

**Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain  
dans le cadre des consultations relatives à la nouvelle politique québécoise  
en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion**



**5 février 2015**

## **Préambule**

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

## **Contexte**

En décembre 2014, le gouvernement du Québec a annoncé la tenue d'une consultation publique en commission parlementaire sur une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Le but de cet exercice est de se prononcer sur la vision, les principes directeurs et les choix stratégiques qui constitueront les fondements de la nouvelle politique et détermineront les actions du gouvernement à entreprendre. Cette nouvelle politique servira aussi d'appui aux orientations de la planification pluriannuelle de l'immigration à compter de 2016 et à la révision de la loi sur l'immigration au Québec.

Puisque l'attraction, l'intégration professionnelle et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée issue de l'immigration constituent une priorité pour le développement économique de la région métropolitaine de Montréal et pour la communauté d'affaires de la métropole, le président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (la Chambre), monsieur Michel Leblanc, présentera en commission parlementaire, le 5 février 2015, les commentaires et recommandations de la Chambre en vue de l'élaboration de cette nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.

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

## Introduction

L'accès à une main-d'œuvre qualifiée est un enjeu crucial pour une économie basée sur le savoir et aux prises avec un vieillissement de la population. C'est le cas de l'économie du Québec et de sa métropole. Pour répondre à cet enjeu, il est essentiel d'agir sur une multitude de facteurs ayant une incidence directe sur la disponibilité de la main-d'œuvre : le rehaussement de la productivité du travail, l'amélioration de l'adéquation formation-emploi, la hausse des taux de diplomation et l'augmentation de la population active. L'immigration – dans la mesure où elle permet l'augmentation de la population active – apparaît comme l'une des solutions les plus rapides et efficaces pour améliorer l'accessibilité à une main-d'œuvre qualifiée.

Par ailleurs, le Québec et sa métropole connaissent un plus faible dynamisme entrepreneurial que le reste du Canada. Or, l'immigration contribue à accroître l'entrepreneuriat, l'innovation et le développement des marchés à l'étranger<sup>1</sup>. Il s'agit là de déterminants importants de notre croissance économique.

Enfin, l'immigration est d'abord et avant tout une réalité métropolitaine. En effet, la présence d'universités de classe mondiale, de centres de recherche, de grappes industrielles et de sièges sociaux fait de Montréal une destination de choix pour les talents étrangers. Près de 87 % des immigrants du Québec choisissent la région métropolitaine de Montréal comme terre d'accueil. Et pourtant, les indicateurs du marché du travail montrent à quel point cette ressource demeure largement sous-utilisée.

Pour toutes ces raisons, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain est fortement interpellée par l'immigration et s'investit, à travers différents programmes, pour faciliter l'intégration des immigrants qualifiés. La Chambre voit, à travers l'élaboration de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, l'occasion d'améliorer les pratiques de sélection et d'intégration des personnes issues de l'immigration, et ce, dans l'optique de mieux répondre aux besoins du marché du travail tout en renforçant la cohésion sociale.

Il va sans dire que cette nouvelle politique doit accorder un intérêt particulier à la réalité et aux défis économiques propres au Québec et à la région métropolitaine de Montréal. Plus particulièrement :

- Il importe d'améliorer **la sélection des personnes** issues de l'immigration afin de renforcer l'adéquation entre leurs acquis et compétences, et les besoins de notre marché du travail, et plus particulièrement, aux besoins de nos entreprises;
- Cette politique doit également porter une attention particulière à **l'intégration des immigrants qualifiés au marché du travail**. Il s'agit là d'une condition essentielle pour augmenter la contribution des personnes issues de l'immigration à notre économie, améliorer leur participation à notre société et, par conséquent, renforcer la cohésion sociale. La Chambre s'implique d'ailleurs dans la réalisation d'actions concrètes pour

---

<sup>1</sup> Plusieurs sources dont celle du Conference Board du Canada. Octobre 2010. *Immigrants as Innovators : Boosting Canada's Competitiveness*.

renforcer cette intégration grâce à Interconnexion, un programme soutenu par Emploi-Québec;

- La communauté d'affaires de la région métropolitaine de Montréal plaide en faveur d'une **augmentation du volume de l'immigration**, et ce, pour répondre aux besoins à plus long terme de notre économie;
- Enfin, cette nouvelle politique doit permettre d'affirmer le rôle positif de l'immigration et de la diversité pour la prospérité économique, sociale et culturelle du Québec et de sa métropole.

Le présent mémoire vise à énoncer les principes directeurs ainsi que les orientations qui devraient guider l'élaboration de la nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Des recommandations plus spécifiques suivront lors des consultations que le gouvernement tiendra pour l'élaboration de la planification pluriannuelle de l'immigration et lors de la révision de la loi sur l'immigration au Québec. Bien entendu, ce mémoire traite principalement de l'immigration des travailleurs qualifiés, et ne peut être lu sans considérer l'ensemble des prises de position de la Chambre en matière d'accessibilité de la main-d'œuvre.

