

Mémoire sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015

Présenté par
L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Mai 2011



Table des matières

Remerciements	3
Introduction.....	4
La qualification des travailleurs immigrants.....	5
Les faits.....	5
L’affichage	5
Le processus de recrutement.....	6
Le réseau de contacts.....	6
La place du français	8
Les faits.....	8
L’importance du français : pas d’entorses	8
La coexistence des langues : c’est possible!.....	8
L’âge des immigrants.....	9
Les faits.....	9
La provenance des immigrants	9
Les faits.....	9
Le choc culturel	10
L’immigration économique	10
Les faits.....	10
Un enjeu important.....	11
Le volume des admissions	11
Les faits.....	11
L’écran de fumée.....	11
L’intégration : un gage de rétention.....	12
Les faits.....	12
Se préparer en éduquant et en structurant l’arrivée.....	12
Conclusion	13
Résumé des recommandations	14
Bibliographie.....	16

Remerciements

Élise Courchesne, CRHA, conseillère principale, SITQ;
Isabelle Frenette, CRHA, conseillère diversité, SAQ;
Johanne St-Onge, CRHA, Cabinet conseil RHRE inc;
Julie Sylvestre, CRHA, STM;
Cybèle Rioux, CRHA, Alizée RH;
Chantal Teasdale, CRHA, VegPro.
Diane-Gabrielle Tremblay, professeure, Télé-Université du Québec

NOTE : Les personnes ci-haut mentionnées nous ont gracieusement aidés en partageant leur expérience professionnelle. Leur employeur n'est aucunement lié aux propos présentés dans ce mémoire.

Recherche et rédaction

Christophe Chapdelaine

Introduction

C'est avec plaisir que l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés participe à la consultation initiée par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

L'immigration constitue l'un des moyens privilégiés pour pallier la rareté de main-d'œuvre anticipée pour les prochaines années. Selon Emploi-Québec, 17 % des 1 365 000 emplois à combler d'ici 2019 devront l'être par la main-d'œuvre immigrante. Exprimé autrement, ce sont plus de 232 000 emplois qui attendent les immigrants au Québec.

Il est donc primordial que les orientations en matière d'immigration soient bien planifiées. Mais, au-delà du volume d'immigration et des stratégies pour attirer les personnes immigrantes au pays, nous en appelons à une stratégie globale et concertée pour attirer ces personnes dans les bons emplois au sein des entreprises, pour augmenter le taux d'emploi et pour faire en sorte que la main-d'œuvre immigrante demeure au Québec.

Une récente étude de l'Institut de la statistique du Québec démontre en effet que le taux de chômage des immigrants est passablement plus élevé que chez les natifs (13,7% comparativement à 7,6 chez les travailleurs nés au Canada). Par ailleurs, dans les autres provinces canadiennes, les statistiques quant au taux d'emploi et aux taux de rétention des immigrants sont plus positives. Ainsi, pour les immigrants, le marché québécois du travail est plus difficile à percer que dans les autres provinces¹. D'autre part, un fort taux d'immigrants quitte malheureusement le Québec pour s'établir ailleurs au Canada après quelques années seulement dans la province.

Pour l'Ordre, l'intégration des personnes immigrantes et la gestion de la diversité dans le monde du travail est donc le défi des prochaines années, et il faut s'y attaquer avec compétence et énergie. Il s'agit d'une priorité qui se doit d'aller de pair avec toute stratégie gouvernementale en matière d'immigration.

Ainsi, le présent mémoire, tout en traitant tour à tour des différentes orientations proposées en matière d'immigration, s'attardera particulièrement à la question d'une saine gestion des ressources humaines immigrantes sur le marché de l'emploi.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés regroupe des professionnels (spécialistes, généralistes, cadres, gestionnaires, tous CRHA ou CRIA) hautement qualifiés pour gérer la diversité culturelle en entreprise. Nous croyons que les CRHA et les CRIA peuvent être des acteurs de premier plan sur ce sujet et contribuer de façon positive à la recherche de solutions durables et respectueuses de tous les intervenants.

