



la Chambre de commerce
du Montréal métropolitain

Une richesse indispensable

Pour l'intégration professionnelle des immigrants

.....

Avis de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain présenté dans le cadre des consultations du gouvernement du Québec sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Le 8 décembre 2017

Préambule

Forte d'un réseau de plus de 7 000 membres, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) agit sur deux fronts : porter la voix du milieu des affaires montréalais et offrir des services spécialisés aux entreprises et à leurs représentants. Toujours au fait de l'actualité, elle intervient sur des dossiers déterminants pour la prospérité des entreprises et 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. Avec l'appui de ses experts Acclr, la CCMM vise à accélérer la création et la croissance des entreprises de toutes tailles, ici et à l'international.

Introduction

Le gouvernement du Québec a lancé un chantier dans le but de favoriser la pleine participation à la société québécoise des personnes immigrantes et issues de la diversité ethnoculturelle. Cette démarche vise notamment à apporter des solutions concrètes aux préoccupations liées à l'emploi, à la formation, à la francisation et à la lutte contre la discrimination.

La Chambre soutient le gouvernement dans cette volonté et partage son souhait d'en faire une priorité. Il s'agit d'un enjeu de première importance pour le milieu des affaires de la métropole. Nos entreprises font face à des besoins de main-d'œuvre qualifiée de plus en plus difficiles à combler, un problème qui ira grandissant. Le taux de chômage de la grande région de Montréal n'a jamais été aussi bas depuis que sont compilées des données comparables, soit depuis 1976. La demande est particulièrement aiguë dans les secteurs d'avenir, comme les technologies de l'information et le manufacturier innovant.

Pour être en mesure de répondre à ces importants besoins de main-d'œuvre, plusieurs actions sont requises. Il faut en premier lieu poursuivre nos efforts pour que les Québécois dits de souche aillent chercher une formation appropriée et qu'ils obtiennent leur diplôme. Il nous faut aussi faire appel de façon éclairée aux gens de talent qui voudraient s'établir au Québec, en s'assurant notamment de les sélectionner en fonction des besoins du marché du travail. Et comme nous l'avons préconisé à maintes reprises, il faut hausser le seuil d'immigration pour atteindre 60 000 nouveaux arrivants par année au Québec.

Toutefois, l'une des pièces maîtresses de cette stratégie doit être de transformer la dynamique d'intégration professionnelle des immigrants pour en faire un succès collectif et pérenne.

Le constat initial est clair. L'étude réalisée en 2016 par la Chambre, Montréal International et l'Institut du Québec a confirmé que Montréal affiche encore l'une des moins bonnes performances en Amérique du Nord pour ce qui est de l'intégration des immigrants au marché du travail. Alors que le taux de chômage de la grande région de Montréal est de 6 %, il grimpe à 10 % pour cette partie de la population¹. Même s'il tend à diminuer pour les cohortes d'immigrants arrivées il y a plusieurs années, cet écart global de quatre points de pourcentage est élevé et, malheureusement, persistant.

L'enjeu de l'intégration concerne évidemment au premier titre le marché du travail de la métropole, où vivent 87 % des immigrants récents au Québec². Même si les appels à l'action pour encourager les immigrants à s'établir sur l'ensemble des territoires du Québec sont les bienvenus et donneront sans doute des résultats au cours des prochaines années, il nous faut, dans l'immédiat, porter une attention particulière aux dynamiques en cours dans la métropole.

¹ INSTITUT DU QUÉBEC (2016). « *More Qualified But Unemployed: Montréal's Immigration Paradox* ». [En ligne : http://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/8448_plusdiplomes_idq-rpt_en.pdf?sfvrsn=2].

² COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL, « Le Grand Montréal parmi les principaux pôles d'immigration en Amérique du Nord », Bulletin Perspective Grand Montréal, décembre 2013.

La Chambre estime pouvoir contribuer positivement à la caractérisation des enjeux et aux solutions qui pourront changer les choses. Elle a acquis depuis de nombreuses années une expertise concrète en matière d'intégration des travailleurs issus de l'immigration. Elle a développé et mis sur pied, avec le soutien du gouvernement du Québec, un programme destiné à mettre en contact les immigrants qualifiés avec des employeurs afin de faciliter l'obtention d'une première expérience de travail dans leur domaine. La Chambre offre également des services aux entreprises en matière de francisation. Depuis 2016, elle a publié deux études, dont l'une porte sur la progression des immigrants vers les postes de cadre.