## **I. LES PRINCIPES DIRECTEURS POUR UNE POLITIQUE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION EFFICACE ET RASSEMBLEUSE**

Une politique d'immigration et de diversité efficace et performante permet de répondre aux besoins économiques et sociaux d'une société, tout en renforçant sa cohésion sociale.

Pour la communauté d'affaires de la région métropolitaine de Montréal, la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion du Québec devra respecter les principes suivants :

### **Reconnaissance et valorisation**

La nouvelle politique doit reconnaître et valoriser l'immigration et la diversité comme sources de créativité, de productivité et d'enrichissement social et économique de notre société.

Le gouvernement doit réaffirmer, souligner et célébrer les bénéfices de l'immigration et de la diversité culturelle pour toute la population québécoise et ainsi susciter son adhésion à cette vision.

### **Clarté, simplicité et transparence**

La nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion doit être claire, simple et transparente. Les immigrants doivent recevoir toute l'information dont ils ont besoin pour bien comprendre les conditions et les procédures pour immigrer au Québec. Ils doivent également recevoir l'information complète concernant la société d'accueil et son marché du travail telle que les particularités du marché du travail, les professions en demande, les conditions de travail, le

cadre réglementaire, etc. – et ce, même avant leur arrivée au Québec – afin de prendre des décisions éclairées et de bien préparer leur intégration.

### **Équité**

Le gouvernement doit s'assurer que les immigrants, les personnes issues de la diversité et les personnes nées au Québec aient le même accès aux institutions, aux biens et aux services publics et privés. Il doit également s'assurer d'une distribution équitable des ressources publiques en fonction des besoins différenciés de la population afin de garantir l'égalité des chances. Enfin, l'équité dans le traitement et les conditions du travail est aussi importante.

### **Compatibilité avec nos besoins**

La politique d'immigration, de diversité et d'inclusion doit reposer sur l'évaluation des besoins à long terme du marché du travail. Dans cette optique, une analyse exhaustive des besoins en main-d'œuvre à long terme est nécessaire. La nouvelle politique doit également favoriser l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre issue de l'immigration. Pour ce faire, le gouvernement doit veiller à ce que les mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences ainsi que l'octroi de formation linguistique ou d'appoint soient efficaces et répondent aux besoins réels de notre société.

### **Responsabilité partagée**

Une intégration réussie des immigrants au marché du travail est un principe clé pour une politique sur l'immigration, la diversité et l'inclusion efficace. Si cela est essentiel pour favoriser la participation des immigrants à la société d'accueil, c'est aussi un facteur clé d'insertion et de cohésion sociales. Toutefois, l'intégration des immigrants est une responsabilité partagée entre l'immigrant et la société. La nouvelle politique doit donc veiller à ce que les mécanismes mis en place pour faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail ciblent les deux parties.

### **Efficience**

Une politique d'immigration, de diversité et d'inclusion efficiente doit respecter le principe de subsidiarité et doit être évaluée périodiquement.

En effet, le gouvernement doit s'assurer de distribuer les ressources et les responsabilités aux instances et organismes qui possèdent l'expertise et la proximité nécessaires avec les clientèles cibles et, par conséquent, qui sont parfois mieux placés pour livrer certains services.

Pour être efficace et efficiente, cette politique doit nécessairement s'accompagner d'objectifs clairs et de résultats mesurables afin de faciliter le processus d'évaluation et de s'assurer qu'il n'y ait pas de gaspillage de fonds publics. Dans cet esprit, il serait pertinent de mettre en place un tableau de bord, lequel compilera des statistiques exhaustives et comparables sur l'immigration et la diversité, d'instaurer un mécanisme de suivi et d'évaluer périodiquement les retombées économiques et sociales de cette politique afin d'être en mesure d'évaluer le progrès et d'apporter si nécessaire les améliorations requises.

## II. LES RECOMMANDATIONS DE LA CHAMBRE POUR QUE LA NOUVELLE POLITIQUE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION PRENNE EN CONSIDÉRATION LA RÉALITÉ ET LES DÉFIS ÉCONOMIQUES DE LA MÉTROPOLE

Une politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion efficace doit contribuer à la performance économique et à la prospérité du Québec et de sa métropole. Les faits concernant l'intégration sous-optimale des immigrants au marché du travail de la métropole sont connus et largement documentés<sup>2</sup>. Nous rappelons toutefois brièvement les principaux constats et les défis liés à cette intégration professionnelle que la Chambre estime comme étant prioritaires.

