoindre un plus grand nombre de nouveaux arrivants.

3. Hausser les connaissances linguistiques des immigrants. Dans la mesure où, comme nous l'avons mentionné précédemment, une connaissance plus approfondie de la langue française est souvent requise pour accéder à un emploi plus qualifié, le gouvernement devrait continuer à offrir aux nouveaux arrivants des cours de français. Nous pensons que c'est un élément essentiel qui favorise le cheminement professionnel de nos immigrants. La Chambre offre déjà un programme de *Francisation en entreprise* permettant aux entreprises d'offrir sur le lieu de travail des cours de français gratuits. De telles initiatives devraient être maintenues et même élargies pour permettre aux travailleurs immigrants de bien maîtriser le français et ainsi d'améliorer leur employabilité.

Aussi, notons que le MICC a conclu une entente avec L'Alliance française à travers le monde pour dispenser aux immigrants des cours de francisation avant leur arrivée. Ces cours abordent aussi des thèmes qui transmettent simultanément les valeurs du Québec. C'est là une excellente initiative qui mériterait d'être renforcée, puisque le français enseigné en amont est un facteur de succès à l'intégration.

Enfin, il pourrait être sage de considérer un niveau minimal de connaissance de l'anglais (comme langue seconde) pour certains types d'emplois. Les emplois qualifiés exigent souvent au moins une connaissance de base de la langue anglaise. Plusieurs études ont démontré qu'une meilleure maîtrise de plusieurs langues utilisées dans la société d'accueil permet une meilleure intégration professionnelle.

4. Améliorer la reconnaissance des compétences étrangères. Le gouvernement du Québec a déjà entrepris des démarches pour reconnaître les compétences acquises à l'étranger. L'accord entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications

professionnelles en est un bon exemple. Un autre exemple inspirant est le Projet i3 (intégration des immigrants en informatique) réalisé conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), le réseau Leaders Diversité, le Réseau ACTION TI - Montréal, et TECHNOCompétences. Ce projet vise à favoriser la reconnaissance par les pairs et le mentorat dans le domaine des technologies de l'information.

De telles démarches devraient être multipliées au Québec puisque trop de travailleurs formés à l'étranger se retrouvent encore avec des diplômes et de l'expérience professionnelle non reconnue au Québec. Cette situation entraîne une utilisation sous-optimale du capital humain chez les personnes immigrantes. *Le gouvernement du Québec devrait donc augmenter ses efforts pour faciliter l'évaluation et la reconnaissance des diplômes et autres titres de compétences, ainsi que l'expérience professionnelle acquise à l'extérieur du pays.* Cette démarche devra se faire avec la collaboration des différents intervenants du milieu professionnel concerné, en particulier les ordres professionnels. Elle pourrait même inclure des programmes de formation courte et flexible qui pourraient aider les travailleurs immigrants à obtenir ou à compléter l'équivalence de leurs diplômes.

5. Poursuivre les campagnes de sensibilisation tant auprès de notre société qu'auprès des immigrants afin de favoriser une meilleure connaissance mutuelle. L'immigration est source d'innovation, de création, de richesse et de diversité culturelle. Bien que notre société soit généralement bien consciente de cela, il semble que plusieurs entreprises québécoises soient encore réfractaires à embaucher des immigrants. Dans cette optique, nous encourageons le gouvernement à poursuivre et à intensifier les campagnes de sensibilisation destinées à encourager les entreprises à se tourner vers les talents internationaux pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. La campagne actuelle du MICC, intitulée « Toutes nos origines », est un bon exemple de mesures à adopter.

Des efforts particuliers gagneront à être faits dans les régions du Québec où les besoins de main-d'œuvre seront les plus criants et où, parallèlement, la présence d'immigrants est encore plutôt faible. Il est important, pour faciliter l'intégration professionnelle et culturelle des immigrants, de miser sur une meilleure répartition sur le territoire du Québec.