En tant qu'organisation, la Chambre a été directement témoin de la compétence et de l'apport des immigrants. La moitié (49 %) de ses 115 employés ne sont pas nés au Québec et un peu plus du tiers sont issus de la diversité ethnoculturelle. La Chambre a d'ailleurs reçu deux distinctions en 2017, soit le prix « Entreprise championne de la diversité », remis par le Réseau des entrepreneurs et professionnels africains, et la nomination de son président et chef de la direction, Michel Leblanc, au « Top 20 de la diversité » de l'agence Média Mosaïque.

C'est forte de cette expérience que la Chambre partage ses recommandations. Elle invite le gouvernement à prendre en considération trois principes fondamentaux dans le cadre de sa réflexion :

1. **L'immigration comme nécessité** : Le Québec fait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux secteurs et le vieillissement de sa population mettra une pression croissante sur l'économie et les finances publiques. D'ici 2022 au Québec, près du tiers des gestionnaires et 31 % des emplois professionnels seront à remplacer³. L'immigration et la participation de l'ensemble des personnes issues de la diversité à la société deviennent essentielles pour assurer la croissance économique du Québec et la prospérité de sa population.
2. **L'emploi comme composante essentielle** : La pleine participation à la société québécoise des personnes immigrantes et issues de la diversité ethnoculturelle passe nécessairement par l'emploi. Tant qu'une personne fait face à des difficultés pour trouver un emploi et subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, l'intégration culturelle et sociale devient un objectif secondaire et difficile à atteindre. Ainsi, l'emploi doit être perçu comme l'une des composantes centrales d'une intégration réussie.
3. **Le processus complet comme champ d'action** : Le processus par lequel passe un immigrant, de l'étape initiale de sa démarche lorsqu'il songe à quitter son pays d'origine à celle où il devient un citoyen du Québec pleinement intégré dans son milieu, est un très long marathon. Afin de maximiser les chances de succès et d'intégration, il est important de percevoir le processus dans son ensemble et d'adopter une approche cohérente qui englobe chacune des étapes, de la sélection jusqu'à celle de l'avancement.

C'est en se basant sur ce troisième principe que la Chambre a structuré le présent avis. La sélection, la formation, l'intégration et l'avancement des immigrants en milieu de travail doivent tous être considérés comme des vecteurs de valorisation de la diversité. Agir sur l'ensemble de ces éléments est une condition essentielle à une intégration réussie, catalyseur de la croissance des entreprises et du dynamisme économique de la métropole et du Québec.

I. La sélection : favoriser l'intégration dès le début du processus

La première étape de la valorisation de la diversité débute avant même l'arrivée des immigrants au Québec. La Chambre est d'avis que l'une des principales clés pour une intégration réussie est l'accès à l'emploi. Cela est hautement favorisé par une meilleure adéquation entre le profil des immigrants et les besoins du marché du travail. Cette adéquation doit s'opérer dès l'étape de la sélection des immigrants dans leur pays d'origine.

³ EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : Perspectives à moyen (2013-2017) et à long terme (2013-2022)*, 2014.

Si la maîtrise du français représente un atout important, il ne faut pas pour autant surpondérer ce facteur au détriment des autres compétences. Il est plus facile pour un immigrant allophone de s'intégrer s'il apprend le français une fois arrivé et en emploi que pour quelqu'un qui maîtrise le français, mais qui ne parvient pas à trouver un emploi.

La nouvelle politique d'immigration 2016-2021 du gouvernement du Québec contient des mesures correctives en ce qui concerne l'enjeu d'intégration des immigrants. Ses orientations font écho aux demandes du milieu des affaires quant à l'amélioration de l'adéquation entre les compétences des travailleurs issus de l'immigration et les besoins et impératifs du marché du travail. La Chambre avait profité du lancement de la politique pour réitérer son soutien à la transformation du système de sélection des immigrants qui s'appuie sur la déclaration d'intérêt. Un tel mécanisme met davantage à contribution les employeurs et permet une réduction des délais de traitement ainsi qu'un meilleur arrimage entre les compétences des immigrants et les besoins du marché du travail. Comme ces mesures sont récentes, il est encore trop tôt pour en évaluer réellement les effets. Il importe toutefois de veiller à renforcer ces mesures et à exercer un suivi serré afin d'assurer une efficacité maximale.