Il est bien connu que le taux de chômage des immigrants au sein de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR) (11,5 %) est beaucoup plus élevé que celui des personnes nées au Canada (6,2 %)<sup>3</sup>. Il s'agit d'une différence énorme, surtout lorsqu'on observe qu'au sein de la RMR de Toronto, l'écart entre les deux taux de chômage n'est que d'un point de pourcentage. Il convient toutefois de souligner que cet écart diminue dans le temps. En effet, les immigrants qui se sont installés au sein de la métropole il y a 10 ans tendent à avoir un taux de chômage qui se rapproche davantage des natifs au Canada. Pour mieux comprendre ces différences, il est important de rappeler quelques grands constats. Les immigrants au Québec et dans sa métropole sont<sup>4</sup> :

- plus diversifiés : les régions d'origine des immigrants sont mieux réparties entre les continents qu'ailleurs au Canada. On note cependant que la métropole regroupe une plus forte proportion d'immigrants venant d'Afrique et des Amériques que les autres grandes métropoles canadiennes;
- plus scolarisés : au Québec, les immigrants sont proportionnellement plus nombreux à détenir des diplômes universitaires que le reste de la population. Ils sont également plus diplômés en proportion comparativement aux immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique;
- plus nombreux à maîtriser le français et l'anglais : 78,2 % des immigrants au Québec connaissent le français contre 6,3 % en Ontario et en Colombie-Britannique<sup>5</sup>. De plus, une part importante d'immigrants qui parlent le français ont également une connaissance de l'anglais.

Pour faire face à ces défis, la stratégie d'immigration doit être analysée selon quatre axes principaux : la sélection des immigrants, leur intégration, leur nombre et la sensibilisation de la population du Québec et de sa métropole.

<sup>2</sup> Notamment dans le document de consultation du gouvernement du Québec, *Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*.

<sup>3</sup> Source : Statistique Canada (données de 2014).

<sup>4</sup> CIRANO. 12 novembre 2014. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*.

<sup>5</sup> Idem.

## **A. Améliorer la sélection des immigrants afin de renforcer l'adéquation entre les acquis et compétences des immigrants, et les besoins de nos entreprises**

### **1. Effectuer une sélection des immigrants mieux arrimée à nos besoins économiques**

Le décrochage scolaire, le faible taux de diplomation universitaire ainsi que le haut taux de surqualification au sein de la région métropolitaine de Montréal révèlent non seulement qu'il y a une utilisation sous-optimale des ressources humaines, mais aussi l'ampleur du défi de l'adéquation entre les besoins de nos entreprises et la main-d'œuvre disponible. Cela a des impacts négatifs sur la productivité du travail et sur notre compétitivité.

La tertiarisation de notre économie et le développement des secteurs de haute technologie au sein de la métropole intensifieront les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée. En effet, seulement au sein de l'île de Montréal, entre 2012 et 2016, plus de 80 % des emplois exigeront une formation collégiale ou universitaire<sup>6</sup>. La majorité des emplois à pourvoir dans la métropole seront des emplois de gestion, techniques et professionnels<sup>7</sup>. Une meilleure formation de nos ressources, arrimée à une meilleure sélection des immigrants, est essentielle pour faire face à ce défi.

Lorsqu'on s'attarde à la sélection des immigrants, on constate que bien que les immigrants du Québec soient plus scolarisés que ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, leur intégration professionnelle demeure plus difficile. Cela met en évidence les limites du système de sélection actuel basé sur le capital humain.

Ainsi, il importe de s'inspirer des meilleures pratiques et des modèles de sélection des immigrants établis par d'autres pays, notamment la Nouvelle-Zélande et l'Australie. Ces derniers ont mis en place un système de déclaration d'intérêt – d'ailleurs, le gouvernement fédéral devrait lancer le même système sous peu –, lequel met davantage à contribution les entreprises, puisque les candidatures sont classées en fonction des besoins exprimés par les employeurs.

Dans la même veine, un tel système devrait inciter les immigrants à effectuer les démarches en vue de l'obtention de la reconnaissance de leurs acquis et compétences dès que le processus de sélection est entamé.

La Chambre recommande au gouvernement d'adopter le modèle de déclaration d'intérêt pour la sélection des immigrants qualifiés, lequel est basé davantage sur les besoins des entreprises afin d'améliorer l'adéquation entre la main-d'œuvre issue de l'immigration et les besoins effectifs du marché du travail.

<sup>6</sup>EMPLOI-QUÉBEC. Novembre 2013. *Analyse du marché du travail : Tendances et enjeux 2014-2017 version synthèse*.

<sup>7</sup> Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la RMR de Montréal.

