

Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec :

EXPÉRIENCES ET POINTS DE VUE CROISÉS SUR LES OBSTACLES
SYSTÉMIQUES, LES ÉLÉMENTS FACILITANTS ET LES RESSOURCES





PORTRAIT DE L'INTÉGRATION EN EMPLOI DE PERSONNES IMMIGRANTES AU QUÉBEC :

expériences et points de vue croisés sur
les obstacles systémiques, les éléments
facilitants et les ressources

SYNTHÈSE DU RAPPORT DE RECHERCHE

Recherche-action en concertation avec le Comité consultatif
Personnes immigrantes de la Commission des partenaires du
marché du travail et l'INRS Centre Urbanisation Culture Société

Marie-Jeanne Blain avec la collaboration de Noémie Trosseille
et des membres du comité de la recherche du Comité consultatif
Personnes immigrantes : Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin,
Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge
et Jérôme Marsais

**Montréal,
le 1^{er} décembre
2018**

COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES IMMIGRANTES CCPI

En décembre 2016, la Commission des partenaires du marché du travail reconnaissait officiellement le Comité Consultatif Personnes Immigrantes, un regroupement de partenaires souhaitant par cette concertation apporter des solutions concrètes aux obstacles à l'emploi des personnes immigrantes et accroître leur participation au marché du travail. Ce qui par le fait reconnaît également la spécificité de cette catégorie socio professionnelle et donc de la nécessité de porter une réflexion afin d'améliorer les conditions d'accès à l'emploi et du développement de cette main-d'œuvre.

Auteure principale

Marie-Jeanne Blain, Ph.D.

Chercheure, Centre de recherche InterActions,
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (2018-)
Chercheure postdoctorale, INRS Centre Urbanisation
Culture Société (2016-2018)

Avec la collaboration de **Noémie Trosseille** et des membres du comité de la recherche du Comité consultatif Personnes immigrantes :
Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais.

GRAPHISME

Azzedine Mekbel

Flashgraphic.com

Pour commander ce document ou demander la permission de le réimprimer, veuillez communiquer avec :
Comité consultatif Personnes Immigrantes
518, rue Beaubien Est, Montréal (Québec) H2S 1S5
514 272-6060 poste 207
jerome.marsais@ccpi-quebec.ca

ISBN 978-2-9817948-0-2 (imprimé) et 978-2-9817948-1-9 (numérique)

Dépôt légal 2018 – Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Dépôt légal 2018 – Bibliothèque et Archives Canada

Pour citer ce document :

Blain, Marie-Jeanne avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Synthèse du rapport de recherche. *Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, 1er décembre 2018.



Les points de vue et les analyses exprimés dans ce document sont ceux de l'auteur. Ils ne représentent pas nécessairement ceux du Comité consultatif Personnes immigrantes et des organisations partenaires.

LISTE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE, DU COMITÉ DE LA RECHERCHE, DES COLLABORATEURS ET DES SOURCES DE FINANCEMENT

- ◆ Marie-Jeanne BLAIN, Ph.D. anthropologie, chercheure CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal (2018-) et chercheure postdoctorale INRS Centre Urbanisation Culture Société (2016-2018)
mj.blain@umontreal.ca
 - ◆ Jérôme MARSAIS, coordonnateur du Comité consultatif Personnes immigrantes
jerome.marsais@ccpi-quebec.ca
 - ◆ Les membres du comité de la recherche du Comité consultatif Personnes immigrantes - CCPI : (voir l'annexe 1 pour l'ensemble des membres du CCPI) :
 - Nisrin Al-Yahya (La Maisonnée)
 - Marie-Hélène Bonin (Confédération des syndicats nationaux)
 - Souleymane Guissé (Carrefour Jeunesse-Emploi Bourassa-Sauvé)
 - Maïmouna Kébé (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
 - Marcel Laberge (Service d'intégration au marché du travail par objectifs)
 - ◆ Appui à la création et à la diffusion du questionnaire de recherche :
Manon Poirier et Bruno Dupuis (Ordre des conseillers agréés en ressources humaines et en relations industrielles du Québec, CRHA-CRIA)
 - ◆ Assistantes de recherche : Pascale Lauzon, Karima Aoudia, Noémie Trosseille, Camille Thomas, Mathilde Blouin-Bonenfant
 - ◆ Consultant en analyses statistiques :
Marc-Élie Lapointe
 - ◆ Synthèse de la position des représentants de travailleurs :
 - Martine Lauzon (agente de recherche, rédaction)
 - Marie-Hélène Bonin (Confédération des syndicats nationaux, CSN)
 - Gabriel Danis (Centrale des syndicats du Québec, CSQ)
 - Denise Gagnon (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, FTQ)
 - Mélanie Gauvin (Front de défense des non-syndiqués, FDNS)
 - ◆ Soutien à la révision du texte: Josée Desrosiers (Confédération des syndicats nationaux) et Karima Aoudia
- RECHERCHE FINANCÉE PAR :**
Commission des partenaires du marché du travail (Gouvernement du Québec)
Fonds de recherche du Québec Société et Culture (FRQSC)

RÉSUMÉ

Ce projet de recherche-action, en concertation avec le Comité consultatif Personnes immigrantes, vise à dresser un portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec, des défis, mais aussi des éléments facilitant leur intégration. Par ailleurs, il vise une meilleure compréhension d'une dimension peu explorée : les outils pour prévenir et pallier les obstacles à caractère systémique. En effet, cette recherche aborde également la connaissance et l'utilisation des ressources, programmes et mesures afin de favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes au Québec, tant du point de vue des personnes immigrantes que de différents acteurs clés du marché du travail.

OBJECTIF

Dresser un portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec, en particulier des ressources disponibles pour leur intégration professionnelle, via des expériences et points de vue multiples (personnes immigrantes et acteurs clés du marché du travail).

MÉTHODOLOGIE

À la suite de la démarche postdoctorale de Marie-Jeanne Blain (2016-2018) et de la recension littéraire réalisée par Noémie Trosseille (2017) pour le Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI), cette problématique est étudiée au moyen d'une démarche de recherche-action. La méthodologie de recherche est mixte, couplant un volet quantitatif (questionnaire en ligne), qualitatif (entrevues individuelles et de groupe) ainsi que l'inclusion d'une analyse documentaire de la position des organisations représentant des travailleurs concernant l'immigration et les obstacles systémiques à l'emploi (CSN, CSQ, FTQ et Front de défense des non-syndiqués, par Martine Lauzon 2018). Cette recherche documente les expériences, les pratiques et les représentations des personnes immigrantes elles-mêmes, mais aussi d'acteurs clés du marché du travail à même d'appliquer les programmes et mesures soutenant l'intégration professionnelle de personnes immigrantes. Ces acteurs

incluent des employeurs, des intervenants d'organismes en employabilité, des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec ainsi que des représentants de travailleurs, jouant des rôles d'interface. Au total, plus de 200 personnes ont été rejointes dont, par le questionnaire en ligne, 139 conseillers en ressources humaines membres agréés du CRHA-CRIA et travaillant au Québec. Pour le volet qualitatif, 82 personnes ont été rejointes, soit : 38 employeurs (3 groupes de discussion et 19 entretiens individuels semi-dirigés); 10 conseillers et intervenants d'organismes en employabilité (un groupe de discussion); 9 conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec (2 groupes de discussion) et 25 personnes immigrantes (3 groupes de discussion). Les différentes étapes de la recherche ont été réalisées en collaboration avec les partenaires du CCPI.

ANALYSES

Dans un contexte national de réflexion sur la question de la discrimination systémique, ces travaux bénéficieront au Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI). Ce projet permet de poser un regard novateur sur les enjeux, défis, mais aussi les leviers d'intervention quant à la mise en application des politiques et programmes visant à favoriser l'intégration socioprofessionnelle de personnes immigrantes. Ultiment, cette recherche permet aussi d'identifier des pistes d'action et de recommandations. Cependant, bien que cette recherche ait été réalisée en concertation avec le CCPI, les propos ne reflètent pas nécessairement la position de ses membres et les analyses sont celles de la chercheuse. Le rapport vise notamment à appuyer le CCPI afin d'alimenter ses travaux ultérieurs.

La première grande partie de la synthèse du rapport présente le contexte et la problématique qui permettront de mettre à jour certaines grandes tendances concernant l'immigration et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Par la suite, les objectifs de la recherche et le cadre méthodologique ainsi que les populations à l'étude sont présentés. Les analyses exposent les défis et les éléments facilitants sur le marché du travail et terminent par l'utilisation des ressources, programmes et mesures. La conclusion ouvre sur quelques pistes d'action.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE, DU COMITÉ DE LA RECHERCHE, DES COLLABORATEURS ET DES SOURCES DE FINANCEMENT	II
RÉSUMÉ	III
TABLE DES MATIÈRES	IV
INTRODUCTION	1
PARTIE 1. PROBLÉMATIQUE	3
1.1 SOMMAIRE DES ENJEUX VÉCUS PAR LES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	3
1.2 SERVICES ET PROGRAMMES DESTINÉS À FAVORISER L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES	5
1.3 LES POINTS DE VUE D'ACTEURS CLÉS	6
PARTIE 2. MÉTHODOLOGIE ET POPULATIONS REJOINTES	8
2.1 OBJECTIF ET QUESTIONS DE RECHERCHE	8
2.2 MÉTHODOLOGIE	8
2.3 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON	8
PARTIE 3. ANALYSES : DÉFIS ET ÉLÉMENTS FACILITANTS CONCERNANT L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES	11
3.1 PRÉAMBULE	11
3.2 DES DÉFIS CONNUS QUI PERDURENT	12
3.3 DES DÉFIS SUPPLÉMENTAIRES	15
3.4 ÉLÉMENTS FACILITANTS	16
3.5 ÉLÉMENTS QUI MÉRITERAIENT UN APPROFONDISSEMENT	19
PARTIE 4. ANALYSES : CONNAISSANCE ET UTILISATION DES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DE PERSONNES IMMIGRANTES ..	20
4.1 ÉTAT DES LIEUX GÉNÉRAL	20
4.2 DES DÉFIS	21
4.3 DES ÉLÉMENTS FACILITANTS	23
CONCLUSIONS ET PISTES FUTURES	27
BIBLIOGRAPHIE	29
ANNEXE 1 : COMPOSITION DU COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES IMMIGRANTES	33
ANNEXE 2 : TABLEAU SYNTHÈSE : DÉFIS ET ÉLÉMENTS FACILITANTS CONCERNANT L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES	35
ANNEXE 3 : TABLEAU SYNTHÈSE : CONNAISSANCE ET UTILISATION DES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DE PERSONNES IMMIGRANTES	36
ANNEXE 4 : TABLEAU SYNTHÈSE : PISTES D'ACTION	37

INTRODUCTION

Dans un contexte où les obstacles systémiques vécus par les personnes immigrantes sont amplement discutés, cette étude¹ vise à dresser un état des lieux sur cette question au Québec et à documenter l'utilisation des ressources et programmes pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes.

Considérant l'augmentation des flux migratoires vers le Québec, tant pour l'immigration permanente que temporaire, et considérant les défis entourant

l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, cette étude vise à actualiser nos connaissances sur le sujet. En effet, depuis 2010, environ 50 000 nouveaux résidents permanents² et 70 000 immigrants sur un visa temporaire s'établissent au Québec chaque année (Institut de la statistique du Québec 2017; ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI] 2017), dont plus des trois quarts dans la région montréalaise (MIDI 2017; 2017b; Statistique Canada 2017d).

Figure 1 - Évolution de l'octroi de résidence permanente et de visas temporaires (n) de 2005 à 2015



Sources : Institut de la Statistique du Québec (2017) et Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017)

De nombreux défis parsèment leurs trajectoires d'intégration en emploi, qui se traduisent par des taux de chômage et de déqualification défavorables en comparaison aux personnes nées au Canada (Homsy et Scarfone 2016, Statistique Canada 2018a). Si la problématique de l'insertion en emploi des personnes immigrantes attire l'attention de chercheurs en sciences sociales depuis de nombreuses années, en particulier sur les défis et les enjeux liés à la discrimination, peu de travaux se penchent sur les outils existants afin de

contrer les obstacles à l'intégration au marché du travail qui peuvent revêtir un caractère systémique.

En effet, tant pour les gouvernements du Québec et du Canada que pour l'ensemble des acteurs, l'emploi est considéré comme l'un des piliers de l'intégration des personnes immigrantes et réfugiées à la société québécoise. Les politiques en place et les mesures de soutien à l'intégration influencent les trajectoires professionnelles des personnes immigrantes (Bourgeault 2007; Iredale 2001).

¹ Merci à l'ensemble des personnes rencontrées pour leur grande générosité. Une gratitude toute spéciale aux membres du comité de la recherche, qui nous ont soutenus à toutes les étapes du projet, et dont leur implication précieuse a permis la concrétisation de la recherche et un rapport bonifié. Merci à chacune des assistantes de recherche pour la rigueur de leur travail, en particulier Pascale Lauzon qui m'a chaleureusement accompagnée lors du terrain.

L'auteure principale, M-J. Blain, a réalisé les entretiens, les analyses et la rédaction dans le cadre de son postdoctorat – et remercie ses

codirectrices scientifiques à l'INRS-UCS, Annick Germain et Carole Lévesque. Merci aux partenaires ayant apporté un soutien financier à la recherche : la Commission des partenaires du marché du travail, et le Fonds de recherche du Québec Société et Culture.

² L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte sans préjudice pour la forme féminine.

