



JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE
DE MONTRÉAL

Mémoire sur

LES ORDRES PROFESSIONNELS
ET L'IMMIGRATION

Document présenté par

**LA JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE
MONTRÉAL**

Novembre 2001



I. PRÉSENTATION DE LA JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal (J.C.C.M.) est un regroupement de jeunes cadres, professionnels, entrepreneurs et travailleurs autonomes âgés entre 18 et 40 ans. Sa mission se divise en trois volets distincts.

Le premier volet consiste à favoriser le développement professionnel et personnel de ses membres. Par le biais d'une panoplie d'activités telles que des ateliers de formation, conférences diverses, soirées contacts et son programme de parrainage, la J.C.C.M. permet à ses membres de mieux comprendre et d'agir au sein du milieu des affaires dans lequel ils évoluent.

Le second volet de sa mission est de défendre les intérêts de ses membres. Le conseil d'administration de la J.C.C.M est composé de 21 membres, incluant un comité de direction formé de 9 personnes, qui ont la responsabilité d'entériner l'ensemble des positions publiques prises par la J.C.C.M. . Ainsi, la vice-présidence Affaires publiques se penche sur des dossiers qui touchent directement ou indirectement les intérêts de ses membres et, suite à une analyse des problématiques retenues, soumet au conseil d'administration des propositions de positions publiques. Par la suite, le président ou la présidente de la J.C.C.M. est mandaté afin de défendre ces positions sur la scène publique. Au cours des dernières années, la J.C.C.M. a été très active en matière d'affaires publiques et ce volet a, par le fait même, pris une importance capitale aux yeux de ses membres.

Enfin, le troisième volet de la mission de la J.C.C.M. concerne l'implication sociale de l'organisme au sein de sa communauté. Cette dimension permet à la J.C.C.M. de jouer un rôle social en endossant à chaque année une cause qui lui est particulièrement chère et ainsi participer à un certain retour vers son milieu. À titre d'exemple, la J.C.C.M. a, par le passé, contribué financièrement à un organisme



communautaire voué à contrer le décrochage scolaire ainsi qu'à un organisme dont la mission est de venir en aide aux jeunes de la rue.

Fondée en 1931 et regroupant plus de 1200 membres, la J.C.C.M. est sans contredit le principal porte-parole des jeunes gens d'affaires montréalais. Elle représente un lieu d'échange et de stimulation incontournable pour tout jeune professionnel qui souhaite s'investir et prendre une part active au sein des décisions qui auront un impact sur leur avenir. La J.C.C.M. est la plus grande jeune chambre en Amérique du nord et parmi les plus grandes au monde.



I. LE CONTEXTE ACTUEL

Depuis plusieurs années déjà, le Québec vit un important problème de dénatalité. Le faible taux de fécondité du Québec oscillant, selon les groupes d'âge, entre 1,45 et 1,65 enfants par famille¹ au cours des dix dernières années, représenta à ce sujet l'un des éléments majeurs du problème. Un bref survol de la situation nationale et internationale suffit effectivement pour constater que le Québec connaît l'un des taux de fécondité les plus bas des pays industrialisés, se classant même en deçà de la moyenne canadienne. Loin du 2,1 enfants par famille nécessaires au renouvellement d'une population, le Québec est donc en situation de décroissance depuis 30 ans. Un phénomène qui aura très bientôt des impacts négatifs sur la main-d'œuvre active, la faisant chuter de 2% au cours des prochaines années, alors qu'elle connaîtra une croissance de 43% ailleurs au Canada pour la même période².

Outre un taux de natalité en baisse, le Québec connaîtra également l'un des taux de vieillissement les plus rapides des pays de l'OCDE. De manière plus précise, de 1995 à 2030, soit en 35 ans, la population âgée de 65 ans et plus au Québec passera de 12% à 24%. Pour atteindre la même proportion, le reste du Canada prendra 45 ans, la France 70 ans et l'Angleterre 75 ans³.

