

Mémoire présenté à la Commission des
relations avec les citoyens pour la
Ministre de l'immigration et des
Communautés culturelles, Mme
Kathleen Weil.

CFR – 025M
C.G. – Planification
de l'immigration au
Québec – 2012-2015

CDEC LaSalle-Lachine

Recommandations pour la
planification de l'immigration
pour la période 2012-2015

Corporation de développement



Montréal, mai 2011

[Sommaire]

I.	Qui sommes-nous ?	P.2
II.	Le programme « Nouveaux Arrivants » de la CDEC LaSalle-Lachine	P.3
1.	A qui s'adresse le programme « Nouveaux Arrivants »	P.4
2.	Quelques données sur le programme « Nouveaux Arrivants »	P.5
III.	Recommandations	P.8
1.	Promotion du Québec à l'étranger	P.8
2.	Sélection et acceptation des "travailleurs qualifiés"	P.9
2.1	Révision de la grille de sélection	
2.2	Amélioration de l'application des grilles et des processus de sélection	
2.3	Compétences linguistiques	
3.	Connaissance par le candidat du marché du travail et de ses exigences	P.9
4.	Financement des programmes d'intégration	P.9
5.	Arrimage de l'immigration avec les PME	P.10
IV.	Conclusion	P.11

I. QUI SOMMES-NOUS ?

La Corporation de développement économique et communautaire (CDEC) Lasalle Lachine est un organisme communautaire bien intégré dans le milieu. Elle compte aujourd'hui 11 employés dont 7 sont dédiés au volet employabilité.

Depuis 1996, elle offre à la population du Sud-Ouest de Montréal des services d'aide à l'emploi grâce au financement d'Emploi Québec et du MICC.

En 2003, la CDEC a publié en partenariat avec le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC) et Emploi Québec un guide pour les intervenants en employabilité pour les immigrants *"Obstacles et pistes de solution à l'intégration des personnes sur le marché du travail québécois"*¹.

L'organisme siège sur des comités et tables de concertation tels que le Comité d'actions pour les relations interculturelles de LaSalle (CARIL), la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI), la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre (COCDMO) par l'entremise du regroupement des CDEC, et enfin, siège et coordonne la Table d'actions et de réflexions interculturelles de Lachine (TRAIL).

Nos activités ont pour objectif de servir une clientèle diversifiée représentant la société québécoise d'aujourd'hui. Suite à la transformation du tissu social du Sud-ouest, la clientèle immigrante constitue actuellement 50 % des bénéficiaires de nos services. Pour le volet employabilité, nous travaillons, entre autres, à :

- faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs en difficulté d'intégration,
- faciliter les échanges et la concertation entre les partenaires du milieu: milieu d'affaires, milieu communautaire, commissions scolaires et instances gouvernementales,
- faciliter un accès rapide au marché du travail pour les chercheurs d'emploi.

Résultant des politiques gouvernementales, des milliers d'immigrants très diplômés sont sélectionnés chaque année, et s'installent majoritairement dans la région de Montréal. Il est documenté et observé sur le terrain que la majorité d'entre eux se retrouvent de longs mois sans emploi ou dans un travail déqualifié de type alimentaire en non adéquation avec leur formation et leurs expériences professionnelles acquises à l'étranger.

L'intégration des immigrants passe par l'emploi – ce qui semble évident, mais pas si simple puisqu'une abondante littérature a démontré que **de nombreux obstacles se dressent devant eux**, même pour les plus qualifiés. Au Canada, on estime que la sous-utilisation des compétences des immigrants se chiffre entre 2 et 4,3 milliards de dollars par année. Suite à ces constats, la CDEC a développé, en 2008, un programme innovateur destiné aux nouveaux arrivants diplômés. En 2009, Emploi Québec et le MICC ont autorisé le financement de ce programme, intitulé « Nouveaux arrivants » ou encore « NA », à titre de projet-pilote pour une durée de 3 ans.

¹ Vous pouvez le télécharger à l'adresse suivante : http://www.cdec-lasallelachine.ca/Documents/couv_guide.pdf

II. LE PROGRAMME « NOUVEAUX ARRIVANTS » DE LA CDEC LASALLE-LACHINE

Nous proposons, à travers ce programme, un **parcours d'accompagnement intégré** qui **rassemble** un ensemble de services et s'adresse à des immigrants que le gouvernement a identifiés et sélectionnés comme étant des **travailleurs qualifiés devant répondre aux besoins économiques du Québec**.