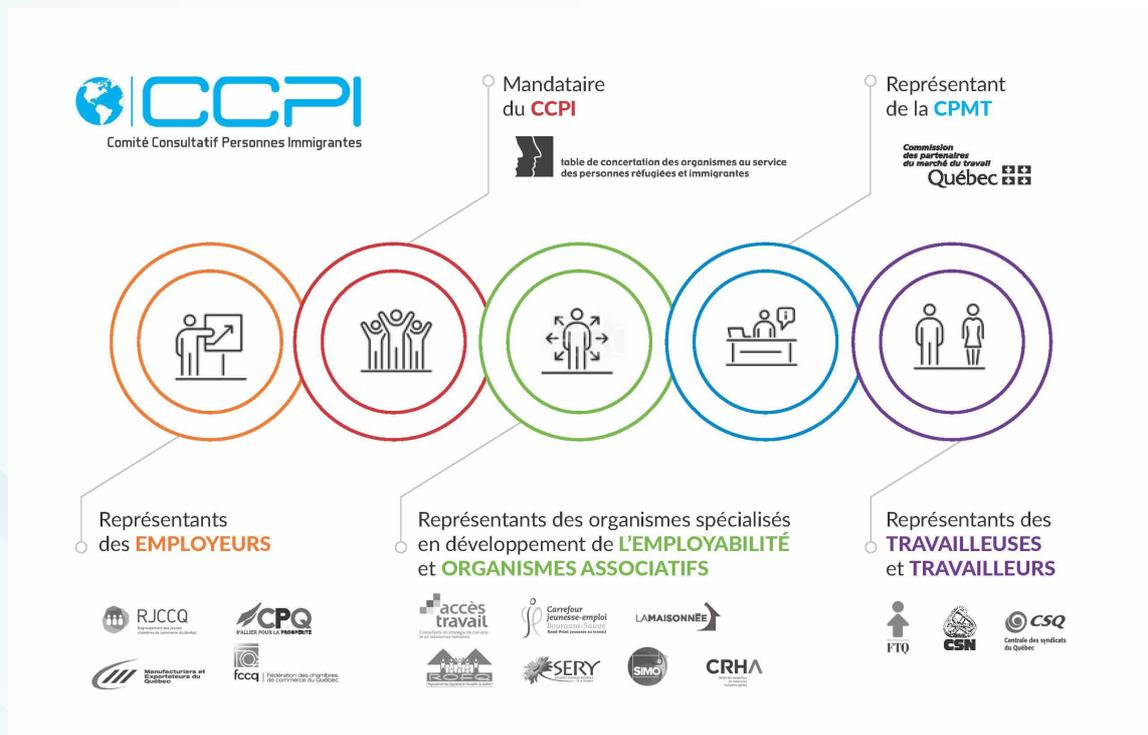
Des programmes et ressources visent à pallier les obstacles rencontrés sur le marché du travail (Bastien et Bélanger 2010; Boudarbat et Cousineau 2010; Eid 2009), mais les intervenants et gestionnaires peuvent faire face à des défis dans leur mise en application (Biles et coll. 2011; Chicha et Charest 2008; Reitz 2013). Néanmoins, peu d'études dans le champ de l'immigration se penchent sur les perspectives d'acteurs clés du marché du travail (employeurs, conseillers aux ressources humaines, conseillers en emploi, etc.).

L'immigration engendre donc tout un lot de nouveaux défis de vivre-ensemble, dans la région métropolitaine de Montréal comme ailleurs au Québec, et les politiques actuelles souhaiteraient mieux arrimer les profils des nouveaux arrivants aux besoins socio-économiques du Québec (MIDI 2015;

Posca 2016), mais également favoriser une meilleure intégration au marché du travail et une accessibilité des ressources et programmes dédiés aux personnes immigrantes (MICC 2013d; MIDI 2015).

En décembre 2016, la Commission des partenaires du marché du travail autorisait la mise en place d'un Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI). Ainsi, elle reconnaît la spécificité de cette catégorie socioprofessionnelle et estime nécessaire de porter une réflexion afin d'améliorer les conditions d'accès à l'emploi et du développement de cette main-d'œuvre. Le Comité n'a pas l'obligation d'être paritaire, mais la représentation des membres qui le constituent montre l'intérêt de différents acteurs du marché du travail d'apporter leur expertise pour mener à bien son mandat (voir Figure 2 : organigramme du CCPI et Annexe 1 : composition du comité).

Figure 2 : Organigramme du CCPI



L'employabilité des personnes immigrantes a toujours été d'une grande complexité notamment en raison des différents facteurs socio-économiques qui sont à considérer dans la démarche. Le CCPI a souhaité dresser un état des lieux sur la question des obstacles systémiques à l'endroit des personnes immigrantes au Québec. Dans l'optique d'envisager des pistes d'action et de dégager des recommandations, à la suite d'une recension documentaire exhaustive (Trosseille 2017), une recherche-action a été réalisée en 2017-2018, dirigée par M.-J. Blain et en concertation étroite avec le comité de la recherche du CCPI. Cette recherche (méthodologie mixte) a permis de rejoindre plus de 200 personnes (82 personnes via des entretiens individuels ou de groupe, et 139 personnes via un questionnaire en ligne). Pour le volet qualitatif, trois régions ont principalement été ciblées : Montréal, le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Haute-Yamaska. À cette démarche s'ajoute l'intégration d'une analyse documentaire (Lauzon 2018) regroupant les positions des représentants de travailleurs (CSN, CSQ, FTQ et Front de défense des non-syndiqués).

En plus de dresser un portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec – les défis et les éléments facilitants –, ce projet vise ainsi à poser les premiers jalons d'une meilleure compréhension de l'utilisation de différentes ressources et outils (programmes et mesures) afin de contrer les obstacles systémiques et favoriser leur intégration socioprofessionnelle. Cette problématique est étudiée au moyen d'une démarche de recherche-action auprès de populations cibles aux perspectives diversifiées : 1) des employeurs et conseillers en ressources humaines – jouant un rôle de premier plan dans l'embauche des personnes immigrantes; 2) des intervenants ou conseillers au sein d'organismes en employabilité (OSBL, organismes externes d'Emploi-Québec) ou au sein du Service aux entreprises d'Emploi-Québec, tous deux jouant un rôle d'interface entre le marché du travail et les personnes immigrantes; 3) des représentants de travailleuses et travailleurs

(organisations syndicales et non syndicales) et finalement; 4) les personnes immigrantes ou réfugiées elles-mêmes.

Malgré les limitations méthodologiques propres à la démarche qualitative (Gauthier 2010), l'enquête, sans chercher une représentativité exhaustive des populations à l'étude, souhaite rendre compte de la variabilité et de la complexité des profils et des situations. La richesse des analyses réside dans la capacité de réunir différents points de vue sur une même question : personnes immigrantes, employeurs, organismes en employabilité, institutions, représentants de travailleurs; ce qui est assez exceptionnel dans le cadre d'une même recherche.

La première partie de cette synthèse présente succinctement la problématique qui permettra de se pencher sur les grandes tendances actuelles concernant l'immigration et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. La seconde expose les objectifs de la recherche et le cadre méthodologique ainsi que les populations à l'étude. Par la suite, les analyses présentent les défis et les éléments facilitants sur le marché du travail ainsi que l'utilisation des ressources, programmes et mesures. Nous concluons avec quelques réflexions sur des pistes d'action et de recherches futures.

PARTIE 1. PROBLÉMATIQUE

1.1 Sommaire des enjeux vécus par les personnes immigrantes sur le marché du travail

Soutenu par un phénomène de globalisation, le Canada s'inscrit comme d'autres régions du monde dans le « paradigme de la mobilité » et nous assistons depuis plus de 20 ans à une intensification de l'immigration tant pour les migrations temporaires que permanentes (Pellerin 2011; Piché 2018).

« Le nombre de personnes ayant un statut temporaire a ainsi plus que doublé au cours des dernières années : passant de 42 226 personnes en 2005 à 92 212 en 2015 » (MIDI 2016e: 12)³. Du côté de l'immigration permanente,

travailleurs étrangers temporaires et 34 535 personnes sous le Programme de mobilité internationale (MIDI 2017). Pour plus d'informations sur ces catégories de l'immigration temporaire, voir aussi : Elgersma (2014) et Gouvernement du Canada (2014).

³ Les données portant sur la présence sur le territoire au 31 décembre 2015 montrent que peu importe l'année où le visa temporaire a été décerné, les étudiants internationaux représentent une très forte part de cette immigration temporaire avec 50 428, comparée à 7 390

le Québec reçoit environ 50 000 nouveaux arrivants chaque année, avec l'objectif de répondre aux enjeux économiques, linguistiques et démographiques, dont un taux important de travailleurs qualifiés⁴ (Institut de la statistique du Québec 2017; MIDI 2017). Au Canada et au Québec, comme pour les pays de l'OCDE, les origines des personnes immigrantes se sont diversifiées – processus amorcé au Québec dans les années 1970 et intensifié depuis les années 1990 (Piché 2002, 2005; Statistique Canada 2013, 2017). À partir des années 1970, l'Europe n'est plus le principal bassin d'immigration. Cette diversité se traduit par la présence de nombreux pays représentés (plus de 180 pays d'immigration au dernier recensement de 2016), de religions, de langues parlées, et de l'augmentation dans la population de membres dits de « minorités visibles » (MIDI 2015; Statistique Canada 2017, 2017b). Cette diversification pourrait entraîner de nouveaux défis concernant l'intégration professionnelle.

Les taux défavorables d'accès à l'emploi, de chômage et de déqualification des personnes immigrantes, particulièrement les nouveaux arrivants, en comparaison avec les personnes nées au Canada, témoignent de leurs difficultés d'intégration en emploi, entravant leur établissement durable et leur pleine participation. Au Québec, alors que les personnes nées au pays avaient un taux de chômage de 5,1 % en février 2018, le taux pour les immigrants récents depuis moins de 5 ans était de 13,8 % – près du triple en comparaison de celui des natifs –, pour une moyenne de 7,9 % pour les personnes immigrantes établies au Québec (Statistique Canada 2018a, voir Tableau 1).

Tableau 1. Taux de chômage selon le nombre d'années d'immigration (février 2018). Québec - 15 ans et plus

	Population totale	Total des immigrants reçus	Immigrants reçus depuis 5 ans et moins	Immigrants reçus depuis 5 à 10 ans	Immigrants reçus depuis plus de 10 ans	Non-immigrants (nés au Canada)
TAUX %	5,7	7,9	13,8	7,3	6,4	5,1

Source : Statistique Canada (2018a)

Le taux de déqualification (53 %) des immigrants récents est également deux fois plus élevé en comparaison avec les personnes nées au Canada (MICC 2013b, 2013c). Selon une autre étude, l'écart est d'autant plus prononcé pour les immigrants ayant étudié uniquement à l'étranger et résidant à Montréal (taux de 63,2%) en comparaison avec les Montréalais nés au Canada (25,8%) (Homsy et Scarfone 2016). Les facteurs qui expliquent ces difficultés d'insertion au marché du travail sont nombreux.

Une amélioration progressive de ces taux est à souligner. En effet, pour l'ensemble de la population immigrante, le taux de chômage diminue avec la durée d'établissement (Homsy et Scarfone 2016; MIDI 2014, 2016f). Néanmoins, pour certaines populations, en particulier les minorités

visibles, le portrait est moins positif. Au Québec en 2016, « le taux de chômage pour les personnes appartenant à une minorité visible se situait à 11,7%, soit près du double de celui des personnes non racisées, qui était de 6,6%. La prévalence du chômage est plus élevée pour les personnes d'origine arabe (13,6%) et pour les personnes provenant de l'Asie occidentale (14%). De plus, 25,2% du total de la population appartenant à une minorité visible se trouvait en situation de pauvreté, contre 13,1% pour les personnes non racisées » (Schepper 2018 : 1). À ces enjeux de reconnaissance des compétences s'ajoutent donc d'autres facteurs, qui ne relèvent pas seulement de l'adaptation de la personne immigrante au marché du travail.

⁴ Les catégories de l'immigration permanente représentent : l'immigration économique (travailleurs qualifiés, investisseurs) (65,3 % des admissions, période 2012-2016), suivie par la catégorie du regroupement familial (21,4%), les réfugiés et les personnes en situation semblable (11,8%) et les autres personnes immigrantes qui « regroupe surtout des cas d'ordre

humanitaire, quelques dossiers de demandeurs non reconnus du statut de réfugié, de titulaires de permis ministériel et des cas d'intérêt public» (MIDI 2017b : p. 21, 1,4% des admissions de la période 2012-2016)

Plusieurs facteurs – et particulièrement leur **cumul** ou leur **intersection** – peuvent freiner l'obtention d'un emploi correspondant aux qualifications des personnes immigrantes. Les plus fréquemment documentés sont : le genre (être une femme), l'âge (être trop ou pas assez jeune), l'origine nationale (provenir d'un pays non occidental), le statut d'immigration, le fait d'être une minorité visible, la langue (ne pas maîtriser l'une des langues officielles), la période d'immigration (post-1990 particulièrement), le fait de viser l'exercice d'une profession réglementée et les coûts liés au processus de reconnaissance professionnelle, ainsi que la non-reconnaissance professionnelle (Belkhouja et coll. 2009; Boyd 2013; Boyd et Schellenberg 2007; Chicha 2009, 2012; Eid 2012; Galarneau et Morissette 2004; Homsy et Scarfone 2016; Lacroix et coll. 2017; Li et coll. 2006; Renaud et coll. 2003; Schepper 2018; Zietsma 2010).

Au plan longitudinal, une amélioration des conditions d'emploi se constate généralement avec le temps, mais il demeure que des obstacles, des préjugés et de la discrimination peuvent être présents au cours de leurs trajectoires professionnelles (Homsy et Scarfone 2016 ; Piché et Renaud 2018; Renaud et Cayn 2006 ; Renaud et Godin 2003). En effet, bien que nous évoluions dans une société inclusive et que la discrimination directe, « celle qui va à l'encontre de la loi », « n'est pas généralisée » comme le soulignent Piché et Renaud, « car si tel était le cas, nous serions dans une société raciste, voire d'apartheid » (2018 : 76), néanmoins, les expériences et les statistiques en lien avec la performance sur le marché du travail témoignent d'obstacles. Ces obstacles peuvent être le résultat de discrimination indirecte ou systémique et sont le résultat de processus complexes impliqués dans la recherche d'emploi et la mobilité professionnelle. La discrimination indirecte ou systémique est non intentionnelle, elle s'inscrit dans des façons de faire en apparence neutres, mais qui peuvent porter préjudice à certains groupes, que cela soit au cours des processus de recrutement et d'embauche, de l'évaluation des compétences et de l'expérience ou pour la mobilité professionnelle (Piché et Renaud 2018 ; Chicha 2012 ; Chicha et Charest 2013 ; Commission des normes 2016). Cela peut se traduire par des processus de recrutement basé sur des réseaux informels auxquels les nouveaux arrivants n'appartiennent pas, par des modalités d'évaluation des compétences basées sur des jugements sur la « valeur » des diplômes et qui peuvent en méconnaître leur qualité, ou bien cela peut se traduire par certaines « similarités

culturelles [qui] affectent l'évaluation des candidats » (Piché et Renaud 2018 : 78).

En bref, ces obstacles peuvent prendre différentes formes. La discrimination indirecte ou systémique n'est pas intentionnelle, mais les obstacles laissent voir leurs effets. En effet, si des lois condamnent la discrimination à l'embauche, les disparités d'emploi entre les personnes immigrantes et la population québécoise laissent supposer qu'elle existe pourtant. Au final, devant un phénomène complexe et une forte hétérogénéité de la population, une analyse multifactorielle et intersectionnelle est requise (Chicha 2009, 2012; Piché et Renaud 2018).