¹ Immigrants et emploi : le Québec à la queue, Claude Picher, La Presse, 5 avril 2011

La qualification des travailleurs immigrants

Les faits

Les travailleurs immigrants sont sélectionnés en fonction des besoins du Québec. Ces personnes doivent posséder au moins un diplôme d'études secondaires et les ressources financières nécessaires pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille durant les premiers mois suivants leur arrivée au Québec.²

Dans un marché du travail en pénurie de compétences et de travailleurs, nous devons nous assurer que la qualification des travailleurs immigrants permet de combler ces deux pénuries. Les recherches de Chicha et Charest montrent que les immigrants sont nettement plus qualifiés que les natifs canadiens. Pour les hommes seulement, c'est 38 % des gens qui ont fréquenté l'université. Le double des natifs!³

Recommandation

L'Ordre constate que la qualification des immigrants semble être adéquate considérant que les statistiques nous montrent qu'ils sont plus qualifiés que les natifs. C'est ainsi que nous encourageons le gouvernement à maintenir les standards de qualification actuels.

L'affichage

Selon nous, non seulement faut-il que les travailleurs soient qualifiés, mais il faut qu'ils soient en mesure de postuler sur les bons postes, cohérents avec leurs compétences. Au-delà de la question de la qualification des immigrants, nous constatons que l'adéquation entre les compétences des immigrants et les exigences des postes à combler sur le marché du travail est parfois problématique.

C'est ce que nous appellerons le défi de « l'affichage des postes ». En effet, nos consultations avec les professionnels membres de l'Ordre, les CRHA et CRIA, nous indiquent que le volume de candidatures reçues au sein des entreprises qui sont incompatibles avec les postes offerts est très important. Il semble que le message envoyé aux personnes immigrantes en quête d'emploi soit d'encourager les gens à postuler sur tous les postes affichés afin d'augmenter leurs chances de décrocher une entrevue ou un emploi.

Or, comme les critères de sélection sont définis très précisément pour l'affichage, les responsables du recrutement dans les entreprises portent leur attention seulement sur les CV qu'ils jugent pertinents et rejettent tous les autres. L'envoi massif de CV dans les entreprises ne constitue donc pas une stratégie gagnante pour décrocher un emploi.

Par ailleurs, les entreprises embauchent de plus en plus en fonction des besoins de l'entreprise en général, et non pas seulement en fonction d'un poste en particulier. Un travailleur qui cadre bien avec la mission, les projets et la culture de l'entreprise dans son entier devient très attrayant pour un employeur. Ce dernier y voit un employé pouvant évoluer dans l'organisation

² *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.*

³ Chicha et Charest, 2008.

et occuper successivement plusieurs fonctions clés, par sa polyvalence et son adaptabilité. Donc, au-delà du savoir et du savoir-faire, le savoir-être est un aspect important dans la décision d'embauche.

On retrouve donc ici une autre priorité : celle d'éduquer tant le travailleur immigrant que l'employeur sur les différences culturelles et les façons de mieux communiquer et se comprendre malgré ces différences. Si cet effort d'éducation n'est pas fait et que les barrières demeurent, les efforts du Québec en matière d'immigration risquent de ne pas avoir l'effet escompté sur la pénurie de main-d'œuvre.

Recommandations

Tous les acteurs de l'immigration québécoise doivent s'entraider et concerter leurs efforts. Une telle coordination aidera, nous l'espérons, à bien diriger les gens qualifiés vers les bonnes entreprises qui recrutent.

L'Ordre encourage une meilleure cohérence entre les acteurs de l'immigration afin que les efforts déployés par les immigrants soient ciblés. L'Ordre souhaite participer aux efforts regroupés des acteurs de l'immigration.