## **2. Bien calibrer les exigences linguistiques tout en tenant compte des besoins du marché de l'emploi et du bassin potentiel d'immigrants qualifiés disponibles**

Montréal est une métropole cosmopolite, la plus multilingue au Canada, et où 50 % de la population est bilingue<sup>8</sup>. C'est une force pour une métropole de calibre mondial. Cela se reflète naturellement sur son marché de l'emploi. La communauté d'affaires de la métropole est convaincue de l'importance de la langue française comme assise de la société québécoise et aussi pour une intégration professionnelle réussie. En effet, une connaissance plus approfondie de la langue française est souvent requise pour accéder à un emploi plus qualifié. Le gouvernement du Québec a ainsi récemment haussé les exigences en matière de connaissance du français dès la sélection des immigrants. Mais nous devons nous assurer que cela ne favorise pas une surpondération des immigrants francophones – pour le simple fait qu'ils sont francophones – et, ainsi, ne détourne notre attention de la nécessité de sélectionner des immigrants dans les domaines d'emploi en demande et les plus compatibles avec nos besoins. Nous prenons le risque de restreindre notre accès à un bassin plus élargi de main-d'œuvre dans un contexte de forte compétitivité. Le calibrage de la maîtrise de la langue française doit se faire entre les compétences déjà acquises et la capacité de renforcement de la langue.

Rappelons que la communauté d'affaires est active en ce sens. En effet, depuis 2008, la Chambre pose des actions concrètes en faveur du renforcement de la place du français en affaires. Elle préside la Stratégie commune d'intervention pour le Grand Montréal : Le français, notre affaire à tous, un partenariat entre la communauté d'affaires métropolitaine, le gouvernement et les acteurs socioéconomiques visant l'amélioration du portrait linguistique au sein des entreprises. Ce faisant, la Chambre a conçu deux programmes ciblant aussi bien les petites que les grandes entreprises. Le premier est le programme Carrefour francisation, qui vise la promotion du français et l'accompagnement des petites entreprises (de moins de 50 employés) dans un processus de francisation volontaire. De 2011 à 2014, ce sont plus de 650 entreprises qui ont été attestées par l'Office québécois de la langue française. Le second est le programme Francisation en entreprise, lequel vise la promotion de la francisation auprès des entreprises de 50 employés et plus en vue d'organiser des cours de français gratuits en milieu de travail pour les travailleurs immigrants. Entre 2008 et 2014, plus de 1 100 entreprises ont été aiguillées vers des cours de français, et plus de 3 350 employés en ont bénéficié.

Enfin, dans un environnement nord-américain où nos principaux partenaires commerciaux demeurent majoritairement anglophones, l'utilisation de l'anglais comme langue seconde est de plus en plus requise tant pour les Québécois de naissance que pour les immigrants. Si notre système d'éducation a été structuré de façon à permettre à tous les élèves du Québec d'atteindre, à la sortie du secondaire, un niveau d'anglais jugé comme étant le niveau minimal requis pour bien performer sur le marché du travail, il serait logique d'avoir les mêmes exigences pour les candidats à l'immigration.

Le défi ici est donc de bien calibrer le niveau linguistique (pour les deux langues) qui devrait être exigé aux immigrants dès la sélection avec les besoins réels du marché du travail.

---

<sup>8</sup>MONTRÉAL INTERNATIONAL. Indicateurs d'attractivité.



La Chambre demande au gouvernement :

- de rééquilibrer les exigences lors de la sélection des immigrants afin de maximiser les probabilités d'une intégration réussie au marché du travail :
  - en accordant une pondération plus forte aux atouts et compétences liés aux exigences du marché du travail;
  - en réduisant la pondération accordée à la maîtrise de la langue française lors de la sélection des immigrants, tout en renforçant significativement l'accompagnement et les cours de français pour les immigrants une fois ces derniers sur place.
- d'accorder une plus grande pondération à une connaissance de base de l'anglais comme langue seconde pour améliorer l'employabilité des immigrants au sein de la métropole.

### **3. Favoriser l'attraction et la rétention des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires**

Les étudiants étrangers représentent un groupe stratégique pour l'immigration. En effet, ils détiennent un diplôme québécois reconnu par les employeurs, maîtrisent au moins une des deux langues de travail et connaissent déjà les valeurs culturelles de notre société. Il en est de même pour les travailleurs temporaires. Ces derniers possèdent déjà un emploi au Québec, et leurs compétences sont également plus facilement reconnues par nos employeurs. La rétention des étudiants internationaux et des travailleurs temporaires devrait constituer une priorité pour le gouvernement.

Ainsi, la Chambre demande au gouvernement<sup>9</sup> :

- de favoriser la transition d'un statut temporaire à un statut permanent pour les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires. Le gouvernement doit ainsi faciliter les démarches et alléger la paperasse, améliorer l'accès à l'information et mieux coordonner et arrimer les ressources disponibles;
- de mieux accompagner les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires dans leurs démarches et recherches d'emploi;
- d'instaurer un crédit d'impôt remboursable applicable sur les droits de scolarité uniquement pour les étudiants étrangers qui restent pour travailler au Québec.

<sup>9</sup>MONTRÉAL INTERNATIONAL. 2015. Étude.