Contre les effets de ces obstacles à l'intégration et à la mobilité professionnelle concerne l'ensemble des acteurs. Les programmes et mesures visant à soutenir l'intégration socioprofessionnelle de personnes immigrantes cherchent à favoriser leur intégration et à amoindrir les obstacles d'ordre systémique. Ces obstacles peuvent être déjoués par des actions orientées envers les personnes immigrantes, pour favoriser leur adaptation au marché du travail, d'autres actions s'adressent à des acteurs clés, en particulier les employeurs. En effet, comme le souligne Sébastien Arcand (2010, 2013), une des façons de favoriser l'inclusion des personnes immigrantes est de rendre plus sensible la culture organisationnelle à la diversité. Ainsi, certaines ressources sont dédiées à favoriser l'accompagnement de la personne immigrante, et d'autres à sensibiliser et accompagner les employeurs. En somme, les recherches soulèvent l'importance d'adopter des solutions qui engagent la majorité des acteurs afin de prévenir ou pallier les obstacles et la **discrimination systémique, qui peuvent se situer en amont (accès au marché du travail) et en aval (intégration et mobilité professionnelle).**

1.2 Services et programmes destinés à favoriser l'intégration professionnelle des personnes immigrantes

Le gouvernement a des responsabilités et des obligations en matière d'aide à l'intégration des immigrants, et c'est dans un esprit de partenariat qu'il collabore avec les milieux publics, parapublics, privés et communautaires (Bamba 2012; Chicha et Charest 2008; Fourot 2013; Germain et Trinh 2010; MICC 2013d; Shields 2013). Globalement, différents programmes existent, appliqués par des instances différentes. Pour ne nommer que quelques exemples, certains sont mis en place par des

organismes publics ou des entreprises avec ou sans l'appui de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (ex : les programmes d'accès à l'égalité en emploi), d'autres par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (ex. le programme de subvention salariale PRIIME), d'autres par des organisations ou des syndicats (ex. le jumelage professionnel), ou bien le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (reconnaissance des acquis et des compétences) ou encore le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (pour la francisation en milieu de travail). Devant cet éventail, les employeurs connaissent-ils tous ces programmes? Les utilisent-ils? Et les personnes immigrantes en bénéficient-elles vraiment?

Certains de ces programmes ont été scrutés par des chercheurs. Par exemple, la récente analyse de Schepper (2018), chercheur à l'IRIS, met en lumière les effets favorables du Programme d'accès à l'égalité à l'emploi⁵ de la fonction publique, où le taux d'effectifs de personnes « se définissant comme provenant d'une communauté culturelle » est passé de 2,4% à 9,4% entre 2003 et 2017 depuis l'application du programme. L'auteur émet cependant une réserve, soulignant la disparité entre les niveaux d'emploi, où seulement 3,2% des emplois de haute direction et 3,5% des emplois de cadre sont occupés par des personnes provenant d'une communauté culturelle, comparativement à « 12,7% dans les emplois moins rémunérés de personnel de bureau et à 9,3% pour le personnel technicien. Il y a donc une forme de plafond de verre pour les personnes issues des différentes communautés culturelles » (Schepper 2018 : 3). Le sociologue Paul Eid (2012b) avance que lorsque les programmes sont véritablement appliqués, les exigences de la Loi font en sorte que le secteur public serait mieux outillé que le secteur privé pour faire face aux enjeux de la discrimination. Néanmoins, ces programmes ont subi également différentes critiques, car ils seraient « peu surveillés et rarement sanctionnés, ayant chacun

un encadrement administratif distinct et des critères d'application variables » (Chicha et Charest 2013 : 46).

Quant à lui, le « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) » – qui offre un soutien financier aux employeurs en donnant à une personne immigrante une première expérience de travail dans son domaine de formation – n'aurait pas toujours les résultats escomptés et pourrait être sous-utilisé (Misirowska et Santamaria 2016 : 5; Touré 2012). Selon les analyses de Touré (2012), ce programme permettrait de retrouver un emploi lié au domaine de formation, mais les personnes immigrantes peuvent tout de même se voir confrontées à de la déqualification professionnelle, en ayant des emplois « en dessous du niveau de qualification ».

La présente recherche ne vise pas à faire un diagnostic de chacun des programmes, mais plutôt à cerner globalement leur utilisation et à relever des recommandations pour en améliorer l'efficacité ou en faciliter la mise en œuvre, et ce, tant du point de vue des acteurs du marché du travail que des personnes immigrantes elles-mêmes.

1.3 Les points de vue d'acteurs clés

La plupart des études abordant l'intégration professionnelle de personnes immigrantes se penchent sur les enjeux et difficultés expérimentés par les personnes immigrantes et une minorité d'études tient compte des perspectives d'acteurs clés du marché du travail. Or, les acteurs clés du marché du travail ont un rôle fondamental dans l'intégration des personnes immigrantes. Nous retiendrons trois pans de recherches portant sur des acteurs clés touchés par notre enquête : 1) les organismes en employabilité du milieu communautaire; 2) les syndicats et associations de travailleurs non syndiqués et 3) les employeurs, conseillers en ressources humaines ou recruteurs.

⁵ La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi s'applique aux organismes publics de 100 personnes et plus et vise à « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi (article 1 de la Loi) » : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec [CDPDJ]

2016 : 3). Cette loi, appuyée par les programmes, s'applique à deux niveaux : l'égalité à l'embauche, et l'équité en emploi. Selon Schepper (2018), il appert que le Programme d'accès à l'égalité mis en place dans la fonction publique est plus performant que d'autres programmes, relevant d'organismes parapublics par exemple.

Du côté des **organismes en employabilité du milieu communautaire**, Deena White et ses collègues (2008) ont mis en lumière la diversité d'acteurs du milieu de l'employabilité au Québec ainsi que des programmes, des populations rejointes et des visions portées par les organisations. Même concernant le nombre d'organismes au Québec dans le « secteur de l'emploi », son équipe soulève la difficulté à dénombrer les organisations impliquées. Quant à eux, les organismes membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et du Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI) soulignent la nécessité de pratiques d'intervention et de programmes adaptés pour les personnes immigrantes (Blain et coll. 2018; ROSINI 2013; TCRI 2002; 2015, 2015b). Sur le plan de la recension littéraire, dans de rares cas où les intervenants ou les acteurs du milieu font l'objet de l'étude, les recherches signalent plutôt leurs perceptions relatives aux difficultés vécues par leurs clientèles, avec peu d'emphase sur leurs propres conditions de pratique (ex : Action Travail des femmes 2009; Antonius et Tadlaoui 2003; Bauder 2003; Blais 2001; Cardu et Sanschagrin 2005). Par exemple, la recherche de Lenoir-Achdjian a surtout mis en lumière les défis et doléances de leur clientèle et en filigrane le caractère peu adapté de leurs ressources (Arcand et coll. 2009; Lenoir-Achdjian et coll. 2007, 2009). Notons par ailleurs une étude ayant documenté les impacts socioéconomiques pour les personnes utilisant les services spécialisés d'aide à la recherche d'emploi d'organismes membres du Réseau des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO), dont plusieurs desservent des populations immigrantes (Paradis 2015).

Pour l'économiste Boudarbat (2011), la syndicalisation offre des protections aux salariés à travers des conventions collectives comportant des clauses sur la sécurité d'emploi, les salaires et les avantages sociaux. **Les syndicats** peuvent aussi jouer un rôle de premier plan en matière de lutte à la discrimination et de défense de la santé et de sécurité au travail. Cependant, bien que « les modes de communication mis en place par les organisations syndicales peuvent favoriser une plus grande sensibilisation du personnel aux risques pour la santé » (Directeur de santé publique de Montréal 2016 : 34), les taux de syndicalisation sont plus faibles chez les immigrants

que chez la population native (Boudarbat 2011) et très faibles chez le personnel d'agences, comparé à d'autres emplois temporaires (Directeur de santé publique de Montréal 2016).

Les employeurs, conseillers en ressources humaines et recruteurs jouent un rôle clé dans l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, et pourtant, les perspectives de ces acteurs ont été peu documentées par la recherche en sciences sociales. Soulignons les recherches du sociologue Sébastien Arcand (2013, 2010) qui mettent en lumière que les perceptions et représentations de la diversité de la part des employeurs pourront influencer l'embauche de personnes immigrantes. Arcand a mis en évidence l'importance de pratiques de gestion sensibles à la diversité afin de mieux intégrer les équipes de travail. D'autres travaux soulignent l'importance de mettre en place des programmes visant à pallier des pratiques d'embauche désavantageant directement ou indirectement les personnes immigrantes, particulièrement leur accès moindre aux réseaux informels (Chicha et Charest 2008, Eid 2012b; Germain 2014; Piché et Renaud 2018). Il demeure que les employeurs ne sont pas un groupe homogène; les pratiques d'embauche et les expériences en lien avec l'intégration de personnes immigrantes dans les milieux de travail peuvent varier selon les secteurs d'emploi, les lieux de résidence, les tailles des entreprises, etc. (Léger et Conseil du Patronat du Québec 2016; Schepper 2018). Ajoutons à cela que les personnes immigrantes peuvent également être des entrepreneurs ou des travailleurs autonomes (Bouleau 2014; Arcand 2018; Houssou 2017).

Notre présente enquête s'inscrit en continuité et en complémentarité de ces travaux, et vise dresser un état des lieux sur la question de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, depuis les points de vue de différents acteurs clés du marché du travail et concernant particulièrement les ressources et les programmes. Avant de présenter les résultats, la prochaine partie expose la méthodologie de la recherche.

PARTIE 2. MÉTHODOLOGIE ET POPULATIONS REJOINTES

Les questions de recherche ont émergé de perspectives multiples, couplant la revue de précédents travaux et les préoccupations des milieux concernés. D'une part, à la demande du CCPI, une recension littéraire exhaustive a été réalisée par Noémie Trosseille (2017). Cette recension visait à systématiser et actualiser les connaissances sur la question de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, notamment concernant certaines populations traditionnellement moins ciblées par la recherche telles que les migrants temporaires. En parallèle, tout en étant sensible aux besoins des partenaires, Marie-Jeanne Blain a incorporé ce volet de la recherche⁶ à sa démarche postdoctorale (2016-2018). Les questions de recherche sont donc nées de préoccupations des milieux concernés, tout en étant ancrées dans des dimensions documentées préalablement.

2.1 Objectif et questions de recherche

Objectif : Dresser un portrait de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec, via des expériences et points de vue multiples (personnes immigrantes et acteurs clés du marché du travail).

Questions de recherche

- ◆ Quels sont les facteurs ou les processus favorisant ou défavorisant les personnes immigrantes lors du recrutement, de l'embauche et du maintien en emploi?
- ◆ Quelles sont les connaissances et l'utilisation des différentes ressources, programmes et mesures visant à favoriser l'intégration professionnelle des personnes immigrantes?
- ◆ Qu'est-ce qui pourrait être créé ou bonifié pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de personnes immigrantes afin de dégager des pistes d'action?

Pour le CCPI : le bilan de cette démarche sera l'occasion pour ses membres de porter une réflexion éclairée, de formuler des recommandations et de choisir les priorités d'orientations futures du comité.

⁶ Projet approuvé par le Comité d'éthique en recherche de l'INRS. Tous les noms sont des pseudonymes, et étant donné la notoriété de certaines personnes dans leur milieu, aucun détail quant à leur profil n'est donné (lieu de travail, nom de l'entreprise, profession exercée ou lieu de naissance).

2.2 Méthodologie

Ces questions s'inscrivent dans une démarche de recherche-action (Gauthier 2010) dont le projet s'est étalé sur une année (d'août 2017 à août 2018). La méthodologie de recherche est mixte, couplant un volet quantitatif (un questionnaire de recherche en ligne), qualitatif (entretiens semi-dirigés individuels et groupes de discussion) ainsi que l'inclusion d'une recension littéraire (Trosseille 2017) et d'une analyse documentaire portant sur la position des organisations représentant des travailleurs syndiqués et non syndiqués (CSN, CSQ, FTQ et Front de défense des non-syndiqués, par Lauzon 2018). Le Comité de suivi de la recherche du CCPI a été impliqué à toutes les étapes de la recherche et a permis de bonifier substantiellement la démarche. La rédaction a été réalisée en collaboration avec le Comité, permettant d'éclairer certaines interprétations et dans certains cas d'appuyer l'organisation des idées. Cette synthèse du rapport présente les analyses descriptives issues de l'ensemble des corpus à l'étude (analyse de contenu interprétative, de type thématique ; Paillé et Mucchielli 2008). En complément, l'analyse statistique a été réalisée par un professionnel, appuyée par la chercheuse.

2.3 Description de l'échantillon

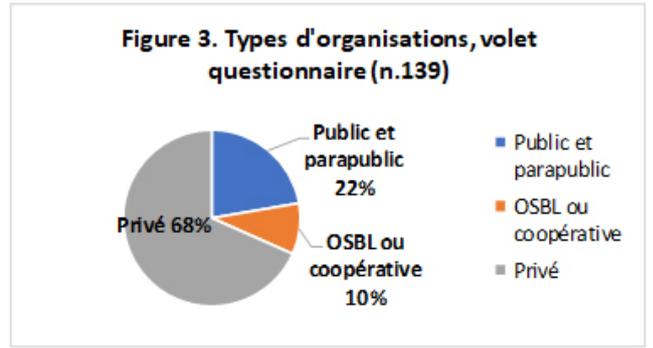
Au total, plus de 200 personnes ont été rejointes, principalement entre les mois de novembre 2017 et de février 2018. Pour le volet quantitatif, 139 conseillers en ressources humaines membres agréés du CRHA-CRIA et travaillant au Québec, peu importe la région, ont rempli le questionnaire en ligne. Pour le volet qualitatif, les employeurs et les personnes immigrantes devaient travailler, pour une question de comparabilité, dans l'une des trois régions ciblées : le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Haute-Yamaska et la région de Montréal. 82 personnes ont été rejointes soit : 38 employeurs; 10 intervenants d'organismes en employabilité; 9 conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec et 25 personnes immigrantes. Les détails pour chacun des groupes cibles sont ⁷ :

⁷ Pour une description plus complète, le lecteur peut se référer au rapport détaillé de la recherche.

a) **Volet « Conseillers CRHA-CRIA »**
(questionnaire en ligne)

139 membres⁸ de l'Ordre des conseillers agréés en ressources humaines et en relations industrielles du Québec CRHA-CRIA ont été rejoints dans différentes régions du Québec⁹. Les types d'organisations où travaillent les conseillers CRHA-CRIA consultés sont diversifiés. Les deux tiers (68 %) travaillent dans le secteur privé, près du tiers (31 %) dans le secteur public ou parapublic et le reste (13 %) au sein d'organisations sans but lucratif ou de coopératives (Voir figure 3. Types d'organisations, volet questionnaire).