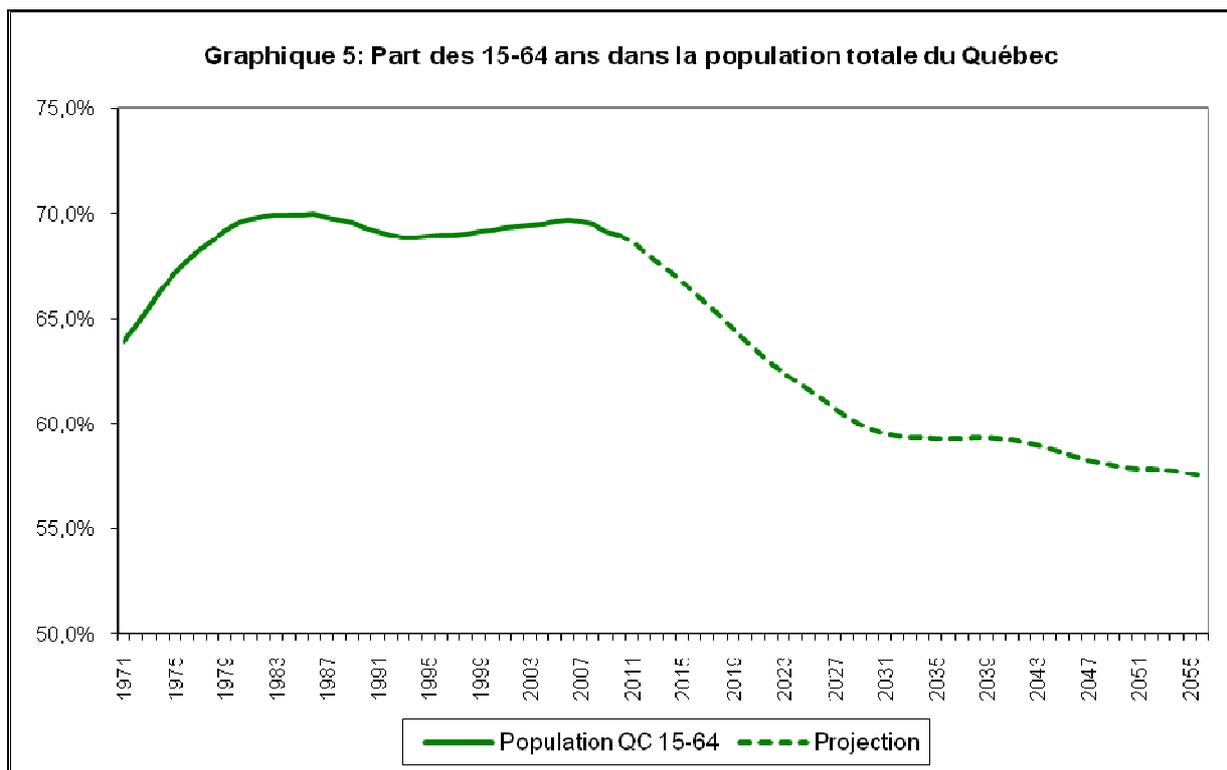
Aussi, il est important de sensibiliser les employeurs québécois à l'importance d'offrir une première expérience de travail aux immigrants. L'accès à la première expérience de travail dans leur domaine de compétence est une première barrière très importante à franchir. Par la suite, il est beaucoup plus facile pour un immigrant d'avoir accès à d'autres emplois.

Par ailleurs, nous encourageons le MICC à poursuivre ses programmes d'aide financière à l'intégration des immigrants en emploi. Ces programmes incitent les entreprises à embaucher des travailleurs immigrants, contribuent à leur accorder une expérience professionnelle québécoise, ce qui améliore par le fait même leur employabilité. De plus, nous saluons les initiatives du MICC de mettre en œuvre plusieurs projets dans le cadre de *Défi Montréal* qui visent à favoriser l'intégration des immigrants à Montréal.

IV. AUGMENTER LE NOMBRE D'IMMIGRANTS AFIN DE PALLIER AUX BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

1. Le Québec connaît un vieillissement de sa population et un déclin relatif de son bassin de travailleurs potentiels.

Le vieillissement de la population est à la fois plus marqué et plus rapide au Québec qu'ailleurs au Canada¹¹. La portion de la population âgée de 15 à 65 ans dans la population totale a commencé à décroître depuis 2007, et l'Institut de la statistique du Québec prévoit que cette tendance à la baisse se poursuivra durant toute la durée de projection pour la période de 2006 à 2056. Cela signifie essentiellement qu'il y aura de moins en moins de travailleurs pour soutenir la population non active (ceux qui ont moins de 15 ans et plus de 64 ans). Le graphique 3 (ci-dessous) illustre bien ce phénomène.