#### **4. Renforcer l'attraction et la rétention des immigrants investisseurs et entrepreneurs pour pallier le faible dynamisme entrepreneurial et encourager l'internationalisation des entreprises**

Le Québec et sa métropole connaissent un plus faible dynamisme entrepreneurial que le reste du Canada, et les intentions en matière de croissance y sont également plus faibles<sup>10</sup>. De plus, la province connaît un défi important en matière de relève entrepreneuriale; selon une étude de la Chambre<sup>11</sup>, entre 5 700 et 10 000 entreprises québécoises pourraient fermer leurs portes au Québec d'ici 10 ans, entraînant la suppression de 79 000 à 139 000 emplois et la perte de 8,2 à 12 milliards \$ en PIB. À cela s'ajoute le défi d'internationalisation des entreprises, particulièrement des PME, pour assurer leur croissance. Or, des études ont prouvé<sup>12</sup> que l'immigration contribue de manière substantive à accroître l'entrepreneuriat, l'innovation et le développement des marchés à l'étranger. L'attraction des immigrants investisseurs, des entrepreneurs et des travailleurs autonomes peut contribuer à rehausser la performance du Québec en entrepreneuriat. Le gouvernement doit cibler davantage cette catégorie d'immigration.

La Chambre demande au gouvernement de poursuivre les mesures visant à favoriser l'attraction et la rétention des immigrants investisseurs et entrepreneurs afin de renforcer l'esprit entrepreneurial du Québec et de sa métropole et de favoriser le développement des marchés étrangers.

### **B. Améliorer l'intégration professionnelle des immigrants**

#### **1. Améliorer l'évaluation et la reconnaissance des acquis et compétences des travailleurs immigrants**

La reconnaissance des acquis et compétences est essentielle pour faciliter l'intégration de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail. Or, force est de constater qu'il est plus difficile de faire reconnaître au Québec un diplôme ou une expérience acquis à l'étranger qu'ailleurs au Canada<sup>13</sup>.

En effet, les lourdeurs administratives et les délais de traitement des dossiers souvent trop longs découragent les immigrants. De plus, les coûts associés à ces difficultés et à la formation d'appoint imposés par quelques organismes de réglementation, dont les ordres professionnels, ont souvent fait l'objet de critiques. De telles attitudes peuvent presque s'apparenter à du protectionnisme à l'emploi. Des progrès ont été effectués par plusieurs ordres professionnels, mais il reste encore beaucoup à faire.

<sup>10</sup> EMPLOI-QUÉBEC. Novembre 2013. *Analyse du marché du travail : Tendances et enjeux 2014-2017 version synthèse*.

<sup>11</sup> CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN. Mai 2014. *Le transfert des entreprises à la relève : un défi prioritaire pour des PME durables au Québec*.

<sup>12</sup> Plusieurs études, dont celle du Conference Board du Canada. Octobre 2010. *Immigrants as Innovators : Boosting Canada's Competitiveness*.

<sup>13</sup> EMPLOI-QUÉBEC. Novembre 2013. *Analyse du marché du travail : Tendances et enjeux 2014-2017 version synthèse*.

De plus, la multiplication des organismes de réglementation professionnelle et l'éparpillement des ressources représentent un autre défi pour la reconnaissance des acquis et compétences des professions réglementées et même de celles non réglementées.

Par ailleurs, il faut souligner que la grande majorité des professions ne sont pas soumises à un organisme de réglementation. En effet, ce sont près de 85 %<sup>14</sup> des immigrants actifs admis chaque année qui ne sont pas tenus de s'engager auprès d'un organisme de réglementation. Les employeurs ont donc l'importante responsabilité d'évaluer les acquis et compétences des personnes issues de l'immigration. Or, souvent, les entreprises et surtout les PME ne possèdent pas les connaissances et les ressources nécessaires pour évaluer efficacement les acquis et compétences des ressortissants étrangers.

Pour les professions réglementées notamment par les ordres professionnels, la Chambre considère que les ordres professionnels doivent :

- mieux communiquer les exigences requises pour obtenir l'accréditation de l'ordre en question. En ce sens, il faut que les ordres professionnels publient les informations et les statistiques concernant les taux d'échec ou d'abandon lors des processus pour l'obtention de l'accréditation ainsi que les indicateurs d'employabilité afin que les immigrants désireux d'effectuer de telles démarches fassent des choix éclairés;
- accélérer le processus d'accréditation et de reconnaissance et viser une réduction des coûts liés au traitement des dossiers;
- accorder l'accompagnement nécessaire aux immigrants qui entament de telles démarches afin de faciliter leur insertion en emploi.