Les tailles des organisations les employant sont variées, avec une plus grande proportion de PME (83/139; 60 %) et néanmoins plusieurs grandes entreprises de plus de 500 employés (56/139; 40 %). Les secteurs principaux des organisations couvrent une multitude de domaines,



qui sont détaillés dans le tableau 2 ci-bas.

Tableau 2. Secteurs principaux des organisations, volet questionnaire (n.139)

	Effectifs	Pourcentage
Gestion	1	0,7
Affaires, finance et administration	17	12,2
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2	1,4
Secteur de la santé	4	2,9
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	19	13,7
Arts, culture, sports et loisirs	4	2,9
Vente et services	10	7,2
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	9	6,5
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	8	5,8
Fabrication et services d'utilité publique	30	21,6
Autre	35	25,2
Total	139	100,0

Les postes occupés par les conseillers CRHA-CRIA sont divers, tandis que tous jouent un rôle dans l'embauche, la gestion et/ou le maintien en emploi d'employés, et la majorité (90%) ont de l'expérience avec des personnes immigrantes. Beaucoup plus de femmes (111/139) que d'hommes (28/139) ont répondu, tandis que la majorité est née au Canada (115/139; 83 %).

b) **Volet personnes immigrantes et réfugiées**

25 personnes immigrantes et réfugiées (3 groupes de discussion de 2h30) résident dans les trois régions ciblées soit : du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Haute-Yamaska et de la région de Montréal. Ces groupes incluent autant d'hommes (14) que de femmes (11),

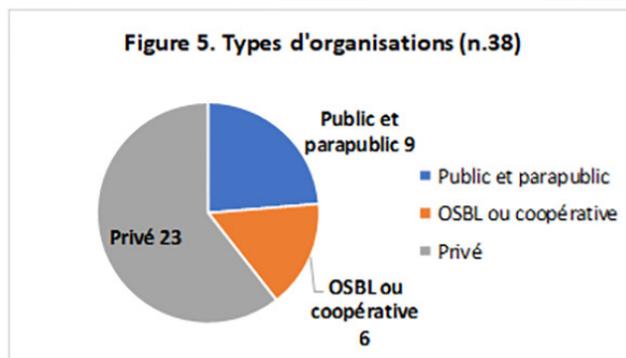
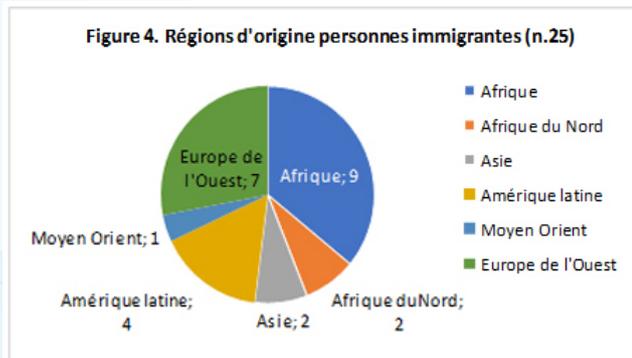
⁸ 178 répondants au total, mais 39 répondants ont dû être exclus étant donné le nombre insuffisant de réponses au questionnaire.

⁹ Dont les organisations sont majoritairement situées dans la région de Montréal (et sa banlieue proche) (83/139; 60 %); dans des capitales

régionales (par ex. Sherbrooke, Saint-Jérôme, Québec, Joliette, Saguenay, etc.) (30/139; 22 %); et une proportion moindre dans d'autres types de municipalités (26/139; 19 %).

aux profils diversifiés (pays de naissance ¹⁰, type d'immigration ¹¹, niveaux de scolarité ¹²), qui ont tous vécu une expérience professionnelle au Québec et qui auraient pu potentiellement bénéficier de ressources, programmes et mesures.

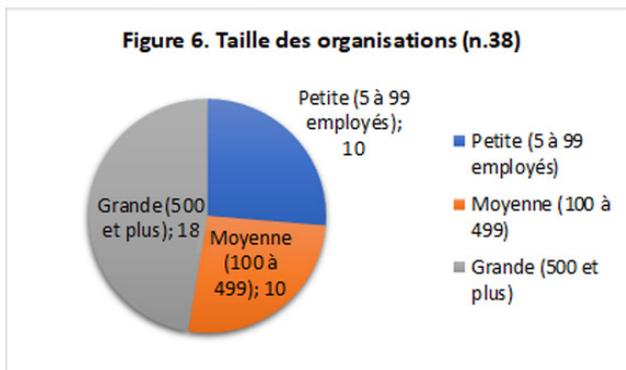
Plus en détail, le **type d'organisation** est varié, avec une prédominance d'entreprises privées (23), mais une représentation intéressante d'organisations du secteur public et parapublic (9) et du secteur sans but lucratif ou de coopératives (6) (voir Figure 5. Types d'organisations).



c) Volet employeurs et conseillers en ressources humaines

38 employeurs et conseillers en ressources humaines des trois régions ciblées (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Haute-Yamaska et région de Montréal) ont été rejoints à travers trois groupes de discussion de 2h (n.19) et des entretiens individuels semi-dirigés d'environ 1h (n.19). Ces personnes participent à l'embauche des personnes immigrantes¹³ et pouvaient potentiellement avoir recours à différentes ressources de soutien à l'intégration et au maintien en emploi de personnes immigrantes. Une diversité d'organisations était recherchée, tant par le type (privé, public ou parapublic, OSBL ou coopérative) que la taille et les secteurs d'activités. Légèrement plus de femmes (21) que d'hommes ont été rencontrées (17). À noter que 7 personnes représentant des employeurs sont elles-mêmes d'origine immigrante, ce qui pourrait avoir influencé positivement les réponses.

Concernant la **taille des organisations**, un peu plus de la moitié des entreprises rencontrées sont des PME, soit 10 petites entreprises (5 à 99 employés) et 10 moyennes entreprises (100 à 499 employés), l'autre portion est représentée par 18 grandes entreprises de plus de 500 employés. (Voir Figure 6 : Taille des organisations).



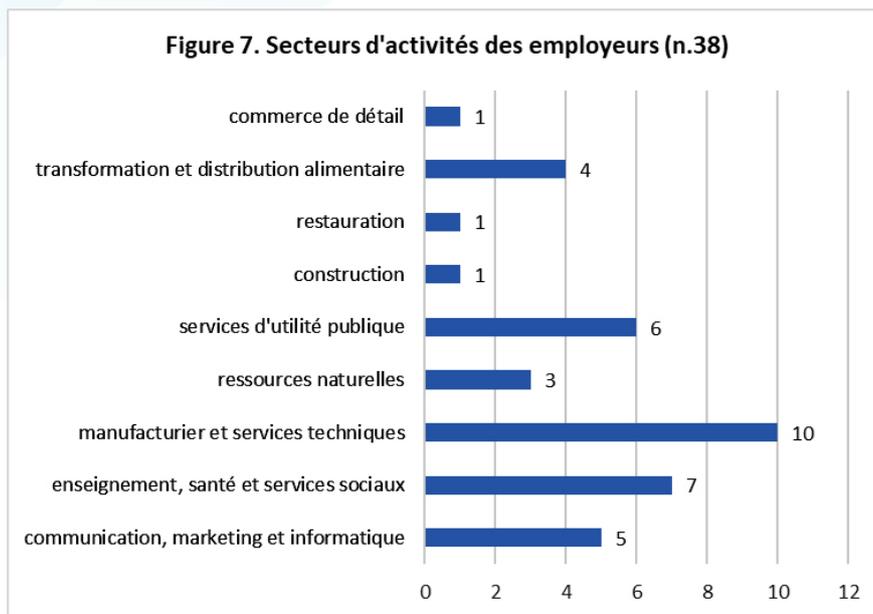
¹⁰ 9 répondants sont originaires de pays d'Afrique subsaharienne, surtout de pays francophones (Burundi [2], Cameroun [1], République démocratique du Congo [1], Côte d'Ivoire [1], Sénégal [1], Togo [3]), 7 répondants sont de France, 4 d'Amérique latine (Brésil [2], Colombie [1], Mexique [1]), un de Syrie, un de Chine, un de l'Inde et 2 d'Algérie.

¹¹ 6 ont un statut temporaire (4 visas d'étude; 2 visas de travail) et 19 sont résidents permanents (10 travailleurs qualifiés; 4 réunifications familiales; 5 réfugiés).

¹² Niveaux d'études pré-migratoires : universitaires (15); équivalent à un niveau collégial (6); études spécialisées professionnelles (2), scolarité secondaire (1); peu de scolarité (1).

¹³ Une seule personne rencontrée n'avait jamais embauché de personnes immigrantes, mais projetait de le faire.

Les secteurs principaux d'activités des organisations rencontrées sont divers (voir Figure 7).



d) *Intervenants en employabilité accompagnant des personnes immigrantes (organismes externes d'Emploi-Québec)*

10 intervenants d'organismes en employabilité accompagnant des personnes immigrantes (organismes externes d'Emploi-Québec), et jouant un rôle d'interface entre le marché du travail et les nouveaux arrivants ont été rejoints grâce à un groupe de discussion de 4h. Ils desservent 7 régions du Québec : Montréal, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Sherbrooke, Granby, Victoriaville et Laval. Tous les répondants ont des mandats en lien avec l'intégration professionnelle de personnes immigrantes, en relation avec les employeurs et/ou les personnes immigrantes. La majorité est née au Canada (7/10) et 8 sur 10 sont des femmes. La plupart possèdent une expérience professionnelle significative (7 avec plus de 10 ans d'expérience).

e) *Services aux entreprises d'Emploi-Québec*

9 représentants du **Service aux entreprises d'Emploi-Québec**, jouant un rôle d'interface entre les employeurs et les programmes et mesures destinés à favoriser l'intégration de travailleurs ont été rejoints (2 groupes de discussion, 1h40 en moyenne). 7 travaillent dans une région (à environ une heure de Montréal)¹⁴ et 2 dans la région de Montréal. La majorité cumulait plus de 9 ans

d'expérience dans leur poste (8/9). La plupart sont des femmes (7/9). Une personne est d'origine immigrante.

f) *Volet représentants de travailleurs (Analyse documentaire)*

Notre étude a inclus une analyse documentaire afin de tenir compte de la position des représentants de travailleurs syndiqués et non syndiqués. La méthodologie de l'analyse documentaire réalisée par Martine Lauzon (2018) inclut l'analyse de trente-deux (32) documents soumis par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS) (période 2010-2017). Lauzon a réalisé une recension des constats et recommandations issus de ces organisations sur la question de l'immigration et de l'emploi.

PARTIE 3. ANALYSES : DÉFIS ET ÉLÉMENTS FACILITANTS CONCERNANT L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES IMMIGRANTES

3.1 Préambule

Les résultats présentés sont divisés en deux grandes sections et reprennent les éléments saillants qui ont émergé des perspectives des personnes immigrantes, des employeurs, conseillers en emploi ou conseillers aux entreprises, ainsi que de l'analyse de la position des

¹⁴ Pour des raisons de confidentialité, la région n'est pas nommée.

représentants des travailleurs. Ces sections portent sur : 1) les défis et les éléments facilitants concernant l'intégration professionnelle des personnes immigrantes; et 2) la connaissance et l'utilisation des ressources, programmes et mesures pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de personnes immigrantes (Voir Annexe 2 : Tableau synthèse des défis et éléments facilitants).

Avant tout, un court mot sur la proportion de personnes immigrantes représentées au sein des organisations rejointes (volet quantitatif et qualitatif). En effet, quoiqu'il soit assez difficile pour un nombre important d'employeurs d'estimer la proportion de personnes immigrantes dans leur organisation, quelques chiffres permettent de les situer et de mettre en perspective nos analyses.

La très forte majorité des employeurs rejoints avait déjà embauché des personnes immigrantes dans le passé (125/139; 90 % des conseillers CRHA-CRIA du volet quantitatif; et 37/38 pour le volet qualitatif). Bien que les organisations tiennent rarement un registre concernant la proportion de personnes immigrantes dans leurs milieux de travail, nous avons eu accès à des estimations fort intéressantes.

Du côté des conseillers CRHA-CRIA rejoints, cette proportion est très variable. En comparaison à la proportion de personnes immigrantes présentes au sein de la population québécoise – soit un taux de 13,7 % - (Données de 2016, Statistique Canada 2017b), nous pouvons constater qu'environ la moitié (49 % ; 68/139) des organisations a une représentation inférieure à la moyenne nationale (moins de 10 %). Environ 18 % (25/139) des organisations ont une proportion d'employés similaire à la moyenne (de 11 % à 20 %), tandis qu'environ le tiers (31 %; 43/139) des organisations répondantes a une proportion supérieure à la moyenne (+ de 21 %) (3 personnes ne se sont pas prononcées). Les proportions sont relativement similaires pour ce qui concerne les 38 entreprises rencontrées dans le cadre du volet qualitatif, passant de 0 % à plus de 50 % de la main-d'œuvre. Mais parmi les 38 employeurs, il était très difficile d'estimer le nombre de personnes immigrantes travaillant au sein de leur organisation, près de la moitié (15/38) n'avait jamais procédé à un tel décompte et préférerait s'abstenir d'estimer un nombre.

3.2 Des défis connus qui perdurent

En écho à d'autres recherches réalisées au Québec, un nombre important de défis déjà documentés perdurent et ont été cités par les personnes rejointes. Nous exposerons une dizaine de ces défis déjà bien connus.

Le thème de la **reconnaissance des acquis et des compétences** est un enjeu unanimement souligné, autant par les personnes immigrantes, les employeurs, les conseillers que les représentants de travailleurs. Cet enjeu revêt différentes formes qui mériteraient davantage d'espace. Il est d'autant plus criant pour certaines catégories professionnelles (métiers et professions réglementés ou régis), mais aussi certains statuts d'immigrants. En effet, sans s'y limiter, les personnes réfugiées en particulier (considérant les conditions prémigratoires) pourraient ne pas avoir la **documentation** nécessaire relative aux démarches de reconnaissance professionnelle (par ex. attestations d'expérience professionnelle ou relevés de notes). Faute de pouvoir fournir ces preuves, elles peuvent se voir dans l'incapacité de se faire reconnaître et se voir conseiller de « recommencer à zéro ». Ajoutons que du côté des employeurs, on souligne parfois l'inadéquation des résultats du MIDI de « l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec ». « Le ministère de l'Immigration décerne des équivalences qui ne sont pas du tout réalistes par rapport au marché du travail... », écrit un employeur (questionnaire en ligne). Certains employeurs rencontrés évoquent qu'ils ont eux-mêmes développé leurs créneaux de reconnaissance, pour des postes clés – nous y reviendrons dans les pistes facilitantes.

L'accès toujours complexe aux **ordres professionnels** est un enjeu sous-jacent à la reconnaissance des acquis et des compétences. Cet enjeu est également souligné par des employeurs, dont une conseillère aux ressources humaines qui a côtoyé de nombreux nouveaux arrivants qui souligne « qu'il y a un travail énorme à faire avec les ordres » (Entrevue, employeur #14, Montréal, secteurs santé et services sociaux). Rappelons qu'en comparaison avec les autres provinces canadiennes, le taux d'appariement pour les personnes immigrantes membres de professions réglementées est de seulement 19 % au Québec, le taux le plus bas

au Canada qui a une moyenne de 33 % (Zietsma 2010). À noter que l'arrangement de reconnaissance mutuelle France-Québec (ARM)¹⁵ a été mentionné comme un élément facilitant en ce qui concerne la reconnaissance et l'accès à des professions réglementées.

L'exigence de l'expérience professionnelle québécoise afin d'accéder à une première expérience professionnelle est un second paradoxe fortement mentionné. Du point de vue des personnes immigrantes, il s'agit d'être en mesure de faire valoir ses compétences, mais aussi qu'un employeur leur accorde sa confiance. Pour les conseillers au sein d'organismes en employabilité ou d'Emploi-Québec, les programmes de subvention visent justement à pallier cela. Malgré une ouverture plus présente, une « résistance » à embaucher pourrait subsister.

La déqualification, la difficile mobilité professionnelle et le plafond de verre sont une autre série d'enjeux qui se dégagent. La **déqualification** est décrite par l'ensemble des répondants, incluant des employeurs qui y sont sensibles. Rappelons que ce phénomène touche davantage les personnes immigrantes que les natifs (près du double), et que celles-ci ont davantage de risque de demeurer dans cette situation malgré un certain phénomène de **mobilité professionnelle** (Homsy et Scarfone 2016; Li et coll. 2006; MICC 2013b; Uppal et LaRochelle-Côté 2014). Sur le plan de la mobilité professionnelle, même en présence d'un programme d'accès à l'égalité en emploi, d'importants enjeux demeurent quant à la représentativité à tous les échelons professionnels, particulièrement pour les nouveaux arrivants.

La question linguistique est aussi un défi « classique » significatif. Du côté des employeurs, la **capacité de s'exprimer dans la langue de travail** est la problématique la plus souvent citée (volet questionnaire et entrevues). Même pour des postes non qualifiés, c'est une question de sécurité, mais aussi de dynamique d'équipe et de possibilité de se former en milieu de travail¹⁶. Par ailleurs, des personnes immigrantes, des conseillers et des employeurs soulèvent le décalage entre le français « appris à l'école »

et celui en entreprise (français technique), mais aussi toute la question des accents (des immigrants et des natifs), et ce, particulièrement dans les régions. De façon complémentaire, l'enjeu de l'accessibilité à différentes formations est souligné : la francisation (à temps plein, à temps partiel), mais aussi des formations d'appoint. Davantage de formations adaptées en milieu de travail sont suggérées (positions des représentants de travailleurs, des employeurs, conseillers d'organismes communautaires). En plus de la maîtrise du français, la maîtrise de l'anglais est relevée comme un défi supplémentaire pour certaines professions, de façon plus sensible à Montréal (enjeu exprimé par les personnes immigrantes et les conseillers d'organismes en employabilité).

Au niveau des caractéristiques sociodémographiques des personnes immigrantes, quatre obstacles ont été soulignés : le fait d'être **peu scolarisé**, le fait d'être une **minorité visible ou racisée**, le fait d'avoir des responsabilités familiales – dont la conciliation famille-travail, et/ou le fait d'être **une femme**. Chacun appelle à l'adaptation des façons de faire ou à de la sensibilisation. Par exemple, le fait d'être **peu scolarisé ou analphabète** occasionne des défis très particuliers qui amènent à penser à une adaptation très spécifique des programmes (par ex., être une personne allophone et analphabète), ou à penser certaines adaptations en milieu de travail (par ex., un employeur évoque le fait de fonctionner avec des images pour les consignes de sécurité). Par ailleurs, quoique cela demeure un sujet délicat, **être une minorité visible ou une minorité racisée**, ou bien avoir un nom « à consonance étrangère », représente malgré tout encore aujourd'hui un frein à l'embauche pour des personnes immigrantes (Eid 2012, 2012b; Shepper 2018). Une situation qui se reflète au plan statistique, à travers des « indices de performance » défavorables sur le marché du travail. Les employeurs rencontrés vont surtout mentionner le chemin parcouru, tout en citant parfois des réticences dans leurs milieux. Par exemple, on évoquera « de vieilles mentalités », « de la méconnaissance », ou des préjugés persistants.

¹⁵ Entente signée en 2009 qui vise à favoriser la mobilité de professionnels entre la France et le Québec, en facilitant la reconnaissance des qualifications et en accélérant l'obtention des permis d'exercer l'une des 82 professions et métiers visés, dont le génie électrique, la médecine, les sciences infirmières, etc. www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq/paris/entente-france-quebec/index.html

¹⁶ Quoique certains employeurs ont parfois contourné ces problématiques linguistiques, particulièrement en milieu manufacturiers, en organisant des quarts de travail avec un superviseur multilingue par exemple (tant à Montréal qu'en région). Mais cela demeure marginal. Le contexte de rareté de main-d'œuvre pourrait peut-être expliquer cette adaptation de la part d'employeurs.

Les **responsabilités familiales** occasionnent quant à elles des enjeux à différents niveaux. La **conciliation travail-famille**, qui peut toucher tant les hommes que les femmes, est l'un des défis qui peut se trouver exacerbé pour la population immigrante par des horaires irréguliers, parfois atypiques, des emplois sur appel, les horaires des écoles et des services de garde. En ce sens, l'accessibilité à des **places en service de garde ponctuel ou quotidien** est déterminante (et cité tant par les personnes immigrantes, les employeurs, les représentants de travailleurs que les conseillers). Les responsabilités familiales¹⁷ peuvent aussi mener les personnes immigrantes à opter pour un emploi « alimentaire » afin d'assurer un revenu à la famille, parfois aux dépens de leurs objectifs professionnels.

Les organisations qui représentent les travailleuses et travailleurs relèvent les enjeux persistants pour les **femmes immigrantes**, qui « rencontrent quotidiennement des situations d'inégalités » (Lauzon 2018). Le cumul des précarités, un taux de chômage et d'emploi inférieur et le plafond de verre les affectent particulièrement. Aussi, des caractéristiques supplémentaires demandent une attention : être monoparentale (source de précarité), être parrainée (source d'isolement), travailler dans des secteurs d'emploi non protégés dont, parfois, avec un visa de travail temporaire fermé (par ex. comme travailleuses domestiques).

Deux derniers défis déjà connus ont été soulignés concernant les **processus de recrutement** et les **exigences administratives pour l'embauche et la mobilité professionnelle**. Dans un premier temps, certains processus de recrutement pourraient représenter un défi pour les personnes immigrantes. En effet, du côté des employeurs, il y a une forte prédominance de modalités d'affichage des postes via le web (corpus questionnaire en ligne, entrevues individuelles). Cela peut représenter un avantage sur le plan de l'accessibilité des informations, mais peut être un enjeu pour certaines personnes immigrantes (accès à un ordinateur, intitulés ou profils différents rejetés dans le cadre de processus éliminatoires, capacité de maîtriser un langage très codifié, formulaires en ligne n'offrant pas d'espace explicatif pour des candidatures non conventionnelles,

etc.). D'où l'importance de l'accompagnement par des services en employabilité et de l'adaptation de certains processus d'embauche. Par ailleurs, le recrutement via les **réseaux des entreprises** peut aussi jouer autant en faveur qu'en défaveur des personnes immigrantes. De fait, et nous y reviendrons dans les éléments facilitants, ceci soulève l'importance du réseau, dont le fait de connaître une personne dans l'entreprise.

En continuité avec le point précédent, les **exigences administratives** peuvent freiner l'accès à l'emploi ou la mobilité professionnelle pour des personnes immigrantes. « C'est sûr, encore là, on est lié avec les descriptions d'emploi, l'évaluation de postes qui, exemple, dans le poste de journalier, nécessite un diplôme d'études secondaires » (entrevue, employeur #1, Granby). Une autre représentante d'employeur dira :

C'est ça qu'ils nous disent. C'est qu'il y a une équité (...) c'est comme ça pour tout le monde, alors il faut que ce soit appliqué pour tout le monde... C'est ça qui est difficile (...). (Groupe de discussion employeurs, Granby, #6)

Cela pourrait expliquer le choix pour nombre de personnes immigrantes de faire des études au Québec. Cela pourrait aussi être une des causes de la précarité dans laquelle les personnes immigrantes se trouvent en se tournant vers des postes « en périphérie », moins protégés, par exemple en étant surnuméraires, en travaillant via des agences de placement, etc. Ce sujet complexe mériterait davantage d'espace, spécialement pour approfondir l'analyse de ses causes. Il demeure que les personnes immigrantes occupaient en 2015 au Québec des postes syndiqués (32,74 %) dans une moindre proportion que les personnes nées au Canada (40,52 %) (Larose 2017). Or, une différence significative liée au taux de syndicalisation apparaît. La proportion de personnes immigrantes membres d'un syndicat du secteur public est plus de trois fois supérieure à celle du secteur privé. Ce qui nous amène à souligner l'importance d'appliquer dans tous les secteurs les programmes d'accès à l'égalité en emploi – incluant le secteur privé –, d'assurer une parité d'accès entre les personnes immigrantes et les natifs aux emplois syndiqués et protégés – et d'être sensible aux enjeux d'accès, dont la sensibilisation des

¹⁷ Ces responsabilités peuvent concerner tant les personnes qui ont des enfants, celles qui apportent un soutien à leur famille à l'extérieur du pays, que d'autres qui sont parrainées (réunification

familiale ou réfugiés parrainés par des collectivités) et qui ne souhaitent pas « être un poids » pour leur parrain.

milieux respectifs sur le rôle et les pouvoirs des syndicats, sur les enjeux d'égalité et d'équité, etc.

3.3 Des défis supplémentaires

Quatre défis supplémentaires ont été identifiés : 1) les statuts d'immigration temporaires; 2) l'accès à des emplois « décents » ou « de qualité »; 3) le maintien en emploi : l'adaptation au poste et à l'équipe (et la sensibilisation des milieux); 4) les variations entre les régions et Montréal. Peu ou pas couverts par la littérature scientifique portant sur l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, ces défis peuvent représenter de nouveaux enjeux en lien avec la transformation des formes d'immigration et la transformation du marché du travail.

La question des **statuts d'immigration temporaire** est ressortie de façon significative tant du côté des employeurs, des conseillers d'organismes en employabilité, des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, des représentants de travailleurs que des personnes immigrantes. La transformation du visage de l'immigration explique certainement ce facteur, qui appelle à des ajustements. Du côté des employeurs, la question des statuts d'immigration est le deuxième défi cité en importance (questionnaire en ligne, groupes de discussion et entrevues). Les démarches complexes pour le permis de travail temporaire, non seulement pour l'obtenir, le renouveler, mais aussi pour favoriser le pont avec la résidence permanente. En ce sens, cette problématique, selon les employeurs, touche tout autant l'embauche que le maintien en emploi. De leurs côtés, les représentants de travailleurs insistent sur la précarité et la difficulté d'accéder à la reconnaissance des droits pour des travailleurs temporaires, particulièrement ceux ayant un visa de travail « fermé » (c.-à-d. un contrat auprès d'un seul employeur). Par ailleurs, le statut temporaire occasionne d'autres enjeux touchant l'accès à l'emploi ou tout simplement l'accès aux services et aux ressources (l'accès aux services en employabilité et aux différents programmes et mesures est majoritairement réservé aux résidents permanents, sauf exception). Lors du groupe de discussion auprès de conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, cet élément a aussi suscité de vives discussions où se reflétait une certaine impuissance face

à ces exigences administratives pour l'accès aux services, et face aussi parfois aux requêtes des employeurs pour lesquels ils ne sont pas nécessairement outillés.

À cela s'ajoute l'**accès à des emplois de « qualité », « décents »** ou « satisfaisants » dans un contexte de précarisation du marché du travail (emploi non permanent, à temps partiel, horaire atypique). Il s'agit non seulement de la difficulté d'accéder à des postes de plus haut niveau (le plafond de verre), mais aussi à des emplois stables et à temps plein (OIT 2018a). En ce sens, certains secteurs y sont plus sensibles, tels que les services et la vente, la restauration, les services de santé de première ligne. Par ailleurs, recourir à des agences de placement de personnel peut être une solution pour acquérir de l'expérience, mais demeure pour plusieurs personnes immigrantes une solution de dernier recours compte tenu du manque de stabilité que cela peut impliquer. Cette précarisation amène différentes situations de vulnérabilité, où la personne immigrante peut accepter des conditions de travail parfois difficiles. La possibilité d'accéder à des emplois stables, voire syndiqués et protégés, serait ici un facteur facilitant¹⁸.

Des défis supplémentaires concernent le **maintien en emploi**, défis qui se déclinent de différentes manières. Du point de vue des personnes immigrantes, il s'agit de « faire sa place » dans une équipe de travail, dans un contexte où les milieux professionnels ne sont pas toujours outillés (absence de guide pour l'intégration d'un nouvel employé, de sensibilisation à la diversité, etc.). Du point de vue des employeurs, la difficulté d'adaptation aux équipes de travail et au poste par le nouvel employé immigrant sont des enjeux qui peuvent affecter le maintien en emploi. Or, les problématiques vécues citées par les employeurs concernant l'embauche de personnes immigrantes touchent majoritairement des aspects relationnels. Les réponses du questionnaire en ligne sont évocatrices : « Difficulté à s'intégrer dans son équipe de travail » (2e en importance après les difficultés à s'exprimer dans la langue du travail), suivi de « enjeux par rapport au savoir-être (aptitudes personnelles), « relations difficiles avec la clientèle ou les usagers » et « relations difficiles avec les collègues » (sur une liste de 10 types de problématiques vécues). Dans d'autres cas, sans que cela ne soit unanime, les entrevues

¹⁸ Voir aussi à ce sujet la position des représentants de travailleurs qui défendent « le droit à un travail décent, la qualité des conditions

de travail ainsi que l'égalité en emploi pour les personnes issues de l'immigration » (Lauzon 2018 : 4).

individuelles mettent à jour que certains employeurs se montrent prudents par rapport à des adaptations à réaliser, de crainte d'incompréhension de la part des collègues ou d'interprétation de favoritisme; il s'agirait ici d'agir de la même manière pour tous (égalité).