Notre expérience nous a montré qu'une des causes importantes des difficultés d'intégration des immigrants résulte dans le fait que les services qui leur sont offerts le sont généralement de façon fragmentée et discontinue par différents organismes, ce qui, au bout du compte, **laisse le nouvel arrivant seul** face à lui-même dans sa démarche concrète de recherche d'emploi. Une fois les informations fournies, il n'y a pas de suivi continu auprès de l'immigrant pour s'assurer qu'il trouve l'emploi correspondant à ses qualifications et, s'il l'obtient, qu'il le conservera.

Même si le gouvernement a énormément multiplié la production de guides, dépliants de toute sorte, informations disponibles sur Internet, quel que soit le moyen pour rejoindre l'immigrant, il lui manque l'encadrement qui lui permet de cheminer de manière efficace dans sa démarche d'intégration.

Ces outils demeurent utiles mais ne répondent que partiellement à la problématique.

Le programme « Nouveaux Arrivants » propose aux participants sélectionnés un accompagnement d'un an dans toutes les démarches qu'ils devront accomplir pour trouver l'emploi correspondant à leurs compétences : connaissance du marché du travail et de la société québécoise, évaluation et bilan de leurs expériences et compétences, rédaction de CV, simulation d'entrevue, contacts avec les employeurs pré et post entrevue, etc. Plus spécifiquement, nous travaillons à l'éducation, la sensibilisation et l'appropriation de l'expérience professionnelle de **chaque** nouvel arrivant pour qu'elle devienne pertinente et attrayante pour les entreprises québécoises.

Nous assurons également un **suivi après l'intégration en emploi** (tant au niveau de l'immigrant que de l'entreprise concernée) afin d'aider à résoudre d'éventuelles difficultés et de permettre le maintien en emploi reconnu pour être plus difficile pour les nouveaux immigrants. **Notre expérience nous montre que ce support à l'entreprise facilite l'embauche** en réduisant la perception que l'embauche de la main-d'œuvre immigrante représente un "problème" pour l'entreprise.

Le programme propose donc une démarche de groupe (une dizaine de personnes).

En premier lieu, les participants suivent une formation intensive de 2 semaines (8 journées complètes de 7 heures) suivie d'ateliers hebdomadaires d'une demi-journée, lesquels permettent une meilleure connaissance des grandes orientations historiques, culturelles et sociales de la société québécoise. Ces ateliers ne sont pas figés et se déclinent au fil des questionnements et des demandes de nos groupes.

Des rencontres individuelles leur sont ensuite offertes chaque semaine pendant le premier mois, et, par la suite, chaque 2 semaines (d'une durée chacune de 1h30 à 2h00) afin de les accompagner concrètement dans leur recherche active d'emploi.

Après l'embauche, nos intervenants restent en contact avec le participant et l'employeur durant une période de 3 mois.

1. A QUI S'ADRESSE LE PROGRAMME « NOUVEAUX ARRIVANTS »

Référés par Emploi Québec, le MICC ou par du bouche-à-oreille, les participants sont sélectionnés au moyen d'entrevues de groupe à partir d'un ensemble de critères :

- d'un point de vue formel, il s'adresse aux immigrants économiques ayant le statut de **"travailleurs qualifiés"**, résidents permanents récemment arrivés au Québec (2 ans et moins), sans expérience de travail au Québec, qui parlent le français, diplômés de niveau collégial ou universitaire, avec une expérience de travail dans leur pays d'origine (ou ailleurs) : **notre critère prioritaire recherché est l'adéquation entre le profil de l'immigrant et les besoins actuels du marché du travail** (seule garantie que le programme permettra à la personne de trouver l'emploi qui correspond à ses compétences). Nous priorisons les candidats qui disposent d'une source de revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins pendant la période de recherche d'emploi et qui peuvent consacrer un temps suffisant à cette recherche.
- d'un point de vue informel, connaissant les **exigences des employeurs**, un de nos critères majeurs de sélection est le **savoir-être** des candidats et leur **adaptabilité** aux exigences du marché du travail québécois : degré de motivation du candidat à intégrer le marché du travail avec un **esprit positif et ouvert**. Ceci implique que nous attendons d'eux qu'ils ne soient pas en opposition avec les référents québécois et surtout qu'ils soient proactifs face à la démarche qu'ils entreprennent afin de leur permettre un meilleur arrimage avec l'industrie.