Source : Statistique Canada

¹¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056. Édition 2009.

Bien que la population du Québec continue d’augmenter durant cette période, c’est essentiellement la cohorte des 65 ans et plus qui y contribuera, soit une population qui sera, en grande partie, à la retraite. La baisse relative des 15-64 ans dans la population totale du Québec affectera donc considérablement la croissance économique du Québec ainsi que son niveau de vie.

2. Impact du vieillissement de la population sur le niveau de vie du Québec et de sa métropole

Niveau de vie	Productivité du travail	Intensité du travail	Taux d'emploi	Profil démographique
$\frac{\text{PIB}}{\text{Habitant}}$	$\frac{\text{Produit Intérieur brut}}{\text{Heures travaillées}}$	$\frac{\text{Heures travaillées}}{\text{Nombre d'emplois}}$	$\frac{\text{Nombre d'emplois}}{\text{Population de 15 ans et plus}}$	$\frac{\text{Population de 15 ans et plus}}{\text{Population totale}}$
	=	x	x	x

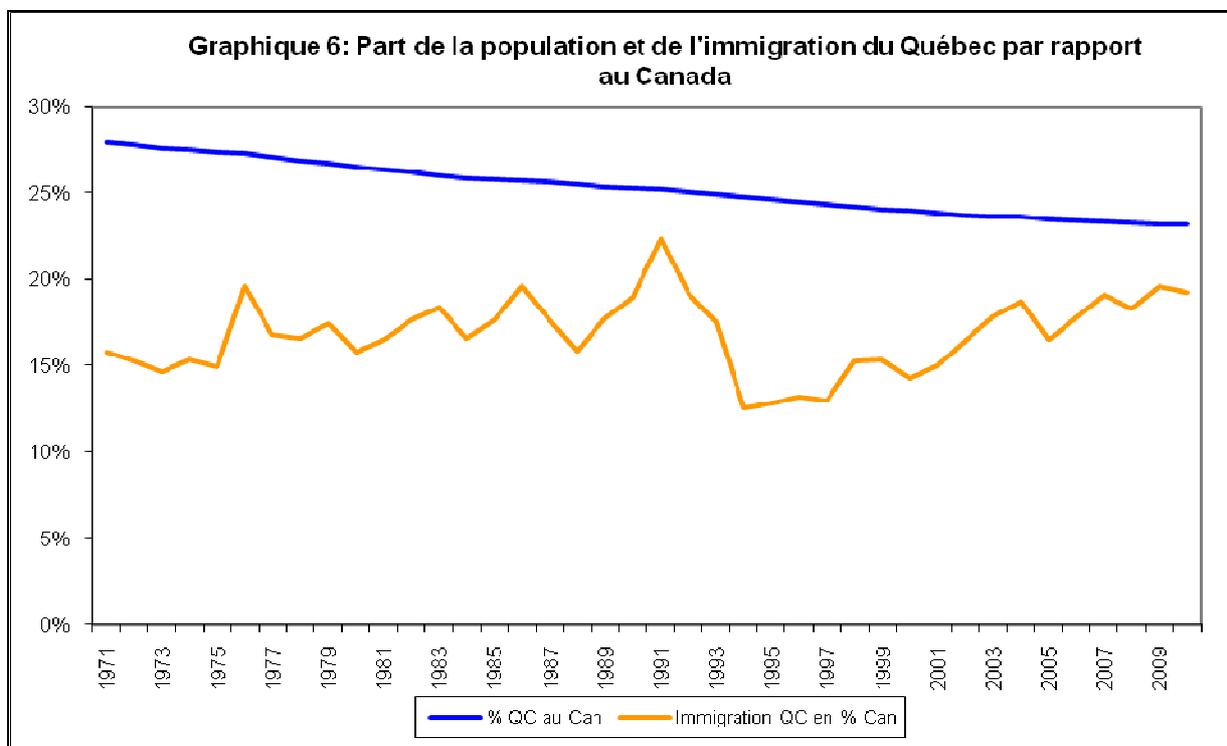
Source : **Centre** sur la **productivité** et la prospérité, HEC Montréal

L'équation présentée ci-dessus illustre bien le lien direct entre la démographie et le niveau de vie d'une société, particulièrement en ce qui a trait à sa population active. Or, les prévisions démographiques actuelles pour le Québec indiquent que, dès 2029, l'accroissement naturel (naissances) de la province deviendra négatif, ce qui implique que la croissance totale de la population reposera entièrement sur l'immigration.