Pour les métiers et les professions non réglementées, la Chambre demande au gouvernement :

- d'harmoniser et de confier le processus de reconnaissance des acquis et compétences à un nombre très limité d'organismes, et ce, afin d'éviter le dédoublement des structures, un éparpillement des ressources et, surtout, afin de faciliter et d'accélérer les démarches pour les immigrants;
- de mettre en place et de confier à l'organisme approprié un système de reconnaissance de l'expérience étrangère, lequel sera une référence pour les employeurs désireux de mieux comprendre les compétences de leurs employés acquises à l'étranger;
- d'accélérer le traitement des dossiers. Il s'agit d'une priorité pour permettre aux immigrants de trouver plus rapidement un emploi compatible avec leurs acquis et compétences;
- de mieux arrimer et de rendre plus flexibles les formations d'appoint. Pour ce faire, il faut encourager les collaborations entre les établissements de formation et les entreprises. Il est également important de privilégier les formations à temps partiel, à court terme et à la carte afin de faciliter les démarches et de mieux accommoder les nouveaux arrivants.

---

<sup>14</sup>CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE. 2012. *Guide du participant. Rendez-vous métropolitain pour l'emploi.*

La Chambre demande à ce que la nouvelle politique d'immigration facilite l'évaluation et la reconnaissance des acquis et compétences tant des professions et métiers réglementés (meilleure communication des besoins et exigences, accélération des processus d'accréditation, meilleur accompagnement des immigrants) que des professions non réglementées (harmonisation et centralisation du processus et du système de reconnaissance, accélération du traitement des dossiers, arrimage et flexibilité).

## **2. Renforcer les mesures visant à permettre un contact privilégié entre les travailleurs issus de l'immigration et les employeurs**

Pour améliorer l'intégration professionnelle des immigrants, il est indispensable de mettre les employeurs davantage à contribution. Beaucoup d'entreprises de la région métropolitaine ont instauré de meilleures pratiques et ont réussi à intégrer dans leur entreprise une part importante d'immigrants – Vêtements Peerless inc., Bombardier, etc. Mais de nombreux efforts sont encore nécessaires pour sensibiliser les entreprises aux meilleures pratiques en matière d'intégration des immigrants sur le milieu de travail.

À cet égard, le programme Interconnexion de la Chambre est des plus performants. Parmi les entreprises participantes, 98 % considèrent qu'Interconnexion les a amenées à reconnaître le potentiel et les compétences des chercheurs d'emploi immigrants. En 2014, 1 000 professionnels immigrants ont obtenu un contact avec 400 entreprises participantes à travers 2 000 activités de maillages professionnels (entrevues éclair, activités de réseautage, stage). Le taux de placement en emploi dans le domaine professionnel des participants de cette période s'est élevé à 63 %. De plus, en étant à l'écoute des besoins et des exigences de la communauté d'affaires et des entreprises, ce programme permet d'identifier les candidats issus de l'immigration les plus à même de les satisfaire. Le gouvernement doit maintenir et développer ce modèle.

De plus, les stages en entreprises sont un puissant outil d'intégration professionnelle pour les immigrants. En effet, ils leur permettent l'acquisition d'une précieuse première expérience professionnelle québécoise ainsi que le développement d'un réseau de contacts local et facilitent la validation de leurs compétences, etc. C'est pour cette raison que même les stages non rémunérés sont très demandés par les immigrants. Toutefois, le débat actuel entourant les stages non rémunérés, s'ajoutant au fait que ces derniers sont souvent de courte durée, rend l'utilisation des stages de moins en moins attrayante pour les entreprises. Qui plus est, les programmes de stages de fin d'études, de plus longue durée, répondent mieux aux besoins des entreprises. Et les immigrants se voient privés de ce lien privilégié entre les entreprises et les institutions d'enseignement. Le gouvernement doit créer les conditions favorables pour que les entreprises voient les stages notamment pour les immigrants comme étant un investissement rentable. Il doit donc mettre en place une politique facilitant les stages en entreprise pour, d'une part, inciter les entreprises à exprimer et à préciser davantage leurs besoins et, d'autre part, encourager une meilleure collaboration entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle afin de permettre aux immigrants d'intégrer une entreprise en passant par un stage tout en peaufinant leurs qualifications professionnelles.

La Chambre demande au gouvernement de renforcer son soutien aux programmes qui favorisent le rapprochement entre les entreprises de la métropole et les immigrants, notamment en mettant en place les conditions favorables pour inciter les entreprises à offrir plus de stages aux immigrants. Cela contribue directement à leur employabilité.

### 3. Améliorer la régionalisation de l'immigration

La répartition géographique est un enjeu important puisque la très grande majorité des immigrants se trouvent dans la région métropolitaine de Montréal et que les régions connaissent un vieillissement démographique plus important.

La région métropolitaine de Montréal peut jouer un rôle important pour améliorer la régionalisation de l'immigration, notamment en référant aux régions les nouveaux arrivants qui ont des compétences recherchées par ces dernières. À titre d'exemple, la Chambre, par l'intermédiaire de son programme Interconnexion, a soutenu la Chambre de commerce et d'industrie de Québec dans ses efforts d'attirer davantage d'immigrants qualifiés. En effet, disposant d'un bassin plus large de candidats établis dans la métropole, Interconnexion a été en mesure de référer les candidats les plus à même de répondre aux besoins de Québec. Un tel type de modèle devrait être réinstauré, voire renforcé.