Le processus de recrutement

Les cas d'employeurs qui ne reconnaissent pas les diplômes étrangers, pensant qu'ils ne sont pas équivalents, arrivent fréquemment. De même, il est courant que des immigrants postulent sur des postes d'ingénieurs alors qu'ils possèdent un diplôme de technicien. Est-ce un problème de compréhension? Une barrière culturelle? Quoi qu'il en soit, il est évident qu'il s'agit d'un frein à une saine intégration de la main-d'œuvre immigrante sur le marché de l'emploi et qu'il faut éviter ce genre de situation.

Comment y arriver? Deux solutions : la préparation et un processus de recrutement exempt de biais. On ne s'improvise pas employeur international du jour au lendemain. Il est impératif que les entreprises mettent en œuvre des processus de recrutement et de sélection rigoureux qui répondront à leurs besoins tout en étant équitables pour les travailleurs.

Recommandation

L'Ordre rappelle que les employeurs ont la responsabilité de se préparer bien avant d'accueillir un immigrant. Pour leur part, les travailleurs immigrants ont une responsabilité équivalente bien avant de quitter leur pays d'origine pour s'établir au Québec. L'Ordre constate qu'il reste du chemin à faire pour démystifier les équivalences de diplômes et éliminer les préjugés du processus de recrutement.

Le réseau de contacts

La qualification n'est pas un gage d'accès à un bon réseau de contacts qui demeure un des plus grands défis de l'insertion en emploi pour les immigrants.⁴

⁴ La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

Faire appel à plusieurs intervenants qui sont en contact avec des immigrants favorise l'élargissement du bassin de main-d'œuvre, brisant ainsi le cercle vicieux du réseau fermé.

C'est dans cet esprit que les ordres professionnels peuvent jouer un rôle de premier plan. En tant que regroupement de personnes qui exercent le même métier, cette communauté de professionnel peut agir comme puissant agent d'intégration.

Malgré un préjugé parfois véhiculé selon lequel les ordres font obstacle à la mobilité et font peu d'efforts pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, la réalité est toute autre. En effet, de 2007 à 2010, 6% seulement des demandes de reconnaissance des compétences professionnelles ont été refusées par les ordres professionnels. Les ordres professionnels sont plutôt des partenaires dans l'intégration au travail des personnes immigrantes.

À titre d'exemple, nous avons mis en œuvre un projet afin de faciliter l'accès des personnes immigrantes à la profession, grâce au soutien du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Notre projet consiste en un module en ligne pour la reconnaissance des acquis des personnes formées à l'étranger. Ce module est destiné à aider les immigrants, avant même leur arrivée sur le territoire québécois, à s'intégrer sur le marché du travail en gestion des ressources humaines.

Cet outil contient tout d'abord des capsules vidéo expliquant le contexte de la gestion des ressources humaines au Québec et au Canada. Ces capsules abordent des sujets tels le rôle du professionnel en gestion des ressources humaines dans l'organisation, les défis auxquels il doit faire face, les principales lois qui s'appliquent dans ce domaine ainsi que le marché de l'emploi et les perspectives de carrière.

Également, dans chaque champ d'expertise de la gestion des ressources humaines (par exemple, rémunération, relations du travail, santé et sécurité du travail, formation) des capsules vidéo présentent un tour d'horizon de l'environnement (par exemple, ce que signifie la rémunération dans la réalité québécoise de la gestion des ressources humaines) ainsi qu'un tour d'horizon de l'environnement légal québécois. Ces vidéos sont complétées par d'autres ressources documentaires.

De plus, des reportages vidéo présentant des témoignages d'immigrants membres de l'Ordre mettent en lumière les différences et les difficultés rencontrées lors de leur arrivée sur le marché du travail dans le but de mieux les préparer leurs compatriotes aux réalités du marché de l'emploi québécois.