L'absence d'outils d'intégration d'un nouvel employé, et plus largement d'outils de « gestion de la diversité » peut avoir des conséquences au point de vue du maintien en emploi. Celui-ci peut être affecté par la communication interculturelle, l'ajustement réciproque par rapport aux façons de faire, ou même dans d'autres cas par la présence de préjugés persistants de collègues ou de clientèles. De fait, les conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec tout comme les intervenants d'organismes en employabilité et les représentants de travailleurs sont unanimes sur l'importance de sensibiliser et d'outiller les employeurs; tandis que plusieurs employeurs rencontrés ont aussi développé des outils d'accueil et d'intégration pour les nouveaux employés, spécialement d'origine immigrante.

Plusieurs **différences entre les régions et Montréal** laissent voir la nécessité de poursuivre ou de développer des initiatives spécifiques selon les régions. **L'accès à la mobilité** est un enjeu majeur dans les régions. Il se traduit principalement par les obstacles quant au processus d'accès au permis de conduire (durée et coût) et l'accès aux transports collectifs. Second élément qui est particulier aux régions : **s'intégrer en emploi signifie s'établir dans la région**. Cet état de fait requiert de penser à tous les éléments connexes à l'établissement : l'emploi du ou de la conjointe, le logement, les services de garde, l'éducation, les relations sociales, etc. Cette préoccupation est commune aux acteurs du marché du travail des régions ciblées. Troisième élément variable significatif selon les régions : pour les régions, les ressources et les organismes en employabilité sont généralement connus. Pour ce qui est de la région **montréalaise**, la **multitude de ressources et de services** peut amener certains employeurs à ne pas savoir où s'adresser. Cet élément sera approfondi plus avant.

3.4 Éléments facilitants

En contrepartie aux défis, une douzaine d'éléments facilitants significatifs émergent.

¹⁹ Ce réseau de connaissances peut se développer dans différentes sphères de la vie, autant de manière formelle qu'informelle : à travers l'organisme d'aide à l'emploi; les milieux de l'éducation; les amis de ses enfants; le voisinage; la participation à des activités

3.4.1 Réseau de connaissances et de contacts

Unanimement mentionné par les personnes immigrantes et mis de l'avant par les organismes en employabilité, les conseillers aux entreprises et les employeurs, le fait d'avoir et de développer un réseau de connaissances est perçu comme un élément clé pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Du côté des personnes immigrantes, cela se traduit par **l'acquisition et le développement d'un réseau de connaissances et de références**¹⁹. Du côté des employeurs, des conseillers d'organismes en employabilité ou des conseillers aux entreprises, cela se traduit par la possibilité de développer un lien personnalisé. Ce contact permet le développement d'une connaissance mutuelle et d'un lien de confiance, particulièrement entre les conseillers et les employeurs.

3.4.2 Réalisation d'un stage

Deux types de stages sont mentionnés : 1) les stages d'exploration et d'observation, de plus courte durée – afin de connaître le marché du travail, les possibilités professionnelles et les réalités de la profession envisagée; 2) les stages de plus longue durée, qui peuvent être rémunérés – afin de valider ses compétences, acquérir de l'expérience, et éventuellement de bénéficier de références par la suite. Parmi les ressources utilisées par les employeurs, les stages dans le cadre de formations qualifiantes (certificats ou diplômes) sont les plus connus et utilisés avec satisfaction, pour 41 % de l'ensemble des répondants du questionnaire en ligne. « Le stage de 4 semaines pour l'obtention d'un diplôme permet de connaître le candidat, de le former et de bien l'intégrer sans trop de coûts » (questionnaire en ligne). Un autre dira : « les stages facilitent la découverte mutuelle (compétences d'un candidat et milieu de travail) et sont souvent le déclencheur de l'embauche » (questionnaire en ligne). D'un autre point de vue, il y a plusieurs enjeux quant aux types de stages; leur diversité, leur hétérogénéité, leur intensité et le fait que les stagiaires peuvent le réaliser sans rémunération pour une période relativement longue (un mois et plus). Pour les conseillers d'organismes en employabilité, il convient d'être prudent quant à leur utilisation. Les stages sont perçus comme

bénévoles ou de réseautage; la participation à un mouvement associatif – notamment pour rencontrer des pairs; la fréquentation d'un lieu de culte; la participation au jumelage professionnel ou au jumelage interculturel, etc.

facilitants, à la condition de réunir certains critères, dont la rémunération et une durée plus longue.

3.4.3 Une première expérience professionnelle

Particulièrement du point de vue des personnes immigrantes, l'acquisition d'une première expérience professionnelle est perçue comme un élément facilitant. Toutefois, des conseillers d'organismes en employabilité réfléchissent de façon critique sur le fait que « la société » ou « les employeurs » pourraient laisser entendre qu'occuper un emploi non qualifié afin d'acquérir de l'expérience de travail au Québec facilitera leur recherche d'emploi correspondant à leurs compétences. Pour les conseillers, l'occupation d'un tel poste pourrait ne pas jouer le rôle de facilitant escompté, mais plutôt « bloquer » la personne dans des emplois déqualifiés.

3.4.4 Soutien de la famille

Du point de vue des personnes immigrantes, le soutien de la famille joue un rôle fondamental. Pour plusieurs, le projet migratoire est un projet familial, et l'appui du ou de la conjointe (ou de membres restés au pays), permet de trouver les ressources nécessaires (appui psychologique ou moral, appui financier et matériel). Cet aspect est d'ailleurs également mentionné par les employeurs dans les régions, soulignant que l'établissement durable dans la région doit tenir compte de dimensions familiales plus larges.

3.4.5 Accès à un service-conseil personnalisé ou lien avec une personne-ressource

Tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs rencontrés, l'accès à un service-conseil personnalisé est perçu très favorablement. Pour les personnes immigrantes, cela se traduit par la possibilité d'être accompagné par un conseiller; que l'on réponde de façon personnalisée à leurs besoins; d'avoir le sentiment d'être compris; de sentir que le conseiller met l'accent sur leurs besoins comparativement au fait d'être orienté vers des services et programmes préexistants. Pour les employeurs, ce service-conseil personnalisé valorisé peut provenir d'un conseiller aux entreprises d'Emploi-Québec, d'un organisme en employabilité, d'une institution scolaire, voire même d'une association à caractère ethnique. Cela se traduit par la possibilité de rejoindre une personne (téléphone ou en personne); de développer une connaissance mutuelle des réalités

organisationnelles de chacun des acteurs; de créer un lien de confiance; d'avoir une bonne communication. Ce lien de confiance peut également se traduire par de l'accompagnement en entreprise, qui permet à l'employeur de dénouer des impasses, d'embaucher ou de maintenir en emploi des travailleurs.

3.4.6 Possibilités d'envisager une mobilité professionnelle ascendante (espoir)

Un élément inédit qui a une force particulière réside dans les possibilités d'envisager une mobilité professionnelle ascendante du point de vue de la personne immigrante, possibilités qui engendrent espoir et bien-être psychologique. Ces possibilités peuvent naître grâce à des programmes de formation et de qualification dans les organisations, à la présence de collègues ou de supérieurs qui ont expérimenté eux-mêmes cette mobilité, à l'organisation interne des ressources humaines permettant une progression professionnelle. Les employeurs rencontrés sont aussi sensibles à ce phénomène, certains soulignant l'importance de former dans l'entreprise, « d'investir » dans la formation. D'autres représentants des ressources humaines – misant sur le sentiment d'appartenance et l'importance de la mobilité interne – mettent de l'avant des processus de sélection à l'interne; par exemple, pour des postes de contremaîtres parmi les employés prometteurs. Dans un contexte où certains employeurs sentent qu'ils doivent mettre de l'avant différentes stratégies afin de conserver leurs employés, les « fidéliser », la progression en entreprise peut être l'une des options privilégiées, dimension aussi appréciée parmi les personnes immigrantes rencontrées.

3.4.7 Accès à la formation qualifiante (mais parfois ambigu)

L'accès à la **formation qualifiante** est généralement présenté comme un élément facilitant pour favoriser l'intégration professionnelle. Toutefois, certaines ambiguïtés se laissent voir. Acquérir de la formation est facilitant lorsque le processus permet l'apprentissage et l'accès à un métier ou une profession. Plusieurs mentionnent l'importance que la formation soit de courte durée. Le stage pratique y est vu particulièrement positivement, car il permet de lier la théorie et la pratique et de mieux connaître les réalités des milieux de travail. Toutefois, cet aspect positif est limité par trois éléments : l'incapacité de trouver un lieu de stage

(et le peu d'accompagnement parfois pour trouver un milieu d'accueil); dans d'autres cas, l'impression que l'école est davantage intéressée à attirer une clientèle étudiante plutôt qu'à leur assurer un futur professionnel (« les écoles sont des marchés »²⁰); ou lorsque les milieux de formation ne sont pas sensibles aux réalités interculturelles et de l'immigration.

Les conseillers d'organismes en employabilité considèrent aussi que les formations en entreprise sont particulièrement utiles, lorsqu'elles sont arrimées sur les compétences et de courtes durées (selon les profils). Tandis que dans certains cas, ils se montrent critiques envers la propension de personnes immigrantes à se surinvestir dans la formation (acquisition de nouveaux diplômes), aux dépens de l'acquisition d'expérience locale et de formation d'appoint permettant un tremplin plus concret de validation des compétences.

3.4.8 Formation en milieu de travail (dont les PAMT)

Dans le même ordre d'idées, la **formation en milieu de travail**, notamment par le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)²¹, est perçue positivement par l'ensemble des répondants rencontrés dans la recherche (personnes immigrantes, conseillers, employeurs, représentants de travailleurs). Afin de répondre aux besoins des personnes immigrantes et du marché du travail, ces formations en entreprises, permettant l'acquisition de compétences et pouvant également être qualifiantes, seraient facilitantes pour l'ensemble des acteurs. Du point de vue de personnes immigrantes, cela peut être la possibilité d'être formé sur place pour occuper différents postes, de valider leurs compétences pour progresser, ou encore d'acquérir des compétences spécifiques. Il reste toutefois à dégager la question des coûts et responsabilités respectives. À cet égard, Emploi-Québec est généralement perçu favorablement par les employeurs.

²⁰ Groupe de discussion personnes immigrantes, Montréal.

²¹ À noter que ce programme ne s'adresse pas spécifiquement aux personnes immigrantes. Pour plus d'information sur le PAMT, un « programme (qui) vise les métiers à qualification volontaire, c'est-à-dire ceux qui ne sont soumis à aucune réglementation particulière », voir le site web d'Emploi-Québec : www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/qualification-volontaire/apprentissage-en-milieu-de-travail/

3.4.9 Des milieux flexibles et inclusifs, à toutes les étapes (recrutement, embauche, maintien)

Voici des éléments qui relèvent de l'adaptation des approches et des façons de faire, ainsi que de la mise en place de stratégies pour l'inclusion de l'ensemble des employés dans l'entreprise. La dimension relationnelle et humaine apparaît centrale, tant pour les employeurs que pour les personnes immigrantes²². Sur le plan du recrutement et de l'évaluation des compétences, des employeurs soulèvent qu'ils peuvent par exemple réaliser les entrevues de sélection différemment et adapter leurs façons de faire. Plus largement, certaines grandes entreprises rencontrées ont développé des processus afin de favoriser l'inclusion, et dans certains cas ont créé des postes spécifiques au sein de leurs services de ressources humaines afin de « favoriser les valeurs qui sont en lien avec la diversité, l'inclusion, à l'interne » (entrevue, employeur #9, Montréal). Certaines PME ont aussi adapté leurs façons de faire en matière de ressources humaines. Par exemple, une conseillère aux ressources humaines a créé un petit test logique pour vérifier les compétences des candidats à des postes de manœuvre qui ne peuvent fournir les preuves d'un diplôme de secondaire V (entrevue, employeur #4, Granby). Pour d'autres employeurs, il s'agit d'être attentif pour déceler rapidement des difficultés qui pourraient apparaître. Selon eux, durant les formations en entreprise, cela requiert aussi d'être vigilant aux différences culturelles, de reformuler différemment les consignes par exemple, ou de tenir compte du rapport à la hiérarchie qui peut être différent. D'autres mentionnent la nécessité de sensibiliser les autres employés ou les superviseurs.

De leur côté, les conseillers aux entreprises en région et les conseillers en employabilité des personnes immigrantes soulignent l'importance d'assurer les conditions du maintien en emploi. Pour eux, il s'agit

²² En amont, les organismes en employabilité soulignent aussi la nécessité d'offrir des services de première ligne adaptés. Plusieurs employeurs ajoutent, à cet égard, l'importance de la préparation préalable aux entrevues et à l'intégration professionnelle pour les personnes immigrantes, et signalent la centralité du travail des organismes en employabilité.

parfois de faire de la sensibilisation dans les milieux de travail, ou bien d'assurer des suivis plus fréquents afin de prévenir d'éventuelles difficultés. Mais cet accompagnement dans l'entreprise est parfois limité par leur charge de travail.

3.4.10 Des ressources humaines engagées, flexibles et innovantes

L'engagement des conseillers aux ressources humaines, leur flexibilité et leur capacité à développer des solutions innovantes contribuent grandement à faciliter l'embauche et le maintien en emploi. Cet engagement requiert du temps, mais il permet de favoriser le recrutement et le maintien en emploi, une cohésion dans les équipes de travail, voire un sentiment d'appartenance à l'organisation. Considérant le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, un nombre important d'employeurs rencontrés ont témoigné de l'importance d'attirer et de retenir les employés. Cela étant, ils doivent développer des stratégies afin « d'attirer les talents et les compétences », et les personnes immigrantes représentent un bassin non négligeable. Cela les amène à les prendre en compte dans leurs stratégies, à être flexibles et innovants. Aussi, cela peut se traduire par une préoccupation de favoriser un sentiment d'appartenance et la création de relations parmi l'ensemble des employés. Différentes actions qui pourraient paraître sortir du cadre habituel des ressources humaines sont mises de l'avant à cet égard, comme des dîners multiculturels, des activités collectives organisées à l'extérieur de l'entreprise, voire des cours de francisation en milieu de travail.