La Chambre demande au gouvernement d'améliorer la régionalisation de l'immigration, notamment en soutenant les initiatives visant à améliorer les collaborations entre les organisations clés en intégration des immigrants dans la métropole et les autres organisations de développement économique et d'employabilité se trouvant dans les régions du Québec.

#### C. Augmenter le volume d'immigration afin qu'il réponde à nos besoins économiques et démographiques

Le Québec et sa métropole connaissent un vieillissement de la population à la fois plus rapide et plus marqué qu'ailleurs au Canada, sans oublier que le poids démographique du Québec dans le Canada diminue d'année en année<sup>15</sup>. Cela affecte son poids politique également. Si les récentes statistiques démographiques publiées par l'Institut de la statistique du Québec révèlent que la population totale de la province poursuivra sa croissance, notamment grâce à l'apport de l'immigration internationale, il en demeure que le déclin de la population de 20 à 64 ans, c'est-à-dire la population en âge de travailler, est préoccupant. Notons toutefois que la population totale augmente moins vite qu'en Ontario et en Colombie-Britannique, car le Québec reçoit proportionnellement moins d'immigrants. À cela s'ajoute un bilan de migration interprovincial négatif depuis des décennies. De ce fait, le volume actuel de 50 000 admissions d'immigrants par année ne préviendra pas cette décroissance, bien au contraire : la population en âge de travailler connaîtra un déclin marqué entre 2017 et 2030<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Édition 2014. *Bilan démographique du Québec*.

<sup>16</sup> MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. Décembre 2014. *Cahier de consultation, vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*

Par conséquent, les entreprises du Québec et de sa métropole auront de plus en plus de difficultés à combler leurs besoins en main-d'œuvre. D'ailleurs, selon les perspectives d'Emploi-Québec, il y aura environ 149 500 emplois<sup>17</sup> à combler au sein de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, dont 70 % résulteront de départs à la retraite, durant la période 2013-2017.

À la lumière de ces constats, la Chambre réitère sa demande au gouvernement du Québec de hausser le niveau d'admission des immigrants à 60 000 par année, soit proportionnellement au poids démographique de la province dans le reste du Canada. D'ailleurs, le document de consultation du gouvernement du Québec pour la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion affirme clairement que ce n'est qu'à partir de 60 000 admissions par année qu'on réussira à prévenir le déclin de la population en âge de travailler au Québec.

La Chambre demande au gouvernement de hausser le volume d'immigration au Québec à environ 60 000 personnes par année afin de mieux répondre aux besoins économiques et démographiques à long terme du Québec et de sa métropole.

#### **D. Affirmer le rôle positif de l'immigration et de la diversité pour la prospérité économique, sociale et culturelle du Québec et de sa métropole**

L'immigration et la diversité culturelle ont suscité de nombreux débats durant les dernières années. En effet, l'immigration comme réponse à nos défis économiques et démographiques a parfois été remise en question<sup>18</sup>, sans parler des questionnements liés à la laïcité de l'état. Cela a envoyé un signal de frilosité par rapport à l'immigration et à la diversité culturelle. Évidemment, cela peut affecter l'image de la métropole comme étant une terre d'accueil des immigrants et pourrait nuire à l'attractivité des talents étrangers.

Dans sa nouvelle politique d'immigration, de diversité et d'inclusion, le gouvernement doit envoyer un message clair que l'immigration, la diversité et les talents étrangers sont bénéfiques pour notre économie et qu'ils sont partie intégrante de notre société. Pour ce faire, la Chambre recommande :

- d'accentuer les efforts de sensibilisation sur les avantages de l'immigration et de la diversité pour notre société. Cela est essentiel afin de corriger les biais de perception;
- de poursuivre les activités et les efforts de formation interculturelle et sur la diversité;
- de mettre davantage à contribution la communauté d'affaires. Les grandes entreprises qui embauchent la main-d'œuvre issue de l'immigration et de la

<sup>17</sup>EMPLOI-QUÉBEC. Juillet 2014. *Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*.

<sup>18</sup>BENOÎT DUBREUIL ET GUILLAUME MAROIS. 2011. *Le Remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*.

diversité doivent devenir des ambassadrices auprès des autres entreprises pour l'intégration de cette main-d'œuvre.

La Chambre demande au gouvernement d'accentuer les efforts de sensibilisation et les actions afin d'affirmer le rôle positif que jouent l'immigration et la diversité dans la prospérité économique, sociale et culturelle du Québec et de sa métropole.

## **Conclusion**

Pour la communauté d'affaires, la diversité culturelle et linguistique de Montréal est un atout majeur. De plus, l'attraction, l'intégration professionnelle et la rétention de la main-d'œuvre issue de l'immigration sont primordiales pour une économie vieillissante et basée sur le savoir.

La nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion doit avant tout réaffirmer le rôle stratégique que joue la diversité pour notre prospérité économique et notre richesse culturelle. Ensuite, elle doit viser à améliorer l'intégration professionnelle de nos immigrants en améliorant la sélection de ces derniers en fonction des besoins du marché du travail et en renforçant les mesures qui amélioreraient leur employabilité. Enfin, puisque la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée est un enjeu à long terme, la Chambre réitère l'importance d'augmenter le volume de l'immigration proportionnellement au poids démographique dans le Canada.

## SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

### I. Les principes directeurs pour une politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, efficace et rassembleuse.

**Recommandation 1** : Pour la communauté d'affaires de la région métropolitaine de Montréal, la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion du Québec devra respecter les principes suivants :

- Reconnaissance et valorisation
- Clarté, simplicité et transparence
- Équité
- Compatibilité avec nos besoins
- Responsabilité partagée
- Efficience

### II. Les recommandations de la Chambre pour que la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion prenne en considération la réalité et les défis économiques de la métropole.

#### A. Améliorer la sélection des immigrants afin de renforcer l'adéquation entre les acquis et compétences des immigrants, et les besoins de nos entreprises

**Recommandation 2** : La Chambre recommande au gouvernement d'adopter le modèle de déclaration d'intérêt pour la sélection des immigrants qualifiés, lequel est basé davantage sur les besoins des entreprises afin d'améliorer l'adéquation entre la main-d'œuvre issue de l'immigration et les besoins effectifs du marché du travail.

**Recommandation 3** : La Chambre demande au gouvernement :

- de rééquilibrer les exigences lors de la sélection des immigrants afin de maximiser les probabilités d'une intégration réussie au marché du travail :
  - en accordant une pondération plus forte aux atouts et compétences liés aux exigences du marché du travail;
  - en réduisant la pondération accordée à la maîtrise de la langue française lors de la sélection des immigrants, tout en renforçant significativement l'accompagnement et les cours de français pour les immigrants une fois ces derniers sur place.
- d'accorder une plus grande pondération à une connaissance de base de l'anglais comme langue seconde pour améliorer l'employabilité des immigrants au sein de la métropole.

**Recommandation 4** : La Chambre demande au gouvernement :

- de favoriser la transition d'un statut temporaire à un statut permanent pour les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires. Le gouvernement doit ainsi faciliter les démarches et alléger la paperasse, améliorer l'accès à l'information et mieux coordonner et arrimer les ressources disponibles;
- de mieux accompagner les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires dans leurs démarches et recherches d'emploi;
- d'instaurer un crédit d'impôt remboursable applicable sur les droits de scolarité uniquement pour les étudiants étrangers qui restent pour travailler au Québec.



**Recommandation 5 :** La Chambre demande au gouvernement de poursuivre les mesures visant à favoriser l'attraction et la rétention des immigrants investisseurs et entrepreneurs afin de renforcer l'esprit entrepreneurial du Québec et de sa métropole et de favoriser le développement des marchés étrangers.

### **B. Améliorer l'intégration professionnelle des immigrants**

**Recommandation 6 :** La Chambre demande à ce que la nouvelle politique d'immigration facilite l'évaluation et la reconnaissance des acquis et compétences tant des professions et métiers réglementés (meilleure communication des besoins et exigences, accélération des processus d'accréditation, meilleur accompagnement des immigrants) que des professions non réglementées (harmonisation et centralisation du processus et du système de reconnaissance, accélération du traitement des dossiers, arrimage et flexibilité).

**Recommandation 7 :** La Chambre demande au gouvernement de renforcer son soutien aux programmes qui favorisent le rapprochement entre les entreprises de la métropole et les immigrants, notamment en mettant en place les conditions favorables pour inciter les entreprises à offrir plus de stages aux immigrants. Cela contribue directement à leur employabilité.

**Recommandation 8 :** La Chambre demande au gouvernement d'améliorer la régionalisation de l'immigration, notamment en soutenant les initiatives visant à améliorer les collaborations entre les organisations clés en intégration des immigrants dans la métropole et les autres organisations de développement économique et d'employabilité se trouvant dans les régions du Québec.

### **C. Augmenter le volume d'immigration afin qu'il réponde à nos besoins économiques et démographiques**

**Recommandation 9 :** La Chambre demande au gouvernement de hausser le volume d'immigration au Québec à environ 60 000 personnes par année afin de mieux répondre les besoins économiques et démographiques à long terme du Québec et de sa métropole.

## **III. Affirmer le rôle positif de l'immigration et de la diversité pour la prospérité économique, sociale et culturelle du Québec et de sa métropole.**

**Recommandation 10 :** La Chambre demande au gouvernement d'accentuer les efforts de sensibilisation et les actions afin d'affirmer le rôle positif que jouent l'immigration et la diversité dans la prospérité économique, sociale et culturelle du Québec et de sa métropole.