Il est à noter que le bassin d'immigrants qui nous est référé (donc préalablement sélectionnés par Immigration Québec, puis par les agents d'Emploi Québec) ne nous permet pas de constituer des groupes respectant intégralement nos critères. Nous sommes obligés de choisir les candidats dont les caractéristiques se rapprochent le plus de nos critères initiaux.

→ Obstacles observés sur le terrain :

- Qualité du français

Excepté pour les immigrants scolarisés en français dans leur pays d'origine, le constat qui s'impose est le manque d'adéquation entre la qualité du français (écrit et oral) et les exigences du marché du travail. Le niveau de compétence de ces "travailleurs qualifiés" les destine à des emplois qui exigent une excellente capacité à communiquer (oralement et par écrit): rédiger un rapport ou expliquer sa pensée demandent des compétences qui sont hors de portée de beaucoup d'immigrants sélectionnés. Quant à ceux qui acquièrent leurs compétences linguistiques au Québec, dans les cours de francisation, il est utopique de penser que ces cours, tels que conçus et dispensés actuellement, les rendront aptes à occuper des emplois professionnels.

- Transférabilité des compétences

Ce travail de sélection nous a permis de constater clairement que nombre de travailleurs qualifiés admis n'ont **pas** la formation requise pour être **directement employables** et n'ont **pas** de compétences techniques et cognitives **directement transférables** sur le marché du travail québécois (ce qui est pourtant l'objectif des politiques gouvernementales). En 2010, le Vérificateur général du Québec considérait qu'entre 2006 et 2008 **seulement 9 % des**

immigrants accueillis avaient un profil correspondant au marché du travail québécois et concluait que si le taux de chômage des immigrants est élevé **c'est essentiellement un problème de sélection en rapport avec le marché du travail.** (source : La presse, 15 mai, 2010)

- Obstacles culturels

En plus des barrières linguistiques, des obstacles culturels compliquent le parcours de l'immigrant formé dans un pays en développement (PED) dont le système d'éducation et les exigences du marché du travail sont différents. Pour les emplois les plus qualifiés, qui évoluent rapidement, où l'usage des technologies est crucial, il n'est pas évident que **les compétences soient directement transférables.** Ce sont ces difficultés qui sont probablement les plus grands obstacles à l'intégration professionnelle des immigrants. Si certains ordres professionnels ont conclu des ententes bilatérales avec des pays tels que la France, la Grande-Bretagne, l'Irlande, l'Australie et le Japon c'est parce qu'ils reconnaissent la transférabilité directe des compétences requises dans l'exercice de leurs pratiques. Ces pays ne figurent hélas pas parmi les bassins actuels reconnus d'immigration qui sont l'Algérie, le Maroc, la Roumanie et la Colombie. **Il est donc regrettable que la main-d'œuvre tributaire de ces ordres professionnels provienne majoritairement de ces pays spécifiquement visés par la politique d'immigration du Québec.**

2. QUELQUES DONNÉES SUR LE PROGRAMME « NOUVEAUX ARRIVANTS »

En 2009 et 2010, 165 personnes nous ont été référées par Emploi-Québec. Nous en avons admis 105 dans notre programme.

En effet, 27 d'entre elles ne sont pas entrées en communication avec nous ou ont été éliminées lors de notre 1^{er} contact (souvent par manque de compétences en français); 138 ont été convoquées à nos séances d'information où nous effectuons des entrevues de groupe. Suite à ces entrevues, 7 se sont désistées et nous en avons refusé 31 pour non-correspondance avec les critères de sélection du programme.