Cette réalité est encore plus vraie pour Montréal puisque déjà, depuis 2006, la croissance de la population active y est strictement attribuable à l'immigration. Cette réalité métropolitaine repose sur le fait que la très grande majorité – près de 87 % – de la population immigrante s'y trouve¹². La croissance et le développement de la région métropolitaine de Montréal devra donc, pour les années à venir, reposer en bonne partie sur une augmentation du nombre d'immigrants.

¹²VILLE DE MONTRÉAL. Mars 2010. La population immigrante dans la région métropolitaine de Montréal.

3. Le poids démographique du Québec dans le Canada est en déclin



Source : Statistique Canada

Depuis plus de 40 ans, le poids démographique du Québec est en diminution constante à l'intérieur du Canada. Il était d'environ 28 % en 1971, alors qu'il se trouve aujourd'hui à 23 %. Or, au cours de cette même période, le Québec a toujours reçu un nombre d'immigrants bien en deçà de son poids relatif au sein du Canada. La part de l'immigration québécoise par rapport à celle du Canada dans son ensemble a en effet oscillé entre 12 % et 22 %. Dans cette optique, une augmentation relative du volume d'immigrants au Québec pourrait éventuellement contribuer à freiner le déclin démographique du Québec et ainsi à améliorer sa compétitivité.

Pour toutes ces raisons, **la communauté d'affaires privilégie le fait que le gouvernement du Québec augmente graduellement le volume d'immigrants reçus tout en s'assurant de renforcer notre capacité à les intégrer au milieu du travail, et en mesurant régulièrement notre performance quand à leur sélection et à leur intégration.**

CONCLUSION

Pour la communauté d'affaires, la diversité culturelle et linguistique de Montréal est un atout majeur. Elle est autant un gage d'ouverture sur le monde que de compétitivité et d'innovation. L'immigration est un moyen privilégié d'entretenir cette diversité. Elle est un facteur qui contribue au positionnement de Montréal comme ville internationale et ouverte. Un des meilleurs arguments en faveur de l'immigration est là, justement : les sociétés ouvertes et diversifiées sont plus créatives, plus innovantes. Plusieurs études abondent d'ailleurs dans ce sens. L'immigration est un levier pour stimuler l'innovation et contribuer à l'enrichissement culturel du Québec et de sa métropole.

Il est évident que la société québécoise est dans une situation culturelle et linguistique particulière en Amérique du Nord. Cette situation fait que les questions de l'immigration et surtout de l'intégration se posent différemment. Puisque le Québec doit s'ouvrir à l'immigration et aux talents internationaux pour assurer sa prospérité future, il aura tout avantage à le faire en gardant en tête l'importance d'une bonne intégration des immigrants – tant sur le plan économique qu'en matière de culture et de langue. Il est donc clair que le Québec ne peut faire face à ses défis sans augmenter le nombre d'immigrants qu'il recevra dans les années à venir.

LES RECOMMANDATIONS DE LA CHAMBRE

AMÉLIORER LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS AFIN D'IDENTIFIER LES CANDIDATS QUI S'INTÉGRERONT LE MIEUX AU MARCHÉ DE L'EMPLOI QUÉBÉCOIS

- Privilégier l'immigration des jeunes de moins de 30 ans
- Augmenter significativement la part de l'immigration pour les professions en forte demande
- Favoriser ceux dont les compétences sont reconnues au Québec
- Augmenter la part des immigrants économiques de la catégorie « gens d'affaires »

RENFORCER LES MESURES NÉCESSAIRES AFIN D'AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS UNE FOIS INSTALLÉS AU QUÉBEC

- Soutenir les initiatives qui visent à favoriser un contact privilégié entre les entreprises, les organisations locales et les travailleurs immigrants sans emploi
- Maintenir et élargir les programmes de mentorat pour les nouveaux arrivants
- Hausser les connaissances linguistiques des immigrants
- Améliorer la reconnaissance des compétences étrangères
- Poursuivre les campagnes de sensibilisation tant auprès de notre société qu'auprès des immigrants afin de favoriser une meilleure connaissance mutuelle

AUGMENTER LE NOMBRE D'IMMIGRANTS AFIN DE PALLIER AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE