L'IMMIGRATION, L'UNE DES CLÉS DE NOTRE PROSPÉRITÉ ÉCONOMIQUE

L'auteure, **Françoise Bertrand**, est diplômée en sociologie de l'Université de Montréal et détentrice d'une maîtrise en études environnementales de l'Université de York à Toronto, Françoise Bertrand possède plus de 30 années d'expérience à la tête d'importantes organisations : gestionnaire de haut niveau à l'UQÀM, présidente-directrice générale de la Société de radio-télévision du Québec (Télé-Québec), directrice principale du Groupe Conseil KPMG, présidente du CRTC, associée du Groupe SECOR. Elle est actuellement présidente-directrice générale de la Fédération des chambres de commerce du Québec. De plus, elle a siégé et siège encore à de nombreux conseils d'administration.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

Compte tenu du mandat de la Fédération, nous analysons avant tout l'immigration au regard de sa contribution au développement économique du Québec. Or, le Québec connaît déjà un phénomène de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités et cette situation va s'aggraver dans un avenir prévisible. Le Québec est l'une des sociétés occidentales où le vieillissement de la population sera nettement accéléré. À compter de 2012, il y aura davantage de personnes qui vont quitter le marché du travail pour la retraite que de nouvelles personnes qui vont intégrer la main-d'œuvre active.

Sans être une panacée, le recours à l'immigration pour combler nos besoins de main-d'œuvre est absolument incontournable. De plus, dans une économie mondialisée, les immigrants investissent au Québec, nous font connaître de nouveaux réseaux internationaux, apportent des manières différentes de faire des affaires et de voir le monde et élargissent nos horizons. La Fédération est ouverte à l'immigration. Elle travaille en partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) sur certaines mesures facilitant l'intégration et elle a donné son accord à la stratégie du gouvernement du Québec en faveur de l'augmentation du nombre d'immigrants au cours des prochaines années.

2. QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Il y a de réelles difficultés, il ne faut pas les cacher. Le fait que les immigrants connaissent un taux de chômage qui soit presque deux fois plus élevé que celui des Québécois d'origine, illustre ces difficultés. Elles tiennent à mon avis à quatre causes principales :

i. les problèmes de reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles des immigrants. On fait quelques progrès, mais ce n'est pas suffisant et on avance trop lentement.
ii. On accueille une trop forte proportion d'immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire. Dans une économie normale, environ 25 % des emplois font réellement appel à des compétences de niveau universitaire. Or, plus de 40 % des immigrants reçus ont une formation universitaire. Ces immigrants sont, dans beaucoup de disciplines non scientifiques, en concurrence avec les finissants universitaires québécois pour les emplois disponibles de ce niveau. Le MICC accorde désormais plus d'importance aux diplômes de formation professionnelle et technique, ce qui devrait conduire à un meilleur équilibre.
iii. Bon nombre d'employeurs hésitent encore à recourir à la main-d'œuvre immigrante.

iv. Les travailleurs d'origine immigrante font assez souvent l'objet de réaction de la part de la clientèle, surtout dans les services financiers, l'aide conseil ou la vente. Plusieurs entreprises ont témoigné récemment de cette réaction un peu xénophobe de leur clientèle. Ce n'est pas sans poser quelques problèmes d'intégration.

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

La Fédération des chambres de commerce a organisé, en partenariat avec certains ministères du gouvernement du Québec, des rendez-vous (national et régionaux) des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre. La question de l'embauche et de l'intégration des immigrants fut abordée de manière très franche.

Parmi les suggestions formulées, notons :

- l'accueil des immigrants dans les entreprises à titre de stagiaire dans les programmes de formation et de perfectionnement, comme stratégie de recrutement de la main-d'œuvre ;
- l'organisation de sessions ciblées de recrutement dans le bassin des immigrants de la région métropolitaine ;
- l'offre plus généralisée de formations d'appoint qui permettent à des immigrants de répondre aux exigences des corporations professionnelles et aux standards nord-américains dans certaines disciplines ;
- la régionalisation plus poussée de l'immigration. Les immigrants se concentrent dans la région métropolitaine de Montréal et affichent une certaine résistance à quitter cette région ;
- le recrutement de techniciens et de diplômés universitaires parmi les étudiants étrangers faisant des études au Québec.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-L'INTÉGRATION ?