→ Exemples de profils refusés en raison d'une absence de compétences transférables

(36% des personnes référées)

- Camerounais, 37 ans, professeur d'histoire/géographie, 7 ans d'expérience au niveau secondaire, venu seul au Québec laissant sa femme et 3 enfants au Cameroun (parrainage à venir), unilingue francophone. Ne possède aucune information relativement à l'enseignement au Québec. Aucune préparation pré-immigration (équivalences, processus d'obtention du permis d'enseigner, méconnaissance des programmes d'histoire-géographie au Québec, etc.) Précarité sociale et financière. Prestataire de l'aide sociale
- Algérien, 38 ans, neurochirurgien, unilingue francophone, marié, un enfant, compte plusieurs années d'expérience dans sa spécialité en Algérie. Ne possède pas ou à peu près aucune information valide sur l'accès à la profession médicale au Québec (coûts, durée des démarches, possibilités réelles, contraintes diverses, etc.). Sa femme (médecin généraliste) et lui savaient que le Québec est en pénurie de médecins et ils s'attendaient à un accès rapide à la pratique médicale facilité par les autorités. Veulent rester à Montréal. Prestataires de l'aide sociale.

- Arménien, 38 ans, docteur en théologie et histoire de l'art, marié. Chargé de cours à temps partiel pendant 3 ans environ et stagiaire au Département de recherche de théologie en Arménie. Souhaite faire du commerce international. Prestataire de l'aide sociale.
- Avocate bulgare, 50 ans, mariée, français approximatif (francisation terminée), pas de connaissance d'anglais, aucune connaissance en informatique. Veut rester dans le domaine juridique, même déqualifiée, mais elle ne parle ni n'écrit le français ! Emploi Québec a refusé de financer une quelconque formation. Veut rester à Montréal. Prestataire de l'aide sociale.

Tous ces exemples démontrent qu'une sélection effectuée sur la base unique de détention d'un diplôme universitaire n'est pas garante de **transférabilité** sur le marché du travail au Québec.

→ **Exemples de profils acceptés correspondant en partie ou complètement à nos critères de sélection** (40% des personnes admises)

- Français, 30 ans, marié, sans enfant, n'a pas eu recours à l'aide sociale. Expérience de 3 ans dans 2 entreprises nationales françaises. Détenteur d'une maîtrise en France (moins de 5 ans) en télécommunication et réseaux, français et anglais. Compétences et connaissances transférables sur le marché nord-américain. Notre programme lui a permis d'optimiser son arrimage avec le marché du travail d'ici et de s'intégrer rapidement. Il a obtenu un emploi de coordonnateur de l'exploitation sécurité chez Bell, sans recours à la subvention salariale PRIIME². Il est toujours à l'emploi après 4 mois.
- Camerounais, 30 ans, marié, sans enfant, n'a pas eu recours à l'aide sociale. Expérience de 3 ans en Belgique, diplôme collégial (technique) en Belgique en électromécanique, français langue maternelle, anglais langue de travail. Compétences et connaissances transférables sur le marché nord-américain. Notre programme lui a permis d'optimiser son arrimage avec le marché du travail d'ici et de s'intégrer rapidement. Il travaille comme électromécanicien, dans une PME québécoise à Montréal. L'employeur a eu recours à la subvention salariale PRIIME. Il est toujours à l'emploi après 8 mois.
- Brésilien, célibataire, 35 ans, quadrilingue (français, anglais, portugais, espagnol), ingénieur en génie civil spécialisé en gestion de projets immobiliers haut de gamme, 7 ans d'expérience. Notre programme lui a permis de cibler sa recherche, de mieux se préparer pour les entrevues et de développer une approche stratégique du marché de l'emploi. Membre du PMI³ dans son pays et ici. Il a été embauché en tant qu'assistant

² Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est offert par Emploi-Québec en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Investissement Québec.

³ Project Management Institute

gestionnaire de projets à McGill, sans recours à la subvention salariale PRIIME. Il est toujours à l'emploi après 10 mois.

- Marocain, célibataire, 35 ans, trilingue (anglais, français, espagnol), diplômé aux États-Unis en tourisme, 6 ans d'expérience dans son domaine au Maroc dans des chaînes hôtelières internationales. Nombreuses compétences transférables dont plusieurs sont adaptées au marché du travail local. Embauché par un hôtel 5 étoiles à titre de délégué commercial. L'employeur a eu recours à la subvention salariale PRIIME. Il est toujours à l'emploi après 3 mois.
- Marocaine, 34 ans, célibataire, bilingue (français, anglais), diplômée en France. Expérience de travail de 3 ans dans une multinationale, voyages fréquents en Europe. Elle a été embauchée comme analyste marketing. L'employeur a eu recours à la subvention salariale PRIIME. Elle est toujours à l'emploi après 10 mois.

→ Exemples de profils correspondant partiellement à nos critères (qui présentaient des problèmes de transfert de compétences ou d'adaptabilité) (60% des personnes admises)

- Moldave, 30 ans, mariée, 1 enfant. Professeur de français langue seconde dans une école de formation professionnelle en Moldavie, 4 ans d'expérience. Veut devenir traductrice, mais elle ne parle pas anglais et son français est de niveau intermédiaire, peu de connaissances informatiques. Processus d'immigration mal préparé (ne connaissait pas l'existence de l'Ordre des traducteurs, de l'équivalence des diplômes...) Vit le changement de contexte culturel très difficilement. Veut absolument rester à Montréal. Elle a quitté le programme brusquement, en ayant le projet de commencer un DEC en éducation spécialisée. Prestataire de l'aide sociale.
- Camerounais, 40 ans, marié, sans enfant, anglophone, connaissance du français intermédiaire. Ingénieur géologue, 10 ans d'expérience au Cameroun, émigre vers la Grande-Bretagne où il opère un changement de carrière professionnelle et exerce alors le métier d'infirmier pendant 10 ans. Veut intégrer ce dernier domaine ici. Après un processus de reconnaissance des acquis et des compétences de 2 mois, on lui reconnaît quelques cours, mais dans le système actuel il doit reprendre son DEP d'infirmier auxiliaire dans son ensemble car aucune structure de formation d'appoint n'existe. De plus, il doit reprendre des cours de secondaire niveau 4 en français et niveau 5 en mathématiques, car sa diplomation remonte à plus de 5 ans. Une fois ces niveaux réussis, il commencera un DEP (12 mois) en soins infirmiers auxiliaires financé par Emploi Québec. La conseillère l'a accompagné pendant 6 mois à travers son processus de retour en formation. Actuellement, il suit sa formation et prépare son examen de français. Ce n'est qu'à la fin de celle-ci qu'il pourra entreprendre sa recherche d'emploi, soit 2 ans après son arrivée au Québec. Il est prêt à travailler en région. Il vit grâce au salaire de l'emploi alimentaire de sa conjointe.
- Marocaine, 35 ans, mariée, 2 enfants, unilingue francophone, 11 ans d'expérience en assurances au Maroc, baccalauréat en commerce. Peu de connaissances en

informatique. Processus d'immigration mal préparé (ne connaissait pas les examens obligatoires de l'AMF⁴, les formations se rattachant au domaine). Elle veut une attestation d'études collégiales (AEC) subventionnée par Emploi Québec, mais il s'avère qu'elle ne possède pas les connaissances nécessaires (notamment en mathématiques) pour passer les tests de sélection du collège qui donne cette AEC. Elle veut absolument rester à Montréal. Prestataire de l'aide sociale.

- Algérien, 37 ans, marié, 2 enfants, unilingue francophone. Gestionnaire de base de données en Algérie, 10 ans d'expérience en Algérie, baccalauréat en génie informatique. Il ne possède pas les connaissances technologiques requises en termes de langage de programmation et de développement de base de données. Processus d'immigration mal préparé. À la suite de nos vérifications auprès des entreprises œuvrant dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), il est devenu évident que son profil n'est pas compétitif sur le marché du travail québécois. Suite à d'importantes interventions de la conseillère, Emploi Québec a finalement consenti à lui financer une formation de gestionnaire de bases de données, seule possibilité pour qu'il puisse trouver un emploi dans le domaine informatique. Relations interpersonnelles difficiles. Prestataire de l'aide sociale depuis son arrivée et jusqu'à la fin de sa formation (18 mois). Il ne pourra envisager sa recherche d'emploi que 2 ½ ans après son arrivée au Québec.

Veuillez noter qu'après bientôt deux ans et demi de programme, nos résultats démontrent un taux de placement supérieur aux objectifs attendus par nos deux bailleurs de fond, Emploi Québec et MICC, et ce grâce à notre approche novatrice et structurante.

Un bilan complet de ce programme sera rendu public à l'automne 2012, fin du projet pilote mené sur 3 ans.

III. RECOMMANDATIONS

Afin que l'immigration de "travailleurs qualifiés" permette au Québec d'atteindre les objectifs économiques définis par le MICC et afin d'éviter que la situation des personnes immigrantes déjà installées et celles en processus d'immigration ne se détériore davantage, nous proposons les recommandations suivantes.

1. PROMOTION DU QUÉBEC À L'ÉTRANGER

Suite au constat des attentes irréalistes des nouveaux arrivants et de leur méconnaissance généralisée des exigences du marché du travail québécois, nous recommandons que **la présentation du Québec à l'étranger soit revue et réactualisée régulièrement** de manière à montrer les besoins réels, mais surtout les **contraintes, les limites et les exigences du marché du travail** du point de vue linguistique (français et anglais), technique, comportemental tout autant que du point de vue de la réglementation des professions. Il y aurait lieu également d'arrimer cette présentation avec les besoins de main-d'oeuvre et les exigences du marché de l'emploi dans les différentes régions du Québec.

⁴ Autorité des marchés financiers

2. SÉLECTION ET ACCEPTATION DES "TRAVAILLEURS QUALIFIÉS"

2.1 Révision de la grille de sélection

Pour réduire les difficultés constatées d'intégration des immigrants, nous pensons qu'une augmentation du seuil de passage (niveau d'acceptabilité) ainsi qu'un resserrement des critères devraient être priorités. **Le pointage devrait être accordé en fonction des compétences directement transférables et en accord avec les besoins immédiats du marché du travail**, ainsi que pour les **critères objectivement évaluables et mesurables, et non sur le seul critère d'un diplôme universitaire.**

2.2 Amélioration de l'application des grilles et des processus de sélection

Les fonctionnaires en charge de la sélection devraient avoir une **connaissance approfondie et actualisée des besoins du marché du travail**. Aussi, l'évaluation du candidat devrait se conduire de façon plus rigoureuse en termes de durée d'entretien, voire de nombre d'entretiens. Si nécessaire, **voir à l'élaboration d'un questionnaire exhaustif** qui traduirait précisément les objectifs visés et ce dans un cadre d'examen méthodique. Le but de ce questionnaire serait d'obtenir les informations les plus justes afin de sélectionner les candidats les plus intégrables économiquement au Québec.

2.3 Compétences linguistiques

Le nombre de points élevés accordés pour la connaissance du français (16 points) est capital, mais cette compétence devrait faire l'objet d'une **vérification objective** (oral et écrit) en corrélation avec le domaine d'emploi recherché par le candidat.

3. CONNAISSANCE PAR LE CANDIDAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE SES EXIGENCES

Le candidat à l'immigration devrait avoir exploré les possibilités du marché du travail québécois et être capable de démontrer qu'il en connaît les **possibilités** et les **exigences** (professions réglementées, associations professionnelles, etc.) lors de son entrevue. Il devrait en effet être dans l'obligation de fournir suffisamment d'informations objectives, vérifiables et concrètes pour permettre au fonctionnaire (complétant ainsi sa propre grille) une analyse rigoureuse de son dossier de sélection.

4. FINANCEMENT DES PROGRAMMES D'INTÉGRATION

Même si on sélectionne mieux les "travailleurs qualifiés", ceux-ci ont besoin d'un processus d'encadrement et de soutien pour trouver rapidement l'emploi qui correspond à leurs compétences et à leur expérience or l'information gouvernementale, quels que soient les moyens mis en œuvre, s'avère insuffisante. Notre expérience terrain montre que le milieu communautaire doit être privilégié dans ses interventions et pratiques d'accompagnement des nouveaux arrivants. **Au Québec, un maigre 8 % des budgets alloués à l'intégration des immigrants est alloué aux initiatives communautaires**, la majeure partie servant à financer les activités institutionnelles (situation tout à fait inversée aux autres provinces où un financement majeur est accordé aux initiatives terrains) (source : S. Reichold, Le Devoir, 3 mai 2001).

Ainsi, nous recommandons :

→ une **augmentation récurrente des budgets alloués aux organismes** qui, par leur travail terrain, soutiennent concrètement l'intégration et l'accompagnement⁵.

→ que les ministères concernés mettent en place des procédures d'évaluation des résultats des programmes d'intégration afin de s'assurer qu'ils sont efficaces et qu'ils donnent des **résultats positifs et quantifiables**.

→ que les projets pilotes ou projets qualifiés d' « incubateurs de nouvelles pratiques » (Défi Montréal) **obtiennent un financement récurrent dans le cas seulement où les résultats seraient probants**. Dans ces cas de succès, au-delà de la simple reddition de comptes, il faudrait voir à réformer les pratiques de terrain (ressources externes) et à instaurer à plus grande échelle ces « bonnes pratiques » mises à l'essai lors de projets pilotes.

