



Jeune Chambre de commerce haïtienne

Tournés vers l'avenir!

Consultations prébudgétaires
Budget 2011-2012

Les communautés
noires, vecteur de
prospérité

Depuis sa création en 2002, la Jeune chambre de commerce haïtienne est toujours à l'affût de moyens et d'idées pour assurer le développement du potentiel des jeunes des communautés haïtiennes et noires du Québec. Et ce afin d'outiller les jeunes professionnels et entrepreneurs de la communauté pour qu'ils puissent mieux prendre leur place au sein de la société québécoise, surtout dans la vie économique.

La communauté haïtienne s'est installée au Québec au début des années 60. Selon le dernier recensement de 2006, la population d'origine haïtienne vivant au Québec est de 91 435 personnes, dont 85 780 établis dans la région de Montréal. Celle-ci compte actuellement trois générations dont deux nées au Québec.

L'immigration en provenance d'Haïti est importante et plus de 90% des nouveaux arrivants s'installe au Québec. Parmi eux, trois personnes sur quatre, résident dans les arrondissements de la ville de Montréal.

La participation de la communauté haïtienne à la vie montréalaise est très active. Toutefois, il faut convenir qu'elle fait face à certaines difficultés d'intégration et plusieurs freins se posent quant à une réelle participation à la vie sociale et économique du Québec; et, en dépit des programmes.

Pour nous, la relève étant un facteur clé de réussite pour la société québécoise compte tenu du vieillissement de la population et de la mondialisation, la JCCH veut inciter les acteurs importants de la communauté des affaires à investir dans le développement de la relève, plus particulièrement celle issue des communautés culturelles.

➤ **Viellissement de la population**

- L'immigration est une solution efficace pour contrecarrer l'effet du vieillissement de la population sur l'économie de notre société.
- Selon le dernier recensement de 2006, la population d'origine haïtienne vivant au Québec est de 91 435 personnes, dont 85 780 établis dans la région de Montréal. Celle-ci compte actuellement trois générations dont deux nées au Québec. En 2001, selon une étude de Statistique Canada¹, près de la moitié de tous les Canadiens d'origine haïtienne étaient âgés de moins de 25 ans, comparativement au tiers de la population totale. Les enfants de moins de 15 ans comptaient pour 28 % de la communauté haïtienne par rapport à 19 % de l'ensemble de la population canadienne et 20 % des personnes de cette communauté avaient entre 15 et 24 ans, contre seulement 13 % de la population totale.
- Sachant qu'une très grande partie de la population du Québec est issue de l'immigration et compte tenu du vieillissement de la population, la relève, plus précisément, celle issue de la communauté antillaise devient un élément important clé pour la croissance économique du Québec.

Des pistes de solutions

- S'assurer que la population soit active le plus longtemps possible.
- Miser sur les communautés culturelles pour la relève.

Propositions de la JCCH

- Encourager la mise en œuvre tant dans les organisations gouvernementales que dans les entreprises de mesures de conciliation de travail qui prennent en compte l'âge du travailleur.
- Retarder l'âge de la retraite.
- Proposer des mesures incitatives aux préretraités ainsi qu'aux retraités facilitant la création d'entreprise. Les personnes âgées sont expérimentées et éduquées, c'est une richesse à exploiter.
- Valoriser le couple et la famille.

➤ **des travailleurs au cœur de la productivité**

- Les personnes immigrantes font face à un déficit important en matière d'intégration au marché du travail. En effet, près de 50 % des prestataires de l'aide de dernier recours à Montréal sont constitués de personnes nées hors Canada. De plus, il s'avère que ce déficit s'accroît plus particulièrement pour les communautés noires, incluant les personnes nées au Québec de première et deuxième génération. Cette situation nous invite à revoir notre modèle d'intégration économique.
- James L. Torczyner et coll.¹ dans son rapport de mars 2010 indique que lors du recensement de 2006, la situation des Noirs était bien meilleure qu'en 1996 (...) Si les perspectives se sont améliorées pour tout le monde en 2006, les Noirs présents sur le marché du travail n'en ont pas autant bénéficié que les autres

¹ Profils de communautés ethniques au Canada - La communauté haïtienne au Canada, No 89-621-XIF au catalogue — No 11 - ISSN 1719-7384 - ISBN 978-0-662-09821-8

personnes actives. Les inégalités dont souffre la communauté noire de Montréal persistent et ils souffrent davantage du chômage, de la pauvreté et de la discrimination que le reste de la population. En effet, l'on constate qu'il y avait à Montréal, en 2006, deux fois plus de chômeurs noirs que de chômeurs non noirs (13,4% contre 6,6%).

- Les jeunes de seconde et troisième génération qui sont nés au Québec vivent les mêmes difficultés que celles rencontrées par leurs aînés lors de leur intégration au Québec.

Une richesse importante n'est pas utilisée.