D'autre part, un glossaire enrichi et contextuel du vocabulaire utilisé par les gestionnaires des ressources humaines a aussi été produit. Il permet de rechercher les équivalences de termes dans différentes régions du monde et d'expliquer les nuances et le contexte québécois des expressions. En dernier lieu, une formation en ligne pour permettre aux immigrants de se préparer à l'examen national des connaissances en ressources humaines est aussi disponible.

Enfin, notons que l'Ordre a récemment signé le protocole d'entente relatif à la gestion du projet intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (projet IPOP). Ce projet d'Emploi-Québec avec le soutien du MICC et la participation des ordres

professionnels permet à des personnes immigrantes d’obtenir un premier emploi au Québec dans leur profession.

Recommandation

Il est donc important que tous les acteurs concernés par l’immigration se concertent.

Par ailleurs, les ordres professionnels peuvent jouer un rôle de premier plan dans le processus d’intégration des professionnels formés à l’étranger.

La place du français

Les faits

Le français a occupé et occupe toujours une place importante dans la société québécoise. L’Ordre rappelle que 20 % des immigrants ne parlent ni le français, ni l’anglais.⁵ Dans le contexte québécois, la langue officielle de travail est le français.⁶ Par ailleurs, l’Ordre est tenu de délivrer un permis d’exercice uniquement aux personnes qui ont une connaissance suffisante de la langue française.⁷ L’Ordre se doit donc de soutenir les exigences légales en matière linguistique.

Recommandation

Dans ce contexte, l’Ordre privilégie que les immigrants reçus aient une connaissance suffisante du français qui leur permettra de s’intégrer au marché du travail rapidement.

L’importance du français : pas d’entorses

Pour des emplois qualifiés, la maîtrise du français reste importante. Par ailleurs, rares sont les entreprises qui ne respectent pas les exigences linguistiques. Les consultations menées auprès de nos membres, gestionnaires des ressources humaines dans différentes organisations, nous montrent que les employeurs peuvent à la fois respecter les exigences linguistiques et adapter la communication aux travailleurs auxquels ils s’adressent (en traduisant leurs affiches, par exemple, lorsque nécessaire et autorisé par la législation).

La coexistence des langues : c’est possible!

Nous constatons qu’il est possible de faire coexister plus d’une langue dans l’organisation et que les CRHA et CRIA sont des acteurs de premier plan pour instaurer des pratiques et politiques créatives et innovantes sur ce plan.

⁵ *Bulletin statistique sur l’immigration permanente au Québec*, 4^e trimestre et année 2010.

⁶ Articles 41 et al. de la *Charte de la langue française*.

⁷ Articles 35 de la *Charte de la langue française*.

Par exemple, pour y arriver, les employeurs peuvent miser sur celle qui unit les employés : le français. Ils expliquent d’abord les craintes liées à l’utilisation d’une autre langue que le français : crainte de ne pas être compris, volonté d’aller plus vite, crainte d’être exclus d’un groupe. Une fois cette éducation faite, l’employeur s’assure que le français est utilisé en tout temps durant le travail, laissant les employés utiliser la langue de leur choix durant les pauses et le moment du dîner. Il peut aussi aller plus loin en expliquant clairement que l’utilisation d’une autre langue que le français durant les moments autorisés peut créer un inconfort avec d’autres employés et limiter les possibilités d’établir et d’élargir le réseau de contacts. En somme, l’employeur agit comme un éducateur auprès des employés et des gestionnaires.

Recommandation

L’Ordre suggère de maintenir les standards actuels en matière de connaissance du français.

L’âge des immigrants

Les faits

L’accueil des immigrants permet de combler un déficit de travailleurs entrant sur le marché du travail, et ce, dès l’année 2011.⁸

Les membres de l’Ordre, qui sont notamment des acteurs clés dans la planification de la relève au sein des entreprises et les processus de recrutement, subissent déjà depuis quelques années les effets de ce déficit de travailleurs. Au sein des organisations, de taille différente et avec des besoins différents, plusieurs postes sont à combler. Le profil d’âge peut varier beaucoup à l’intérieur d’une même organisation. Les CRHA et CRIA remarquent que les travailleurs qui possèdent un diplôme d’études postsecondaires (dont la majorité des immigrants) sont généralement plus âgés.