5. ARRIMAGE DE L'IMMIGRATION AVEC LES PME (98 % des entreprises indépendantes du Québec comptent moins de 100 employés)

Même si le MICC transforme ses pratiques, que les immigrants sont mieux sélectionnés, informés et accompagnés, pour que la finalité économique de l'immigration puisse se réaliser et que l'immigrant trouve l'emploi qui lui correspond, il faut impliquer les PME et les employeurs dans le processus d'intégration :

→ en les sensibilisant à la richesse de candidats présentant des compétences et des expériences variée et diversifiée;

→ en facilitant l'arrimage par des définitions plus claires et plus précises de leurs exigences et de leurs conditions d'accessibilité à l'emploi;

→ en développant les pratiques de stage et d'autres programmes incitatifs à l'embauche de personnes immigrantes;

→ en permettant aux organismes de terrain de travailler de concert avec les entreprises en pratiquant de la sensibilisation, du support en gestion interculturelle en entreprise et de l'aide pour le maintien en emploi. Il est essentiel de prévoir un financement spécifiquement dédié à ce volet.

⁵ En 2009 et 2010, seuls 105 travailleurs qualifiés ont bénéficié du programme NA, un programme novateur et structurant qui démontre de très bons résultats. Malheureusement, cela ne représente que 0.16% des 65 057 travailleurs qualifiés reçus au Québec durant ces deux années. Avec un budget majoré, nous pourrions faire bénéficier de ce programme à un plus grand nombre de travailleurs qualifiés sur notre territoire, tel que cela avait été demandé dans l'offre de service initiale.

IV. CONCLUSION

Pour conclure, nous voulons rappeler l'urgence et l'importance d'agir au niveau d'une *sélection plus cohérente et plus rigoureuse*, même s'il devait en résulter un moins grand nombre de demandes acceptées.

Deux éléments essentiels sont à considérer :

Regardée du **point de vue des individus** concernés, pour nombre d'entre eux, leur situation génère des rêves brisés et des drames humains (découragement, dépression, etc.) et familiaux (divorce, rupture dans les familles, etc.) que nous rencontrons quotidiennement dans notre pratique et coûtent cher à la société. Les données récentes sur l'aide sociale confirment que, à Montréal, dans la catégorie des adultes aptes au travail, les immigrants représentent 56 % des prestataires; une étude du MICC souligne que parmi ces prestataires 8 personnes sur 10 ont fait des études postsecondaires (source : La Presse affaires, jeudi 14 avril 2011, p. 2).

Du point de vue des **finances publiques**, une immigration mal intégrée, parce que mal sélectionnée, constitue un fardeau. Nos observations et les données le confirment: au Québec, les immigrants, récemment arrivés, reçoivent plus de transferts qu'ils ne contribuent aux finances publiques que les natifs, particulièrement en ce qui concerne les programmes de sécurité du revenu, et cette situation se dégrade avec les années⁶. Pour que les immigrants contribuent positivement à la prospérité économique du Québec, un sérieux coup de barre doit être donné tant au niveau de leur sélection qu'à une aide plus soutenue à leur accompagnement pour une intégration réussie.

La Ministre Kathleen Weil est sensible à l'enjeu qu'est l'intégration des immigrants au Québec.

C'est précisément la raison pour laquelle elle a invité la population québécoise à participer à la présente consultation.

Nous lui proposons donc de mettre en place avec son équipe une « caravane d'observation » sur plusieurs semaines auprès d'un certain nombre d'organismes œuvrant auprès des personnes immigrantes. Elle pourrait ainsi s'imprégner de leurs réalités et des obstacles vécus tant par elles que par les intervenants, et d'en tirer les conclusions sur la prochaine planification de l'immigration.

À cette occasion, nous serons heureux de pouvoir l'accueillir dans notre organisme afin qu'elle soit témoin de notre pratique quotidienne auprès des immigrants sélectionnés actuellement par le Québec.

L'opinion publique, spécifiquement les communautés immigrantes montréalaises y seraient sûrement très sensibles...

⁶ Benoit Dubreuil et Guillaume Marois, *Le remède imaginaire*, Boréal, 2011