Des pistes de solutions

- Introduire l'éducation entrepreneuriale dans le cursus scolaire afin d'en faire un choix de carrière viable.
- Faire connaître dans nos entreprises et dans nos réseaux les accomplissements de la communauté;
- Créer des réseaux de communication entre la communauté et les entreprises;
- Former les gestionnaires à la diversité;
- Créer des liens entre le milieu de l'éducation et de l'entrepreneuriat;
- Valoriser les techniques et les métiers non traditionnels;
- Harmoniser nos besoins en termes d'offre de service, avec les procédures de reconnaissance des acquis des diplômés étrangers.

Ce dernier point est d'autant plus important qu'il a été constaté que les communautés culturelles se concentrent souvent sur des secteurs spécifiques de l'économie comme les services à la personne ou les commerces de proximité.

➤ **Misons sur les compétences**

Quelques grands constats :

- Les entreprises semblent investir beaucoup dans tout ce qui est Recherche et développement pour bénéficier de certaines subventions et de certaines réductions d'impôts. Québec est un choix privilégié pour les grandes entreprises de l'industrie du savoir.
- Si ce n'était de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, beaucoup de travailleurs n'auraient pas eu accès à des offres de formation de leur employeur. Pourtant les entreprises conscientes de la nécessité de former leurs employés négligent souvent d'avoir recours à la diversité culturelle qui pourtant est bien éduquée, fidèle, reconnaissante et donc peut permettre de réduire le taux de rotation dans les entreprises, diminuer les coûts d'embauche et surtout aider à maintenir une forte culture d'entreprise.

Des pistes de solutions

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre engendrée par le départ des baby-boomers et le vieillissement de la population, la relève demeure un facteur clé de réussite de la société québécoise. Toutefois, pour assurer une relève compétente, nous devons faire le choix stratégique d'investir dans son développement.

- Il est essentiel **d'expérimenter de nouvelles formes d'intervention** tenant compte des différents profils des personnes issues de l'immigration et des nouveaux arrivants (instruction et profession) à travers des programmes spécifiques.
- Accentuer la **sensibilisation des employeurs à l'embauche de la main-d'œuvre immigrante** et celle des personnes issues de l'immigration
- **Former le personnel** des employeurs qui embauchent les nouveaux arrivants sur les communications interculturelles et sur la gestion de la diversité.
- Enfin favoriser toute initiative **de stage ou d'activités de compagnon** dans les entreprises non pas uniquement pour les métiers comme la plomberie, la mécanique, la cuisine, des axes de développement de nouveaux créneaux en administration, en santé, en ingénierie pourraient être aussi considérés

Propositions de la JCCH :

- **Intégrer beaucoup plus les parents dans le cheminement scolaire** - Renforcer les programmes qui aident les parents à mieux comprendre et appréhender les besoins du marché du travail et à mieux accompagner leurs jeunes en terme d'orientation de carrière
- **Renforcer le Programme de l'Expérience Québécoise (PEQ)** mis de l'avant par le MICC qui offre la possibilité à des étudiants étrangers d'intégrer le marché du travail par la délivrance plus rapide de Certificat de Sélection et de permis de travail
- Renforcer, sensibiliser et diffuser beaucoup plus auprès à la fois des communautés culturelles et des employeurs le **Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)**.

Impacts escomptés :

- Amélioration des conditions de vie des communautés noires au sein d'un Québec fort et prospère.
- Développement d'une approche entrepreneuriale dans le mode de pensée des jeunes : réflexe de se fixer des objectifs SMART, d'être organisé et alerte, de mettre en place des stratégies audacieuses et des actions responsables dans le cadre de tous leurs projets d'avenir.
- Préservation du savoir-faire québécois

➤ Développement de l'entrepreneuriat

Principaux constats au Québec

- Faible taux d'entrepreneuriat au Québec ; près d'un demi milliard investi chaque année ; beaucoup d'organisme d'aide, surtout au prédémarrage.
- Les intentions d'entreprendre au Québec sont limitées : deux fois moins de Québécois que de Canadiens semblent avoir l'intention de créer une nouvelle entreprise ou de reprendre une entreprise existante. (Fondation de l'entrepreneurship)

- On valorise les entreprises de hautes technologies et d'économie du savoir, on valorise peu les travailleurs autonomes et les PME. Les politiques de financement de la plupart des bailleurs de fonds ne sont pas toujours adaptées aux besoins de financement des communautés.

Chez les communautés noires et notamment dans la communauté haïtienne :

- Offre existante sur le territoire ne répond pas aux besoins des communautés noires, surtout en pré-démarrage et démarrage d'entreprise. La réalité de ces communautés demeure encore peu connue de la plupart des agents de développement économique.
- En général, les entreprises fondées par les immigrants comptent moins sur l'aide formelle de certaines structures : elles préfèrent les réseaux informels pour obtenir de l'information et de l'aide. Les entrepreneurs immigrés préfèrent souvent les relations basées sur la confiance avec des personnes provenant de leur propre communauté (par exemple avec des conseillers, des consultants en matière fiscale, des avocats).
- Plusieurs personnes n'osent pas faire de demande par peur d'être rejetées. L'expérience de crédit de ces personnes est un frein au financement ainsi que les stéréotypes connus.