Recommandation

L’Ordre constate que parmi ses membres, l’âge ne semble pas un enjeu majeur. Face au déficit de main-d’œuvre sur le marché, la priorité doit aller au recrutement et à l’intégration d’une main-d’œuvre immigrante qualifiée et ce, peu importe la tranche d’âge. Ainsi, l’Ordre n’est ni en accord, ni en désaccord les standards proposés concernant le critère d’âge.

La provenance des immigrants

Les faits

Les immigrants proviennent principalement de cinq pays : Maroc, Algérie, France, Haïti et Chine.⁹

⁸ *La planification de l’immigration au Québec pour la période 2012-2015.*

⁹ *Ibid.*

Le choc culturel

Selon nous, bien plus important que la provenance, c'est à la préparation au choc des cultures qu'il faut s'attarder pour éviter de créer un ancrage négatif entre les employeurs et les immigrants.

Nous souhaitons redire que nul ne s'improvise spécialiste en gestion de la diversité. Si le Québec veut relever avec succès le défi de l'intégration de la main-d'œuvre immigrante dans ses organisations, tous les acteurs devront adopter une stratégie globale et concertée de gestion de la diversité dans le monde du travail.

Par ailleurs, nous constatons que des sommes importantes sont consenties en matière de gestion de la diversité, notamment pour produire des guides, manuels, politiques et outils destinés aux entreprises. L'Ordre salue ces initiatives, mais croit qu'il est impératif de rassembler ces outils au même endroit, de concentrer les énergies en un « guichet unique » et d'éviter de multiplier et décentraliser les efforts en la matière.

Et, par-dessus tout, nous croyons qu'au-delà des guides, ressources et outils qui existent déjà pour mieux gérer la diversité, il faut poser des gestes concrets et s'attarder principalement aux quatre pistes d'action suivantes :

- Adapter les pratiques et politiques de ressources humaines à la diversité;
- Lors de l'intégration, bien expliquer les valeurs de l'entreprise à la personne immigrante;
- Informer les collègues sur une saine gestion de la diversité;
- Former adéquatement les superviseurs de la main-d'œuvre immigrante afin qu'ils soient en mesure de gérer efficacement la diversité.

Recommandation

L'Ordre réaffirme que les acteurs du marché du travail doivent prendre les actions requises pour mieux gérer la diversité et ainsi retenir les employés immigrants en emploi au sein des entreprises. Par ailleurs, nous rappelons également que seules les compétences des individus devraient primer dans le processus d'embauche, sans égard à la provenance de la personne.

L'immigration économique

Les faits

Soixante-dix pour cent de l'immigration québécoise est composée de travailleurs de la catégorie « immigration économique ».¹⁰

¹⁰ *Ibid.*

Un enjeu important

Nos membres sont très soucieux de cette donnée. Nous souhaitons que les immigrants de la catégorie « économique » participent activement et rapidement au marché du travail québécois afin de combler les pénuries de compétences et de travailleurs.

Recommandation

L'Ordre considère qu'il est primordial d'accueillir des travailleurs immigrants de la catégorie « économique » pour combler les besoins en main-d'œuvre du Québec.