En fait, la faiblesse du taux de natalité est telle que jusqu'à présent, même l'immigration n'a pas été d'un très grand secours. Malgré les efforts soutenus des gouvernements du Québec et du Canada en matière d'immigration, le solde migratoire du Québec se limite effectivement à 50 854 personnes pour les années

¹ Institut de la statistique du Québec, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge et indices globaux. Québec 1951-1999*, mai 2000.

² Régie des rentes du Québec, *Sommet des jeunes et vieillissement de la population : Réflexion sur certains enjeux relatifs à l'équité et à la cohésion sociale, Projection de la population du Québec*, octobre 1999, p. 12.

³ Idem, *Rythme du vieillissement. Nombre d'années pour passer de 12% à 24% de la population âgée de 65 ans et plus*, page 8.



1996 à 1999. D'ailleurs, pour la même période, on estime à 47 429⁴ le nombre de personnes ayant quitté le Québec au profit des autres provinces canadiennes, dont un certain pourcentage de jeunes professionnels partis chercher ailleurs des conditions économiques et fiscales plus favorables.

Cette situation nous affecte déjà sérieusement et à plusieurs égards. D'abord, l'équilibre de la pyramide des âges devient de plus en plus précaire. La proportion active de la population par rapport à ceux qui ne le sont pas fait en sorte qu'il devient de plus en plus difficile d'assurer les retraites, les soins de santé et autres avantages sociaux dont le Québec s'est doté depuis les 40 dernières années. Cette situation risque fort d'empirer au cours des prochaines années.

Par ailleurs, alors que le taux de chômage s'élève à environ 8%, il existe au Québec des dizaines de milliers d'emplois pour lesquels les employeurs ne trouvent pas de personnel qualifié et compétent. Cette situation est récurrente. Elle existait déjà au début des années 90 lorsque l'économie canadienne était en récession et que le taux de chômage était plus élevé.

Pour faire face à ce problème, le Québec s'est doté depuis quelques années déjà d'une politique de formation de la main d'œuvre. Tout indique cependant que cet outil soit à lui seul insuffisant devant la présente situation. Car rien n'est fait actuellement pour solutionner le cas spécifique de ces professions où nous connaissons un manque de main d'œuvre. Pour toute sorte de raisons—fondées ou non, il ne nous appartient pas ici d'en décider— les ordres professionnels du Québec, incluant ceux où le personnel qualifié fait défaut, ont mis en place des mesures qui font en sorte qu'un professionnel étranger qui immigré au Québec devra étudier jusqu'à trois années avant de pouvoir intégrer la profession qu'il exerçait dans son pays d'origine. De plus, il n'existe pas au Québec de véritables politiques d'immigration axées sur le recrutement de certaines catégories de

⁴ Institut de la statistique du Québec, *Migrations internationales et interprovinciales du Québec. Québec, 1961-1999*, octobre 2000.



travailleurs pour lesquelles il y a pénurie. En fait, les professions reconnues comme étant en demande selon le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration du Québec sont comme suit :

Ingénierie

Ingénieur chimiste

Ingénieur électricien et électronicien

Ingénieur d'industrie et de fabrication

Ingénieur mécanicien

Santé

Audiologiste et orthophoniste

Diététiste et nutritionniste

Ergothérapeute

Fait à noter, les professions d'infirmière, de pharmacien et de médecin généraliste ou spécialiste ne figurent pas au nombre des professions reconnues comme en demande au sens du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. En fait, le processus de ré-évaluation du secteur de la santé se penche sur les politiques qui seront mises de l'avant pour combler les pénuries (exemple : vaste recrutement d'étudiants québécois). Pendant la durée de ce processus, ces professions sont exclues de la liste des professions en pénurie.

Or, nous sommes d'avis que les problèmes identifiés de diminution de la population active et de pénurie au sein de certains corps de métier pourraient être en partie solutionnés par une meilleure sélection ainsi qu'une intégration plus efficiente d'immigrants ayant une formation professionnelle appropriée.