Alors que le taux de chômage de la métropole est à son plus bas depuis 1976 et que les besoins de main-d'œuvre sont pressants, la Chambre réitère sa recommandation de hausser le seuil d'immigration à 60 000 immigrants par année au terme de la Planification pluriannuelle 2017-2019. Des emplois de qualité continuent d'être créés dans la métropole, et il faut éviter de se retrouver en situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, car cela freinerait l'élan économique que connaît présentement la métropole.

II. La formation : la reconnaître et la compléter par une offre flexible

Les enjeux de formation pour valoriser la diversité se jouent sur deux plans : la reconnaissance des acquis et l'accès à des programmes de formation d'appoint souples et accessibles tels que la francisation.

Par le passé, trop d'immigrants sélectionnés sur la base de leurs compétences sont arrivés au Québec pour constater que leur expertise n'était pas reconnue sur le marché de l'emploi. Il faut donc que la reconnaissance des diplômes étrangers soit facilitée avec des délais de traitement réduits et, idéalement, avant même l'arrivée des immigrants en sol québécois.

Le processus de reconnaissance des compétences est encore plus lourd pour les métiers réglementés et régis par les ordres professionnels. Une fois faite l'évaluation des compétences acquises à l'étranger, ces ordres ont tendance à simplement orienter les nouveaux arrivants vers les universités pour qu'ils obtiennent la formation d'appoint requise. Toutefois, comme le souligne le rapport Gariépy⁴, les immigrants y ont difficilement accès, notamment en raison de la disponibilité des cours, parfois offerts une seule fois par année, et des modalités d'admission liées au nombre de places limité. L'obtention de la formation d'appoint peut donc s'étirer sur une longue période excédant souvent une année. Le candidat immigrant peut ainsi être forcé à changer de secteur professionnel pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Il est important de préciser qu'à ce chapitre, l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) fait figure de leader. L'OIQ s'est récemment fixé l'objectif ambitieux de permettre à 75 % des immigrants ingénieurs d'obtenir les équivalences et les cours d'appoint requis pour leur permettre de pratiquer à l'intérieur d'un délai de huit à neuf mois. Le leadership et la créativité dont fait preuve l'OIQ doivent être imités par les autres ordres professionnels.

En matière de francisation, les immigrants font également face à certains défis. L'offre de formation traditionnelle n'est pas toujours adaptée aux horaires des personnes en emploi, qui ont une famille ou encore qui possèdent un commerce. Pour être efficace et inclusive, l'approche privilégiée doit être souple.

⁴ OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC. *L'organisation et le financement de la formation d'appoint à l'université en réponse à la prescription d'un ordre professionnel*, André Gariépy, commissaire, juillet 2016.

C'est dans cette perspective que la Chambre a mis sur pied un programme de jumelage linguistique, qui permet à de petits commerçants d'apprendre le français sur leur lieu de travail. Cette approche connaît du succès auprès des participants puisqu'elle allie souplesse et efficacité.

III. L'intégration en emploi : outiller adéquatement les entreprises

L'intégration des immigrants au marché du travail est un enjeu de longue date. Les services des ressources humaines, surtout au sein des PME, manquent de personnel formé pour évaluer les curriculum vitae des candidats étrangers. Ainsi, l'embauche de candidats issus du système d'éducation québécois est souvent perçue comme étant plus simple. Il faudrait donc travailler à développer des formules d'intervention adaptées aux besoins des PME, généralement sur les lieux de l'entreprise.

Dans ce contexte, il est essentiel de mieux outiller les entreprises et surtout les PME pour qu'elles puissent analyser adéquatement les curriculum vitae reçus afin de sélectionner les candidats qui répondent à leurs besoins. En ce sens, et à l'instar de la nouvelle Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, le gouvernement doit continuer à soutenir les initiatives qui appuient les employeurs et les mettent en contact avec des candidats issus de l'immigration.

Depuis sept ans, la Chambre, par le truchement de son programme Interconnexion, travaille à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans leur secteur professionnel. Le programme a pour but de permettre un contact privilégié entre les organisations montréalaises et les nouveaux arrivants qualifiés pour favoriser leur intégration professionnelle. Ce programme répond autant aux besoins des entreprises qu'à ceux des immigrants. En dix ans, la Chambre ainsi a mis en lien plus de 6 000 immigrants avec plus de 1 100 entreprises, notamment grâce à des stages et à la tenue de plus de 15 000 activités de maillage professionnel.