Le volume des admissions

Les faits

En 2010, le Québec a accueilli 55 000 immigrants.¹¹

L'écran de fumée

Au-delà du volume, c'est l'adéquation entre nombre de travailleurs reçus et le nombre de travailleurs en emploi dans leur domaine de compétence qui est l'enjeu de la politique d'immigration. En 2001, ce sont 12 % des travailleurs immigrants de la région de Montréal qui étaient en situation de chômage contre 6,2 % pour les natifs.¹² En 2006, le pourcentage reste le même pour les immigrants.¹³ Le pilier de la politique d'immigration consiste à combler un déficit démographique, et, surtout à fournir des travailleurs qualifiés au marché du travail. Faut-il rappeler que 70 % des immigrants reçus sont des travailleurs qualifiés ou des investisseurs?¹⁴ Faut-il rappeler que nous connaissons actuellement un déficit de travailleurs disponibles? Faut-il rappeler qu'au rythme actuel, en 2056, 28 % des Québécoises et des Québécois auront 65 ans et plus?¹⁵

« Au-delà de la réponse aux besoins du marché du travail, la contribution de l'immigration au maintien du poids relatif de la population en âge de travailler a une influence positive sur la fiscalité, sur le financement des programmes destinés aux plus jeunes et aux plus âgés et sur celui des régimes de retraite »¹⁶

¹¹ Ibid..

¹² Chicha et Charest. 2008.

¹³ Chicha. 2009.

¹⁴ La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

Comment ces immigrants pourront-ils participer pleinement à l'économie s'ils sont en situation de chômage? Comment pourront-ils contribuer au régime fiscal québécois s'ils sont sans emploi, dans une situation de travail illégal ou non déclaré? Ultimement, en concentrant le débat sur le volume et non sur l'intégration en emploi, le Québec pourrait se retrouver avec un surplus de compétences, mais connaître un déficit de main-d'œuvre.

Recommandation

L'Ordre croit qu'il faut s'éloigner des chiffres et s'assurer plutôt que les gens accueillis correspondent aux besoins du marché. Une fois cet exercice réalisé, l'Ordre croit que la société québécoise doit se concentrer sur l'intégration de ces travailleurs pour que 100 % de ceux-ci trouvent un emploi conforme à leurs compétences.

L'intégration : un gage de rétention

Les faits

Les statistiques nous montrent que 80,3 % des immigrants reçus sont toujours présents au Québec.¹⁷ Cette donnée peut paraître élevée, mais il ne faut pas négliger la proportion importante d'immigrants qui quittent le territoire. Un examen de conscience s'impose à ce niveau, et une stratégie et des actions concrètes devront être appliquées pour contrer cet « exode » de la main-d'œuvre immigrante à l'extérieur du Québec.

Se préparer en éduquant et en structurant l'arrivée

L'Ordre croit qu'un haut taux de rétention des travailleurs immigrants est possible lorsqu'ils sont intégrés à la fois dans l'organisation et dans la société québécoise.

Si le Québec veut relever avec succès le défi de l'intégration de la main-d'œuvre immigrante, tous les acteurs devront adopter une stratégie globale et concertée de gestion de la diversité.

Par exemple, des stages et des programmes d'expérience en emploi pour les travailleurs immigrants peuvent être mis sur pied afin de, non seulement attirer des talents, mais aussi les retenir dans l'organisation et ainsi réussir le délicat défi de l'intégration sur le marché du travail québécois. Les bénéfices pour l'organisation sont concrets : attraction et rétention de la main-d'œuvre, rehaussement de la marque employeur, élargissement du bassin de clientèle possible, apport de créativité, capacité d'adaptation et d'innovation accrue.

Sans cette étape fondamentale, comment penser pouvoir recevoir et intégrer, sans préjugés ni stéréotypes, des gens qui, même s'ils parlent français, sont issus d'une autre culture? Nous croyons que lorsque cette étape est soigneusement réalisée, bien des débats peuvent être évités.