3.4.11 Accès équivalent à des postes syndiqués (entre immigrants et natifs)

Pour les représentants des travailleurs, être syndiqué est un avantage déterminant afin de contrer la discrimination systémique et de bénéficier de meilleurs emplois (Lauzon 2018). Du côté des employeurs, en particulier du point de vue de conseillers aux ressources humaines, certains sont mitigés quant à la position des syndicats qui pourraient limiter la flexibilité de leurs actions par rapport à l'application des conventions collectives négociées entre les parties. Ces différentes perspectives soulèvent l'intérêt de réfléchir à des actions permettant d'approfondir le dialogue entre les parties.

3.4.12 Accès à l'égalité en emploi

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi sont mentionnés comme élément facilitant par une petite portion d'employeurs de grandes organisations et par les représentants de travailleurs. Un tel programme est facilitant lorsque l'organisation a su à travers les années développer des outils et que les milieux concernés sont devenus « habitués » à un contexte de diversité en milieu de travail. Pour d'autres, ce n'est pas un enjeu étant donné qu'ils embauchent déjà aisément des employés « diversifiés » (femmes, personnes handicapées, membres de minorités visibles), en raison du contexte de rareté de main-d'œuvre ou du secteur particulier de l'organisation. Mais les perceptions ne sont pas unanimes, l'application n'est pas toujours aisée de leur point de vue et le programme n'a pas toujours les effets escomptés (aspect développé plus avant).

3.5 Éléments qui mériteraient un approfondissement

Plusieurs éléments mériteraient un approfondissement que la recherche n'a pas pu couvrir pour offrir un portrait plus nuancé. Du côté des personnes immigrantes, la **forte hétérogénéité des populations immigrantes** (niveaux de scolarité, statuts migratoires, âge, accès à la mobilité, appartenir à une minorité racisée ou non, etc.) amène la nécessité de tenir compte des profils dans toute leur complexité. Par ailleurs, le cumul ou l'intersection des facteurs amènent des enjeux quant à la nécessité d'apporter des solutions et services qui tiennent compte de leurs profils spécifiques. Ajoutons à cela la **diversité des statuts migratoires** (permanents et temporaires) et leurs effets sur l'accès en emploi, l'accès aux services, sur la mobilité professionnelle ou la reconnaissance des droits qu'il serait opportun de couvrir plus amplement.

Par ailleurs la recherche n'a pas abordé suffisamment les **effets de retour en formation**, sachant qu'il s'agit d'une stratégie abondamment mise de l'avant par les personnes immigrantes et que les milieux de l'éducation jouent un rôle important au cœur des trajectoires socioprofessionnelles. De plus, les réalités du **travail autonome et de l'entrepreneuriat immigrant** est un autre aspect à développer, tout comme l'**effet d'un emploi transitoire déqualifié sur la mobilité professionnelle**, le rôle des **agences de placement de personnel** ainsi que plus largement les questions en

lien avec la **santé et sécurité au travail des personnes immigrantes**²³. Enfin, il serait opportun de tenir davantage compte des **variations entre les types d'entreprises et d'organisations**, tant par les secteurs couverts (ex. santé et services sociaux, manufacturiers, nouvelles technologies, ressources naturelles, etc.), les types d'organisations (privé, public et parapublic, OSBL ou coopératives), la taille des entreprises que leur localisation géographique. La recherche visait à couvrir une diversité de points de vue, mais il demeure que des enquêtes spécifiques seraient pertinentes à cet égard.

PARTIE 4. ANALYSES : CONNAISSANCE ET UTILISATION DES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DE PERSONNES IMMIGRANTES

4.1 État des lieux général

La recherche a permis de mettre en évidence la forte variabilité de la connaissance et de l'utilisation des ressources, programmes et mesures du point de vue des employeurs et des personnes immigrantes. Nous ne prétendons pas couvrir l'ensemble des ressources, programmes et mesures destinés aux personnes immigrantes ni évaluer de façon raffinée chacun de ceux-ci. Notre objectif est plutôt de dresser un portrait d'ensemble et de regarder de quelles manières ceux-ci répondent aux besoins des personnes concernées. (Voir aussi Annexe 3. Tableau synthèse : connaissance et utilisation des ressources, programmes et mesure).

Généralement, les ressources en employabilité sont connues: Emploi-Québec, les organismes en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes, parfois également les entreprises d'insertion. Dans le cas des programmes et mesures visant à soutenir l'intégration et le maintien en emploi, les plus largement connus sont, tant pour les personnes immigrantes que les employeurs, les subventions salariales (dont le Programme d'aide à

l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi - PRIIME) ainsi que les stages de courte ou longue durée via des institutions d'enseignement ou des organisations. Le soutien du PRIIME est apprécié des employeurs, même si le programme est critiqué pour plusieurs aspects et qu'il ne « règle pas tout ». Par ailleurs, il apparaît que ce ne sont pas tous les volets du programme PRIIME qui sont connus des employeurs. Dans un autre ordre d'idée, ressource supplémentaire, les grandes organisations, particulièrement du secteur public, connaissent davantage les programmes d'Accès à l'égalité en emploi (et de façon plus variable parmi les autres types d'organisations, compte tenu du champ d'action des programmes)²⁴. Aussi, élément inédit qui s'est dégagé au cours de la recherche : même s'il ne vise pas spécifiquement les personnes immigrantes, le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)²⁵ est utilisé et apprécié des employeurs, particulièrement dans les secteurs manufacturiers et de la restauration, tandis qu'ils peuvent être utilisés comme outils de mobilité dans l'entreprise pour les personnes immigrantes. Quant à elles, il apparaît que les subventions du projet Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) sont très peu connues, peut-être en raison de la spécificité du programme. Pour terminer, il y a une connaissance variable selon les régions des ressources en employabilité et de leurs mandats, en particulier en ce qui concerne les organismes de soutien à l'intégration des personnes immigrantes.

En ce qui concerne les modalités de recrutement, de façon plus pointue, les conseillers et conseillères membres du CRHA-CRIA (volet questionnaire) montrent que pour la diffusion et l'affichage d'offres d'emploi, en plus de l'utilisation d'outils en ligne (LinkedIn et sites web de recherche d'emploi à 92 %), du réseau de contacts des employés (92 %) ou de l'employeur/conseiller en ressources humaines (88 %), les organisations avec lesquelles ils collaborent « parfois à très souvent » sont : les établissements d'enseignement (84 %), Emploi-Québec

²³ Champ développé par plusieurs chercheurs au Québec (Gravel et coll. 2003, 2017).

²⁴ Les grandes organisations du secteur public mettent en place leur propre programme ou plan d'accès à l'égalité en emploi suivant la Loi, parfois avec l'aide de conseillers de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. « La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics a pour objectif d'assurer que les femmes, les minorités ethniques, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées soient mieux représentés au sein de leur personnel. Cette loi prévoit des mesures d'embauche et de

recrutement qui permettent aux membres de ces groupes d'accéder à l'emploi. Elle n'impose pas de quotas d'embauche aux employeurs. Plus de 450 organismes publics sont soumis à cette loi au Québec. » CDPDJ, en ligne : www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits-au-quebec/Pages/egalite-emploi.aspx

²⁵ Pour plus de détails sur le programme : www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/qualification-professionnelle/qualification-volontaire/apprentissage-en-milieu-de-travail/

(73 %), les organismes communautaires en employabilité (51 %), les agences de placement (51 %) et les entreprises d'insertion (21 %).

4.2 Des défis

Parmi les différents défis qui émergent de la recherche concernant la connaissance et l'utilisation des ressources, programmes et mesures, nous avons retenu les six plus significatifs.

4.2.1 La connaissance des ressources et des programmes

Dans un contexte de multiplicité de différentes ressources, programmes et mesures, un défi majeur apparaît, tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs : à qui puis-je m'adresser? À quels services ai-je droit? Du côté des organismes en employabilité, l'accès à l'information concernant des programmes spécifiques peut aussi être un enjeu. Pour les conseillers aux entreprises, certaines particularités propres aux personnes immigrantes et demandes d'employeurs peuvent les amener dans des situations où ils peuvent se sentir relativement démunis (dans les cas où ils ne peuvent pas simplement référer).

De la part des **employeurs**, les résultats du questionnaire auprès des conseillers CRHA-CRIA sont évocateurs, la recommandation la plus citée est : « Informations plus accessibles sur les programmes et mesures ». Le volet qualitatif est aussi unanime à cet égard, les citations seraient très nombreuses concernant cette méconnaissance : « Qui pourrait nous envoyer tout ça? J'ai vu qu'il y en a plein des programmes, mais on ne les connaît pas tous » (Groupe de discussion employeurs, Granby, # 4). Selon les résultats du questionnaire, les quatre sources les plus courantes d'informations pour les mesures et les programmes sont²⁷ : les collègues, la personne immigrante elle-même qui l'a proposé lors de l'embauche, un conseiller aux entreprises d'Emploi-Québec, et un contact direct d'un porteur de ce programme (ex. ressources externes, organismes).

4.2.2 Contraintes et craintes concernant l'application du programme PRIIME

Un second défi d'importance est la contrainte concernant l'application des programmes et des mesures, en particulier

le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Trois contraintes sont soulignées : 1) les éléments d'ordre administratif (délais, lourdeur perçue ou manque de flexibilité), 2) les limites de l'incitatif considérant les conditions générales (le programme n'est pas une « solution magique », le manque de ressources à l'interne pour l'accompagnement de l'employé, l'ensemble des volets du programme ne sont pas toujours connus, etc.), 3) les **perceptions respectives** pouvant limiter son utilisation. Certaines personnes immigrantes évoquent la crainte que leur lettre PRIIME présentée à un employeur soit perçue comme le constat qu'ils ont une limitation; perception également relayée par des employeurs ou des conseillers. Du côté des employeurs, d'autres réticences sont soulignées telles qu'un malaise à demander « la lettre de subvention salariale » au candidat immigrant qu'ils souhaitent embaucher ou bien une crainte que, du point de vue des syndicats de leur organisation, ils puissent être perçus comme « profitant » de la subvention, que le candidat n'ait été embauché qu'en raison de celle-ci. Un conseiller aux entreprises ajoute que cette crainte de présenter la lettre par les personnes immigrantes peut occasionner des difficultés lorsque cette lettre n'est pas donnée d'entrée de jeu, mais après l'embauche. « Puis ça fait tout un problème, parce que la personne a commencé à travailler avant » (Groupe de discussion conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, Montréal, #2).

Un élément mentionné plus spécifiquement par des conseillers aux entreprises et des conseillers d'organismes en employabilité est la **crainte** que les programmes ne soient pas utilisés à leurs fins, qu'il y ait un **non-respect des mandats**, voire même des abus potentiels. Aussi, le fait que le programme ne soit pas utilisé afin de permettre une expérience significative dans le champ de compétences de la personne immigrante, ou que des employeurs pourraient rechercher une subvention pour des postes moins qualifiés, éveille des réserves.

Même quand on donne des PRIIME en entreprises, les petites là, souvent c'est à peu près, à peu près ce que la personne faisait, mais ce n'est pas nécessairement en fonction de son diplôme. Même si dans les normes, c'est censé être ça... (Groupe de discussion conseillers aux entreprises, Montréal, #2)

4.2.3 Contraintes sur le plan de l'admissibilité

Les contraintes réelles ou perçues sur le plan de l'admissibilité aux ressources, programmes et mesures

²⁶ Plus d'un choix de réponses était possible.

²⁷ Sur un choix de 11 réponses possibles.

touchent tout autant les personnes immigrantes que les employeurs.

1) Du côté des **personnes immigrantes, le statut d'immigration** limite fortement l'admissibilité aux ressources ou programmes, en l'occurrence, le fait de ne pas avoir la résidence permanente ou d'avoir un visa temporaire. Les conseillers aux entreprises se sentent également limités à cet égard, particulièrement devant la complexité des différents statuts admissibles ou non. Dans un autre ordre d'idées, des organismes en employabilité soulignent que le **statut d'emploi** d'une personne immigrante peut limiter l'admissibilité à leurs services, particulièrement pour celles occupant un poste déqualifié, mais qui souhaiteraient un accompagnement plus soutenu, au-delà du « placement en emploi ».

2) Du côté des **employeurs**, l'admissibilité réelle ou perçue à l'endroit des programmes ou mesures est également un élément limitant; les organisations du secteur public ou parapublic n'y ayant pas accès, sauf exception. De fait, la connaissance du programme de subvention salariale PRIIME est beaucoup plus grande chez les entreprises privées (volet questionnaire). Lorsque nous leur demandions pourquoi ils n'avaient pas utilisé certains programmes ou mesures, des employeurs du secteur public et parapublic l'expliquent par leur non-admissibilité. Or, un conseiller aux entreprises précisait que des secteurs publics ou parapublics peuvent bénéficier d'une admissibilité dans certains cas, pourvu qu'ils ne soient pas payés par le Conseil du trésor. Le fait qu'il n'y ait pas d'ententes avec des grandes organisations du secteur public ou parapublic peut s'expliquer, selon ce conseiller, par des priorités budgétaires de leur région, par des choix organisationnels de l'employeur ou par d'autres facteurs comme lorsque les emplois sont visés par des ententes syndicales.

4.2.4 Application des programmes d'accès à l'égalité en emploi

Programmes d'importance au Québec, la recherche a recensé plusieurs défis à leur égard touchant leur application et l'atteinte des cibles (voir aussi Schepper 2018). Pour quelques **employeurs**, les processus afin de « catégoriser » et de faire les suivis sont lourds, et les rétroactions très longues. Du point de vue des **représentants des travailleurs**, « les Programmes d'accès à l'égalité en emploi sont trop timides et n'ont

pas donné les résultats espérés, faute de mesures plus contraignantes » (Lauzon 2018 : 17). Ils suggèrent également de bonifier les programmes afin de contrer le racisme et la discrimination, par l'ajout d'activités de sensibilisation, d'éducation et de formation spécialisée à l'intérieur des programmes d'accès à l'égalité.

Du côté des **employeurs**, la difficulté de faire des suivis selon les niveaux de postes, selon les régions, selon les types de catégories est également signalée. Un représentant d'une organisation pancanadienne, tout en mentionnant que son organisation respectait les cibles, soulignait que ce n'était pas le cas pour tous les niveaux de postes, ni toutes les régions, et qu'en dehors des grands centres, particulièrement au Québec, la situation est moins positive. Dans ce cas, le programme visant différentes catégories (femmes, personnes handicapées, minorités visibles), des questions émergent quant à la possibilité de rejoindre spécifiquement les personnes immigrantes nouvellement arrivées qui sont une des catégories vivant des embûches particulières, avec des taux de chômage et de déqualification supérieurs. Notons que la fonction publique québécoise a adopté un programme d'accès à l'égalité spécifiquement « pour les membres des minorités visibles et ethniques » (Conseil du Trésor 2018), mais que celui-ci ne distingue pas non plus le fait d'être un immigrant récent ou pas.