II. LES PRINCIPAUX PROBLÈMES QUE NOUS IDENTIFIONS

Les principaux aspects de la problématique que nous avons identifiés se résument comme suit :

- Il ne semble pas y avoir de processus dûment établi pour traiter de façon accélérée les demandes d'immigration d'individus pratiquant l'une des professions reconnues comme étant en demande au ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) ou en pénurie au ministère de l'Immigration.
- Les Ordres professionnels, pour des raisons qu'il serait sans doute bon de questionner, sont peu flexibles face aux immigrants quant aux critères d'acceptation au sein de leur Ordre. Il n'y a pas de mesures distinctes pour les étrangers pouvant faciliter et accélérer leur intégration. En moyenne, un immigrant aura à faire entre un et trois ans d'études pour acquérir la formation académique jugée nécessaire par les ordres professionnels pour être admis à la pratique de sa profession.
- Après s'être fait indiquer par l'Ordre concerné le complément de formation à suivre ainsi qu'une direction vers les institutions d'enseignement ressources, aucun suivi n'est effectué pour vérifier son cheminement d'étude prescrit. Si le nouvel arrivant abandonne et décide de se tourner vers une nouvelle carrière, nul ne le saura. Étant donné la pénurie actuelle de personnel qualifié dans les professions concernées, il est avantageux pour notre société que cet immigrant persiste et soit admis à exercer sa profession.
- Les jeunes professionnels immigrants arrivent pour la plupart avec un faible budget ne leur permettant pas, dans bien des cas, de défrayer les coûts relatifs aux analyses de dossier (équivalence d'études, examens, etc). Il devient encore plus difficile pour certains (en temps et en argent) de devoir reprendre plusieurs mois d'études pour obtenir les équivalences requises à l'exercice de leur



profession au Québec, en même temps qu'ils doivent travailler pour faire face à leurs dépenses courantes.

- Les entreprises sont parfois réticentes à embaucher un jeune professionnel immigrant parce que leurs dirigeants ignorent si la formation reçue dans le pays d'origine est équivalente à celle dispensée au Québec ou dans des pays identifiés comme semblables au nôtre, tels la France ou l'Angleterre.
- La liste des professions pour lesquelles il y a pénurie de main d'œuvre est écourtée sous motif que certaines d'entre elles sont sous révision quant à leur statut quantitatif. Cette révision s'éternise. Est-ce possible que les professions d'infirmière, de médecin, de pharmacien, d'anesthésiste et d'éducateur ne fassent pas parties de cette liste? Sinon, pourquoi la tempête médiatique des derniers mois?
- La liste des postes de mathématicien, physicien, statisticien, traducteur, vétérinaire, archiviste, astronome, géographe, historien, sociologue ainsi que thérapeute spécialisé dans diverses branches du secteur de la santé sont en pénurie.

On peut résumer les intérêts des divers acteurs de cette problématique comme suit :

- Les jeunes immigrants professionnels souhaitent posséder rapidement toutes les qualifications nécessaires pour exercer leur profession au Québec.
- Les ordres professionnels ont pour rôle d'établir des standards d'accès à la profession ayant pour objectif de protéger le public et d'assurer que les professionnels ont la formation et l'éthique requises pour exercer leur profession de façon adéquate.
- Le gouvernement souhaite la santé et le maintien de son économie à l'aide d'une population active adéquate (suffisante et appropriée).



- Les entreprises souhaitent combler les postes en demande pour lesquels il y a actuellement relative pénurie de main d'œuvre et pour les postes qui seront éventuellement en demande.

Il s'agit donc à court terme de faciliter l'arrivée et l'insertion sur le marché du travail d'immigrants pouvant combler les professions reconnues comme étant en pénurie et à moyen terme, d'offrir des conditions d'accueil aptes à assurer que les nouveaux arrivants s'installent de façon définitive au Québec.