La question des accommodements raisonnables en est un bon exemple. En effet, force est de constater que le débat entourant cette question que l'on voit ressurgir de façon ponctuelle dans

¹⁷ La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015.

l'actualité concerne davantage des cas ayant lieu dans la sphère publique (écoles, lieux publics, système de santé, etc.). Or, au sein des entreprises, employeurs et employés ont été en mesure de trouver des solutions qui fonctionnent. En d'autres mots, les « accommodements raisonnables » ne posent généralement pas de difficulté au sein des entreprises. Cela démontre tous les bienfaits d'une saine gestion de la diversité dans le monde du travail. À l'échelle de la société, l'expérience positive du monde du travail en matière d'accommodement raisonnable devrait servir d'exemple.

La diversité culturelle est un atout pour les employeurs. On peut penser, entre autres, au rehaussement de la marque employeur, à l'ouverture des marchés, aux enjeux éthiques et moraux, etc.¹⁸ La gestion de la diversité culturelle doit donc devenir une priorité et doit être intégrée dans la pratique courante des gestionnaires en ressources humaines.

Recommandation

L'Ordre constate que les premiers mois d'adaptation sont critiques et décourage l'utilisation d'un double standard (pour natifs et pour immigrants) dans l'intégration des employés, privilégiant plutôt une structuration intégrée de la période d'adaptation.

L'Ordre est en faveur de l'application des principes de l'action positive pour compenser les effets des pratiques discriminatoires passées et utiliser pleinement les ressources humaines.

Conclusion

L'Ordre est conscient de l'ampleur du défi qui attend le monde du travail et la société québécoise. Néanmoins, nous souhaitons ardemment jouer un rôle clé dans cet enjeu important. L'Ordre rappelle que la gestion de la diversité culturelle et de l'immigration ne s'improvise pas. Elle demande de la préparation et un soutien professionnel. L'Ordre encourage fortement les employeurs à mettre en œuvre des programmes et des politiques qui favorisent la diversité dans le milieu de travail.

Plus important que tout, l'intégration, sa forme, ses résultats, ses enjeux et les moyens pour y arriver doit guider la politique d'immigration du gouvernement québécois. Rien ne sert de se questionner sur le volume, la langue, la provenance, la qualification, ou tout autre critère de sélection si nous, Québécoises et Québécois natifs, sommes incapables de faire en sorte que les travailleurs immigrants connaissent aujourd'hui une situation de chômage qui ne soit pas plus élevée que celle des natifs. Tant que nous ne nous attaquerons pas à cette statistique, la politique d'immigration continuera de ressembler à de l'improvisation.

¹⁸ Robert-Demontron et Joyeau, 2009.

Résumé des recommandations

L'Ordre constate que la qualification des immigrants semble être adéquate considérant que les statistiques nous montrent qu'ils sont plus qualifiés que les natifs. C'est ainsi que nous encourageons le gouvernement à maintenir les standards de qualification actuels.

Tous les acteurs de l'immigration québécoise doivent s'entraider et concerter leurs efforts. Une telle coordination aidera, nous l'espérons, à bien diriger les gens qualifiés vers les bonnes entreprises qui recrutent.

L'Ordre encourage une meilleure cohérence entre les acteurs de l'immigration afin que les efforts déployés par les immigrants soient ciblés. L'Ordre souhaite participer aux efforts regroupés des acteurs de l'immigration.

L'Ordre rappelle que les employeurs ont la responsabilité de se préparer bien avant d'accueillir un immigrant. Pour leur part, les travailleurs immigrants ont une responsabilité équivalente bien avant de quitter le pays d'origine pour s'établir au Québec. L'Ordre constate qu'il reste du chemin à faire pour démystifier les équivalences de diplômes et éliminer les préjugés du processus de recrutement.

Il est important que tous les acteurs concernés par l'immigration se concertent.

Par ailleurs, les ordres professionnels peuvent jouer un rôle de premier plan dans le processus d'intégration des professionnels formés à l'étranger.

L'Ordre privilégie que les immigrants reçus aient une connaissance suffisante du français qui leur permettra de s'intégrer au marché du travail rapidement.

L'Ordre suggère de maintenir les standards actuels en matière de connaissance du français.