C'est assez simple. Une intégration réussie, pour une personne en âge de travailler, c'est l'accès, après une période normale d'adaptation à la société d'accueil, à un emploi correspondant à ses qualifications professionnelles et à son expérience. Ainsi, la personne est en mesure de s'épanouir sur le plan personnel et d'apporter une contribution à la société. C'est également, pour un entrepreneur, la réalisation d'un projet d'investissement ou le démarrage d'une entreprise.

Bien sûr, l'emploi ne fait pas foi de tout. Mais c'est d'abord par l'emploi que l'on réalise son intégration. Après, il devient un peu plus facile de participer sereinement et pacifiquement à la vie démocratique, culturelle et sociale. On constate, chez nous comme ailleurs, que certains dérapages surviennent surtout chez les personnes pour qui l'intégration économique est un échec. Cela est vrai pour les immigrants comme pour d'autres citoyens qui vivent des situations d'exclusion.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Les rendez-vous des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre ont permis d'apporter plusieurs témoignages de réussite d'intégration des immigrants au sein des entreprises. Voici quelques pratiques notées, qui ne sont pas nécessairement les meilleures :

- l'intégration d'un ou de quelques immigrants au sein d'une équipe de travail déjà constituée dans l'entreprise. Éviter les ghettos d'emplois immigrants ;
- l'offre de stagiaires permettant de mettre en application, dans l'environnement nord-américain du travail, les compétences acquises et déployées dans un autre contexte de travail ;
- l'accompagnement des immigrants, par une personne de l'entreprise, dans leur parcours de formation ;
- une grande clarté dans les objectifs fixés et des résultats attendus, surtout chez les professionnels. L'employeur fait preuve de souplesse dans l'organisation du travail pour tenir compte des valeurs chères à certaines communautés immigrantes, mais on refuse tout compromis sur les objectifs à atteindre ;
- l'encouragement des travailleurs immigrants à inciter des collègues et d'autres immigrants à postuler sur les emplois vacants au sein de l'entreprise ;
- l'affectation de personnel spécifiquement dédié à la gestion de la diversité culturelle dans les entreprises qui embauchent une proportion importante de main-d'œuvre immigrante.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Ces responsabilités sont nécessairement partagées. La société doit certes faire preuve d'ouverture. Les immigrants ne sont plus perçus comme des « voleurs de jobs ». Nous avons au moins franchi cette étape. Mais on doit reconnaître que notre société ne comprend pas encore l'importance économique de l'immigration. Plusieurs entreprises non plus d'ailleurs.

Vu de Montréal, on a tendance à oublier qu'une forte proportion de la population québécoise, en dehors de la région métropolitaine, a très peu de contact au quotidien avec les personnes d'origine immigrante. Certaines réactions à l'égard des immigrants offrant des services à la clientèle s'expliquent par cette sorte « d'inconfort » que l'on a tendance à ressentir devant l'inconnu ou ce qui ne nous est pas familier.

C'est aussi une responsabilité de l'immigrant lui-même. Immigrer, c'est se déraciner. Il ne s'agit pas de renoncer à sa personnalité et à ses valeurs. Mais on ne peut pas vivre ici exactement comme on vivait chez soi. Il y a forcément des changements à apprivoiser et à intégrer. Le marché du travail du Québec est très marqué par notre présence en Amérique du Nord. On ne peut pas s'attendre, encore moins exiger, en accédant à l'emploi ici de bénéficier des régimes de protection qui ont cours en Europe. La notion d'attentes de résultats et d'objectifs mesurables est plus répandue dans les entreprises québécoises que dans plusieurs sociétés d'Europe et d'Asie. Il faut composer avec cette réalité et ne pas considérer *a priori* ces modes de gestion comme des formes d'exploitation.