III. LES PISTES DE SOLUTIONS QUE NOUS PROPOSONS

Devant les circonstances actuelles, il importe donc d'agir sans délais. Nos propositions impliquent une action concertée de la part de trois intervenants en particulier.

1. Le Ministère des relations avec les citoyens

Le premier est le MRCI. Depuis la signature en 1979 de l'entente Cullen-Couture, le Québec dispose d'une marge de manœuvre importante dans la sélection des immigrants qui s'établissent chez nous. Il importe plus que jamais aujourd'hui qu'il utilise cette corde à son arc.

- Recrutement ciblé et traitement rapide des demandes

Dans un premier temps, le gouvernement québécois doit intervenir en favorisant la venue au Québec d'une population de jeunes professionnels âgés de 25 à 40 ans, et travaillant dans les secteurs où il y a pénurie de main d'œuvre. L'âge est ici garant d'une capacité à s'adapter plus facilement. Ces jeunes professionnels seraient en mesure de s'adapter aux exigences de l'exercice de leur profession au Québec, incluant d'éventuelles études qui s'avèrent parfois nécessaires. Ce qui ne serait pas nécessairement le cas avec une population plus âgée.



Cette politique ne saurait être efficace toutefois si elle est soumise à la lenteur habituelle qui accompagne le processus de sélection des immigrants. La situation actuelle exige une solution rapide. Et on peut parfaitement imaginer la mise sur pied d'un processus de sélection rapide des immigrants dans les secteurs où le Québec connaît des pénuries de travailleurs. Dans un délai très court, une demande d'immigration faite par un jeune professionnel pourrait ainsi être traitée.

- Identification immédiate des réels secteurs en pénurie

Nous demandons au gouvernement d'identifier immédiatement l'ensemble des secteurs en pénurie et de donner deux choix clairs aux professions : si la profession a des moyens de combler la pénurie sans avoir recours à l'immigration, il faut qu'un plan soit mis en place afin d'assurer que de réelles solutions soient mises de l'avant pour combler le déficit de personnel. Si les professions ne peuvent combler cette pénurie à partir des effectifs présentement au Québec, il faut immédiatement ajouter ces secteurs à la liste de pénuries du ministère de l'immigration et suivre nos recommandations.

- Suivi et aide appropriée pour maximiser les chances de succès

Une fois que le programme de complément de formation est établi par l'Ordre professionnel concerné, le ministère devrait maintenir un lien avec le nouvel arrivant de façon à identifier rapidement tout problème qui pourrait survenir et qui serait de nature à retarder ou mettre en péril la réalisation du programme en question. Dans la mesure du possible, il importe d'aplanir les difficultés qui seraient liées à l'adaptation au sein de la société d'accueil de façon à maximiser les chances de réussite du nouvel arrivant et son intégration à la profession. En effet, plus vite celui-ci pourra exercer sa profession, plus vite la société québécoise bénéficiera d'un professionnel de plus dans un domaine jugé en pénurie de main d'œuvre.



- Campagnes d'information et de promotion pour contrer les préjugés

Nous pensons qu'il existe encore aujourd'hui un certain nombre de préjugés face à la main d'œuvre étrangère. Il est donc nécessaire de combattre cette situation en planifiant une campagne d'information et de promotion auprès des entreprises. Celle-ci permettrait de combattre les préjugés et les craintes suscités par l'ignorance de la qualité de la formation reçue par les nouveaux arrivants dans leur pays d'origine en les incitant à embaucher ces nouveaux arrivants pour combler les postes en demande.

2. Les ordres professionnels

- Réévaluation par les Ordres professionnels des critères d'évaluation des dossiers des nouveaux arrivants.

La perspective d'un meilleur accueil des professionnels immigrants nécessite que les ordres professionnels du Québec posent des gestes concrets à leur endroit. Sans préjuger de la pertinence des examens et autres procédures auxquels les travailleurs étrangers doivent se soumettre pour intégrer une profession, nous pensons que le processus dans son ensemble peut être amélioré et rendu plus efficace. Il nous apparaît donc nécessaire que les ordres professionnels du Québec révisent leur méthode pour ouvrir leurs portes davantage aux nouveaux venus.