L'Ordre constate que parmi ses membres, l'âge ne semble pas un enjeu majeur. Face au déficit de main-d'œuvre sur le marché, la priorité doit aller au recrutement et à l'intégration d'une main-d'œuvre immigrante qualifiée et ce, peu importe la tranche

d'âge. Ainsi, l'Ordre n'est ni en accord, ni en désaccord les standards proposés concernant le critère d'âge.

L'Ordre réaffirme que les acteurs du marché du travail doivent prendre les actions requises pour mieux gérer la diversité et ainsi retenir les employés immigrants en emploi au sein des entreprises. Par ailleurs, nous rappelons également que seules les compétences des individus devraient primer dans le processus d'embauche, sans égard à la provenance de la personne.

L'Ordre considère qu'il est primordial d'accueillir des travailleurs immigrants de la catégorie « économique » pour combler les besoins en main-d'œuvre du Québec.

L'Ordre croit qu'il faut s'éloigner des chiffres et s'assurer plutôt que les gens accueillis correspondent aux besoins du marché. Une fois cet exercice réalisé, l'Ordre croit que la société québécoise doit se concentrer sur l'intégration de ces travailleurs pour que 100 % de ceux-ci trouvent un emploi conforme à leurs compétences.

L'Ordre constate que les premiers mois d'adaptation sont critiques et décourage l'utilisation d'un double standard (pour natifs et pour immigrants) dans l'intégration des employés, privilégiant plutôt une structuration intégrée de la période d'adaptation.

L'Ordre est en faveur de l'application des principes de l'action positive pour compenser les effets des pratiques discriminatoires passées et utiliser pleinement les ressources humaines.

Bibliographie

ARCAND, S. *Prévenir les conflits liés à la diversité : l'interculturel comme pratique de gestion*, dans *Gestion*, volume 31, numéro 4, hiver 2007. En ligne : <http://www.portailrh.org/gestion/fiche.aspx?p=315525>.

CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE. L.R.Q., chapitre C-11. Québec. Éditeur officiel du Québec.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Fondation canadienne des relations raciales. Toronto. En ligne. http://im.metropolis.net/frameset_f.html.

CHICHA, Marie-Thérèse, CHAREST, Éric. *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux*, dans *Choix IRPP*, volume 14, no 2, mars 2008.

CHICHA, Marie-Thérèse, SABA, Tania. *Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion*. Montréal : HEC Montréal, 2010. Collection Gestion et Savoirs. 535 pages.

CODE DE DEONTOLOGIE DES MEMBRES DE L'ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES ET EN RELATIONS INDUSTRIELLES AGREES DU QUEBEC. L.R.Q., c. C-26, a. 87. Québec. Éditeur officiel du Québec.

CODE DES PROFESSIONS. L.R.Q., chapitre C-26, Québec. Éditeur officiel du Québec.

POISSANT, Céline. « *La pénurie de main-d'œuvre inquiète les ordres professionnels. Entrevue avec Richard Gagnon, président du CIQ* ». *Les Affaires*. 20 janvier 2011. En ligne : <http://www.lesaffaires.com/archives/generale/la-penurie-de-main-doeuvre-inquiete-les-ordres-professionnels/523708>, consulté le 10 mai 2010.

ROBERT-DEMONTRON, Philippe, JOYEAU, Anne. *Les politiques de diversité ethnoculturelle dans l'entreprise : avantages, limites et conditions de succès*, dans *Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion*. Montréal : HEC Montréal, 2010. Collection Gestion et Savoirs. p. 59.

ST-ONGE, Francine. *Les gestionnaires sont-ils prêts à gérer la diversité culturelle?* En ligne : <http://www.portailrh.org/expert/ficheSA.aspx?p=441600>. Consulté le 10 mai 2010.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec. 4^e trimestre et année 2010. 8 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2011, 33 pages.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION. Portrait socioéconomique des régions du Québec. Édition 2010. 102 pages.