L'accès à un emploi de qualité et gratifiant est une condition essentielle pour assurer le succès de l'intégration des immigrants à la société. Il en va d'une responsabilité partagée des différents acteurs impliqués, qu'il s'agisse du gouvernement, des organismes d'employabilité, des entreprises ou des individus.

IV. L'avancement : permettre aux immigrants de s'épanouir

L'accès à un emploi n'est pas une fin en soi. Il est essentiel que les immigrants aient le même accès aux postes stratégiques et de direction que leurs homologues issus du système d'éducation québécois. Selon une étude⁵, l'intention entrepreneuriale des immigrants se situe à 32,3 %, contre 18,8 % pour le reste de la population du Québec. Cette intention entrepreneuriale doit être mise à profit.

En 2016, la Chambre a publié l'étude *Les immigrants : en bonne position pour accéder à des postes stratégiques* pour illustrer tout le potentiel des immigrants pour occuper des postes de responsabilité, mais aussi mettre en lumière les obstacles qui demeurent.

En somme, les immigrants occupent actuellement 14 % des postes de cadre et présentent un plus haut taux de rétention (83 %) que les non-immigrants (79 %). Toutefois, leur ascension professionnelle peut parfois être bloquée par une maîtrise limitée du français et de l'anglais des affaires, des barrières culturelles dans les méthodes de gestion et une expérience mal reconnue ou parfois jugée insuffisante.

⁵ FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP. 2015. *Entreprendre : Partout pareil au Québec?* Indice entrepreneurial québécois 2015.

L'étude soulignait que cet enjeu est de responsabilité collective et recommandait aux entreprises d'outiller les travailleurs immigrants pour développer leurs aptitudes de gestion et de se doter d'une politique de diversité pour faciliter l'avancement des cadres. Elle invitait aussi les immigrants à oser demander des rétroactions à leurs gestionnaires et à élargir leur réseau professionnel pour faciliter leur recherche d'emploi et se familiariser avec la culture d'affaires locale.

Conclusion

L'immigration et la diversité ethnoculturelle sont des atouts pour le Québec. Elles font avancer notre société et enrichissent notre culture commune. En plus d'être une richesse, l'immigration est aussi une nécessité démographique et économique. Dans un contexte de vieillissement de la population, les entreprises doivent pouvoir compter sur l'accès à un bassin de talents suffisant pour investir et croître.

De plus, la Chambre réitère que pour une personne issue de l'immigration, l'accès à un emploi de qualité dans lequel elle peut s'épanouir est une condition essentielle à sa pleine participation à la société québécoise. Pour maximiser les chances des immigrants d'accéder à un tel emploi, des efforts doivent être faits dès la toute première étape, c'est-à-dire celle de la sélection.

Ainsi, pour y arriver, la Chambre préconise :

1. Que le gouvernement du Québec poursuive la mise en œuvre de sa politique de sélection axée sur un bon arrimage entre le profil des immigrants et les besoins du marché du travail actuels et futurs, en collaboration avec les entreprises;
2. Que le gouvernement du Québec s'assure que les ordres professionnels ont en place des mécanismes permettant une reconnaissance rapide des diplômes et, le cas échéant, un accès à une formation d'appoint flexible, adaptée et accessible dans de courts délais;
3. Que le gouvernement du Québec maintienne son appui aux initiatives facilitant l'accès à une première expérience de travail au Québec;
4. Que les entreprises, en particulier les PME, renforcent, avec l'appui des organismes spécialisés, leur capacité à bien détecter et évaluer les candidats issus de l'immigration qui peuvent répondre à leurs besoins;
5. Que les grandes et moyennes entreprises se dotent de processus internes pour faciliter la progression professionnelle des immigrants vers des postes de responsabilité, incluant l'accès à des programmes de formation spécifiques en francisation avancée et en pratiques de gestion.

Afin d'atteindre l'ensemble de ces objectifs, la Chambre prône une démarche inclusive et la collaboration de tous les acteurs socioéconomiques. Avec sa Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, le gouvernement va dans la bonne direction. Pour sa part, la Chambre entend poursuivre sa contribution au moyen de son programme Interconnexion et de ses initiatives en matière de francisation.