- Création d'un statut intermédiaire pour les immigrants formés dans leur pays d'origine

Dans la mesure où le complément de formation et l'intégration d'un nouvel arrivant à un ordre professionnel prendra toujours un minimum de temps, nous pensons qu'il est nécessaire de créer un nouveau statut destiné aux professionnels étrangers. Ce statut devrait permettre à un professionnel de pouvoir pratiquer sa profession au Québec, sous certaines conditions et avec des restrictions éventuelles, éléments qu'il appartiendrait à chaque ordre professionnel de



déterminer, mais de telle façon qu'ils puissent gagner leur vie rapidement, étant donné que la plupart de ces nouveaux arrivants ne sont pas fortunés au point de pouvoir se passer de travailler pendant une, deux ou trois années.

Ajoutons qu'une telle approche serait aussi très bénéfique pour la valorisation et l'estime de soi des nouveaux arrivants, ce qui favoriserait un état d'esprit positif face à leur société d'accueil et par le fait même, une intégration plus rapide à la population québécoise de souche.

3. Le Ministère des finances

- Incitatifs fiscaux

Il est nécessaire de favoriser l'embauche des professionnels étrangers qui obtiendraient le statut professionnel intermédiaire que nous réclamons à leur égard. C'est pourquoi, le ministère des Finances devrait mettre sur pied des incitatifs fiscaux afin d'encourager les entreprises à embaucher, à temps partiel pendant leur formation, les nouveaux arrivants bénéficiant du statut intermédiaire que leur accorderait l'ordre professionnel. Ce type d'embauche permettrait de combler de nombreux besoins :

- Les besoins de main d'œuvre au sein de ces entreprises à des postes pour lesquels il y a pénurie, car même si ces personnes ne peuvent pas encore poser tous les gestes réservés à la profession, elles fourniront un apport important et combleraient certains besoins;
- Permettre aux nouveaux arrivants de travailler et de faire face à leurs dépenses de subsistance pendant qu'ils acquièrent la formation manquante;
- Permettre aux nouveaux arrivants d'avoir une meilleure estime d'eux-mêmes et de l'encouragement pendant leurs études puisqu'ils continueront à agir dans leur domaine plutôt que d'avoir à se trouver



un emploi à l'intérieur d'un champ d'activité autre que leur spécialisation;

- Programme de prêts aux nouveaux arrivants

Afin de contrer l'obstacle du manque de moyens financiers, nous suggérons que le MRCI mette sur pied un programme de prêts (sans bourse) pour les nouveaux arrivants afin de leur permettre de faire face aux dépenses liées à l'analyse de leur dossier et à la réalisation de leur complément de formation.

IV. CONCLUSION

Ces réajustements sont impératifs. En matière d'immigration, le Québec est en compétition avec les autres provinces canadiennes, lesquelles, chaque année, accueillent des milliers d'immigrants créant encore plus de richesse. Il ne servirait à rien d'ouvrir plus grandes les valves de l'immigration si, par un jeu de vases communicants, le Québec continuait à perdre au profit des autres provinces les efforts qu'il a déployés à l'étranger à la recherche d'une main d'œuvre qualifiée.

De plus, l'arrivée et la rétention d'un plus grand nombre d'immigrant aura un effet bénéfique sur la tendance du vieillissement de la population. À terme, on peut même espérer remodeler, en partie du moins, l'actuelle pyramide des âges en augmentant de nouveau la proportion de la population active.

Si le Québec a fait beaucoup de progrès depuis la Révolution tranquille, il n'en demeure pas moins qu'il fait face aujourd'hui à de formidables défis que seul un effort concerté permettra de résoudre. Des solutions existent et peuvent être mises en place pour peu que la volonté politique soit au rendez-vous. Ces propositions constituent un premier pas dans cette direction.