Piste de solution

Sachant qu'une très grande partie de la population du Québec est issue de l'immigration et compte tenu du vieillissement de la population, la relève, plus précisément, celle issue de la communauté noire et principalement des québécois d'origine haïtienne devient un acteur important pour la croissance économique du Québec.

Miser sur les communautés culturelles pour la relève est un choix judicieux. Ce sont en effet des personnes motivées, prêtes à prendre des risques dans leur quête de meilleurs débouchés.

En octobre 2010, le Conference Board du Canada indiquait d'ailleurs que les immigrants contribuent grandement à l'innovation au Canada. Le Conference Board avance même dans son étude, qu'analysé à chaque niveau, individuel, organisationnel, national, les immigrants sont associés à un degré d'innovation accru au Canada²

À titre d'interface de la mesure de soutien, depuis la fin 2007, la JCCH avec une seule ressource terrain et grâce à l'implication d'une équipe de bénévoles et des membres de son conseil d'administration, a organisé près de 30 activités de sensibilisation et de formation qui ont rejoint directement près de 2000 porteurs de projet d'affaires potentiels.

Tout en sensibilisant, la JCCH a aussi accompagné des promoteurs de projets afin de leur permettre de mieux interagir avec les organismes de développement économique en fournissant des services-conseils pratiques et surtout en fournissant un encadrement personnalisé, adapté et efficace.

De notre expérience d'interface nous estimons nécessaire :

- d'avoir une **offre de service diversifiée** ;
- de renforcer les activités de sensibilisation dans les écoles, les cégeps et dans les universités - il est important de **mieux intégrer l'éducation entrepreneuriale** dans le cursus du secondaire ainsi que dans le cursus des écoles de métiers dans les écoles techniques et dans les cégeps.

² Conference Board du Canada, extrait de News release 11-37F - les immigrants contribuent grandement à l'innovation au Canada, Ottawa, 15 octobre 2010.

- **d’osez la relève de demain** à travers des activités de simulation, de création et de gestion d’entreprise. Important de maintenir les efforts de concours de plan d’affaires au niveau local, régional, à travers les communautés et au niveau national.
- de **mieux faire connaître nos modèles** : Pas uniquement les grands du Québec Inc. mais aussi **l’entrepreneur monsieur Tout-le-Monde**, qui grâce uniquement à des supports financiers et services gestion conseils appropriés et un support arrive à placer ces produits authentiques et de qualité dans les rayons des grands supermarchés, qui fournit du travail, paie ses taxes et surtout influence sa communauté. L’idée est de valoriser l’entrepreneuriat et non un modèle spécifique.

Propositions de la JCCH :

- Inclure l’éducation entrepreneuriale dans le cursus du ministère de l’Éducation et ce dès le secondaire.
- Maintien et bonification du programme des mesures de sensibilisation et d’accompagnement des communautés noires mis de l’avant par le MDEIE et le MIC.
- Maintient de la mesure d’aide au financement à Filaction, via le Fonds Afro-entrepreneurs (FAE) pour supporter les entrepreneurs noirs dans leurs démarches de création d’entreprise.
- Doubler l’investissement du Ministère du développement économique, de l’innovation et de l’exportation; passer de 3% à 6%.
- Renforcer les actions et stratégies de développement d’entreprises collectives au sein des communautés culturelles : les personnes des communautés culturelles ont de fortes valeurs collectives, elles sont solidaires. Si seul, lancer et gérer une entreprise peuvent être difficile, regrouper les efforts est plus porteur.
- Insister sur le développement de partenariat entre les organismes de développement économique pour échanger des outils et des bonnes pratiques dans le but d’assurer une plus grande cohésion des actions.
- Mise en place par le gouvernement de mesure fiscale pour aider à la relève d’entreprise (crédit d’impôt ou REER spécial pour les travailleurs repreneurs d’entreprise ou pour toutes autres personnes décidant investir dans une entreprise existante lors d’un rachat)

Impacts escomptés :

- Diminution du taux de chômage chez les noirs, réduction des coûts d’assistances sociales, moins grand fardeau pour la société pour les futures années.
- Émergence d’une nouvelle catégorie d’entrepreneur avec des modèles d’affaires répondant aux besoins de leur milieu, et assurant la revitalisation des quartiers et surtout l’ancrage territorial
- Impact structurant dans la lutte au décrochage scolaire. Les jeunes sensibilisés au développement économique feront des choix de vie futurs plus raisonnables car ils appréhenderont beaucoup plus vite l’impact financier de leur choix dans leur cheminement de vie et sur la société en générale.
- Moins d’entreprises disparaîtront pour faute de relève du propriétaire

Jeune Chambre de commerce haïtienne
429, rue Viger Est, 2^e étage, bureau 4
Montréal (Québec) Code postal
514 381-7393
www.jcch.ca
info@jcch.ca