4.2.5 Liens des organismes en employabilité auprès des employeurs : un rôle à reconnaître

Quoique cet aspect soit à approfondir davantage, la recherche a permis de dégager des perspectives peu documentées des employeurs à l'égard de leurs liens avec des organismes en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes. Pour un nombre important d'employeurs rencontrés, le fait d'avoir développé un lien privilégié avec un conseiller de l'organisme en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes est apprécié, voire valorisé. D'autres employeurs mentionnent l'importance de baliser les rôles respectifs, spécialement lorsqu'il y a un besoin d'aborder des sujets sensibles dans l'organisation, qui pourrait soulever des enjeux éthiques ou de confidentialité. Néanmoins, les mandats des organismes et leurs limites ne sont pas toujours très bien connus, tandis que leurs relations privilégiées avec les employeurs sont peu reconnues de la part de leurs bailleurs de fonds et ne sont la plupart du temps pas soutenues financièrement. Du point de vue de plusieurs

employeurs, en particulier dans les régions, il apparaît nécessaire de bonifier et de financer davantage les mandats d'organismes en employabilité pour les personnes immigrantes.

4.3 Des éléments facilitants

Dans une perspective plus optimiste, de nombreux éléments facilitants concernant les ressources, les programmes et les mesures sont également soulignés par les différents acteurs du marché du travail ainsi que les personnes immigrantes. Nous les avons catégorisés en neuf rubriques.

4.3.1 Ressources développées par les employeurs : des « plans d'intégration » du nouvel employé et initiatives de réseautage au sein de l'organisation

Les ressources développées par les employeurs sont très diversement appliquées. Certains employeurs se montrent très structurés et expérimentés, d'autres le réalisent de manière plus minimaliste et entamaient à peine leurs réflexions sur le sujet lors de notre rencontre. Plusieurs employeurs rencontrés, en particulier ceux travaillant aux ressources humaines, soulignaient l'importance de l'accueil et de l'accompagnement du nouvel employé : afin qu'il développe des liens avec l'équipe, qu'il se forme, qu'il puisse avoir accès à une personne privilégiée pour toutes ses questions, afin de favoriser son maintien en emploi, et par extension, son établissement dans la région. Cet accueil peut prendre la forme d'un « plan d'intégration » ou d'une « structure d'accueil ». De même, des employeurs recrutant à l'échelle internationale témoignaient de la mise en place de démarches systématisées dans les dernières années, soucieux d'offrir les conditions d'accueil pour leurs nouveaux employés qui arrivent directement de l'étranger (les recevoir à l'aéroport, les jumeler avec un ancien dans l'entreprise, être soucieux des aspects plus « relationnels »). De façon générale, des employeurs mentionnent également l'importance de réaliser un « parrainage » ou un jumelage entre un ancien et un nouvel employé, qui se veut non seulement un mentorat technique, mais aussi un accompagnement relationnel. D'autres vont développer des activités sociales et de réseautage dans leur organisation, comme réaliser des « soirées de reconnaissance » pour les nouveaux, ou bien mettre sur pied des activités plus ludiques afin de favoriser la création de liens entre les employés.

4.3.2 Utilisation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

Malgré ses défis, particulièrement à l'égard de son application, le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) demeure perçu favorablement et jugé utile. Cet aspect facilitant est davantage souligné chez les petites et moyennes entreprises. Des employeurs soulèvent qu'il s'agit d'un outil qui permet d'offrir les conditions pour mieux accompagner le nouvel employé (avec plus de temps disponible pour l'accompagnement et avec moins de pression quant à la performance de l'employé). Dans d'autres cas, le programme permet de convaincre « le patron » malgré ses réticences à engager un candidat que le conseiller aux ressources humaines juge adéquat, ou même d'ouvrir un poste plus rapidement. De façon générale, malgré ses défis, aucun ne suggère d'éliminer le programme PRIIME en tant que tel. Il répond à un besoin, il peut représenter un élément facilitant pour l'obtention d'un emploi pour la personne immigrante; tandis que du point de vue des PME en particulier, il peut représenter une aide non négligeable afin de soutenir l'intégration professionnelle d'un nouvel employé d'origine immigrante. Il demeure qu'il serait opportun de revisiter le fonctionnement et les retombées de ce programme de grande envergure.

4.3.3 Stages de longue durée rémunérés

Comme mentionné plus haut, les stages sont perçus comme facilitants, à la condition de réunir certains critères, dont celui d'être de plus longue durée et d'être rémunérés. Du point de vue des personnes immigrantes, les stages permettent d'avoir accès aux aspects plus pratiques de leur métier ou de leur profession, ils permettent également de bénéficier de références et de contacts d'employeurs. Du point de vue des employeurs, les stages sont souvent perçus comme des outils plus simples que les subventions salariales. Ceux-ci permettent de mieux connaître le candidat : « Le stage est révélateur du potentiel d'intégration à la culture d'entreprise » (volet questionnaire, conseiller/ère CRHA-CRIA). Par ailleurs, leurs liens forts avec les institutions d'enseignement confortent également cette posture, celles-ci étant des « partenaires naturels » d'importance pour une majorité de ceux-ci, qu'ils soient des secteurs privés, publics, parapublics ou communautaires.

Quant à la durée des stages, les employeurs sont mitigés à l'égard des stages de moins de quatre semaines, certains pourraient représenter une opportunité de connaître un candidat, pour d'autres, « les stages d'exploration sont trop courts », ou ils n'ont pas eu les résultats escomptés malgré le désir de l'employeur de maintenir en emploi les stagiaires (volet questionnaire). En ce qui concerne les stages rémunérés de plus longue durée, les avis sont plutôt unanimes sur leur apport. Par exemple, une employeuse (entrevue #13) nous parlera d'une initiative mise sur pied par son comité sectoriel, un stage d'une durée de 12 semaines, permettant de former dans l'entreprise et d'accompagner des candidats sélectionnés d'origine immigrante sur la base de leur potentiel. Leur entreprise sélectionnait des candidats qui ne connaissaient pas le métier, et les stagiaires étaient considérés comme des employés durant leur formation.

4.3.4 Accompagnement en entreprise pour favoriser le maintien en emploi

L'accompagnement en entreprise pour favoriser le maintien en emploi est un élément facilitant significatif évoqué par l'ensemble des acteurs clés rencontrés, incluant les personnes immigrantes. Un employeur souligne par exemple la nécessité d'accompagner le nouvel employé pour favoriser son intégration et le maintien dans l'entreprise. Pour celui-ci, « ce n'est pas une question de compétences, c'est une question que c'est ta première expérience au Québec. Et il a fallu l'accompagner [dans les aspects] plus informels » (Groupe de discussion employeurs, Montréal, # 3). D'autres évoquent se sentir préoccupés face à l'importance de l'accompagnement et de la mise en place de mécanisme d'intégration et de mentorat dans l'entreprise, dans un contexte où ils manquent de temps.

Pour revenir aux subventions salariales, parmi les recommandations, un employeur souligne l'importance de réaliser des suivis plus serrés, ce qui ajoute à l'idée que l'accompagnement doit se faire à tous les niveaux (employés, employeurs, organismes). À cet égard, des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec soulignent être conscients de la nécessité de faire des suivis plus fréquents pour les personnes immigrantes, de manière préventive, bien que leur charge de travail ne le permette pas toujours. « C'est un défi parce qu'à travers la charge de travail, des fois tu aimerais être plus présent ou aidant... des fois c'est comme pas évident... » (Groupe de discussion conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, région, #4).

Cet accompagnement peut également être réalisé, dans certains cas, par des organismes en employabilité. Une conseillère d'un organisme en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes souligne que ses participants vont souvent trouver des emplois dans des PME qui n'ont pas de service de ressources humaines et qui manquent d'outils. Son rôle est d'accompagner la personne immigrante, mais aussi de valider avec les employeurs les outils dont ils auraient besoin, afin de favoriser le maintien en emploi.

4.3.5 Jumelage et mentorat

Considérées comme un élément primordial pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de personnes immigrantes, un nombre important d'initiatives de jumelage et de mentorat, formalisées ou non formalisées, sont mises de l'avant par les acteurs du marché du travail. Ce mentorat et ce jumelage peuvent être développés dans le cadre d'un « plan d'intégration » formalisé, comme nous l'avons vu plus haut, qui permet de mettre en contact un employé senior avec un nouvel employé immigrant. Ce type d'initiative est également proposé par les représentants de travailleurs (Lauzon 2018 : 7). Notons toutefois que pour le « jumeau » de l'organisation, l'effort exigé ne devrait pas outrepasser ses capacités ou compétences, ni constituer une lourde tâche de formation non rémunérée qui s'additionne à leur tâche habituelle.

Ces jumelages ou ce mentorat peuvent se réaliser de façon moins formalisée dans l'organisation. Les employeurs rencontrés dans le cadre du groupe de discussion (région de Granby) indiquent unanimement qu'ils associent les personnes immigrantes recrutées avec d'autres employés. Cela peut se traduire par exemple par du jumelage « sur le plancher » entre un travailleur immigrant et un travailleur francophone afin de permettre l'amélioration du français.

Ces programmes peuvent aussi se développer en dehors de l'entreprise. Pour une représentante d'employeur, le fait de bénéficier d'un mentor permet aux nouveaux arrivants de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail par rapport à leurs champs spécifiques. Des organismes communautaires en employabilité peuvent aussi développer ce genre d'initiatives profitables. Une conseillère en employabilité soulève que son organisme jumelle une personne dans le cadre de sa recherche d'emploi avec quelqu'un qui occupe un

poste dans son domaine. Cela favorise le développement du réseau de la personne et permet de faire un premier contact avec des employeurs.

Finalement, ces expériences apportent aussi un bénéfice aux mentors ou aux personnes natives qui le vivent. En plus du sentiment d'engagement social, cela permet de mieux connaître les réalités de personnes issues de l'immigration.

4.3.6 Des formations en milieu de travail (dont PAMT et francisation)

Parmi les éléments facilitants évoqués, les formations en milieu de travail sont mises de l'avant comme une solution permettant de favoriser l'intégration, le maintien en emploi et la mobilité professionnelle de la personne immigrante. Les types de formation sont divers (formation en entreprise, formation qualifiante, accompagnement pour la validation des compétences dans le cadre d'un métier ou d'une profession réglementée, francisation, programme d'apprentissage en milieu de travail, etc.). Nous n'avons pas la prétention de couvrir l'ensemble des variations possibles. Nous allons développer de façon succincte les formations en entreprises, les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la francisation en abordant leurs contributions et leurs limites respectives.

1) Des formations en entreprises

De prime abord, les formations sur mesure en entreprise peuvent permettre de diminuer le temps de parcours pour une personne immigrante qui a déjà une formation ou de l'expérience dans le domaine. Former au sein de l'entreprise est une alternative centrale pour contrer la rareté de la main-d'œuvre. Pour des employeurs, former en entreprise « sur mesure » permet aussi de pallier au fait que les institutions d'enseignement ne sont pas toujours à même de former suffisamment de nouveaux travailleurs pour des domaines particuliers (pensons aux soudeurs par exemple), ni de former les nouveaux travailleurs à opérer tous les anciens et nouveaux logiciels, équipements, machines et appareils présents sur les milieux de travail. Par rapport au rôle crucial des employeurs dans ce processus de formation en entreprise, ceux-ci expriment leurs appréhensions quant au fardeau que cela représente pour eux. À ce titre, les employeurs mentionnent aussi le rôle important d'Emploi-Québec et de l'industrie. Cela

bénéficie à la personne immigrante tout autant qu'aux employeurs.

C'est là un peu, je pense, le rôle d'Emploi-Québec puis de l'industrie. Il devrait y avoir un genre de passerelle qui ferait en sorte que l'industrie va y trouver son compte, mais aussi la personne immigrante. (Groupe de discussion employeurs, Saguenay-Lac-Saint-Jean, #2)

2) Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

L'un des programmes d'apprentissage par mentorat ou compagnonnage largement discuté par les acteurs du marché du travail, et en particulier par les employeurs, est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Pour plusieurs employeurs, l'appui de ce programme a été bénéfique afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi, même s'il ne vise pas spécifiquement les personnes immigrantes. Un employeur se dira très satisfait, car il « permet d'obtenir une somme pour l'embauche d'une personne immigrante. Le PAMT permet le jumelage avec une personne afin de faciliter l'intégration » (questionnaire, conseiller/ère CRHA-CRIA). Mais les avis à ce sujet peuvent être partagés. Pour d'autres, « le PAMT : trop compliqué et long » (volet questionnaire), tandis qu'un autre employeur évoque lors d'une entrevue que le programme n'est qu'une « formalité lucrative », que cela avantage l'employeur dans les cas où il est utilisé avec des employés immigrants qui ont déjà une expérience professionnelle significative. Une dernière limite évoquée cette fois par un conseiller aux entreprises est le fait que le PAMT s'adresse à des personnes déjà en emploi (Groupe de discussion conseillers aux entreprises Emploi-Québec, Montréal, #1). Il demeure que malgré ces limites, le programme est généralement perçu positivement.

3) Francisation en entreprise

L'apprentissage du français langue seconde en entreprise est un élément facilitant évoqué par de nombreux acteurs. Cet apprentissage permettrait, entre autres choses, d'être « plus concret », de maîtriser davantage le français technique, de se familiariser aux accents. Par ailleurs, ces formations permettent aux employés de continuer à être salariés, de limiter leurs déplacements, parfois de bénéficier de cours après leur travail avec une compensation ou durant leurs horaires

de travail tout en étant rémunérés. Pour finir, ces formations pourraient leur permettre d'expérimenter une mobilité professionnelle ascendante grâce à ces apprentissages (par exemple, devenir superviseur).

Encore une fois, plusieurs des employeurs rencontrés se sont montrés démunis devant la diversité des ressources, la difficile accessibilité de l'information pour connaître les appuis financiers possibles, et dans d'autres cas, par la lourdeur administrative perçue de certains programmes (en particulier du MIDI). Il demeure que parmi les employeurs rencontrés, un certain nombre ont développé des initiatives de francisation en entreprise, tant à Montréal que dans les régions. Les horaires, les formats et les modalités de financement sont très variables.

4.3.7 Activités de réseautage

L'importance du réseau de contacts et de référence apparaît dans l'analyse du questionnaire auprès des conseillers CRHA-CRIA. À la question « Dans quels cas embauchez-vous ou embaucheriez-vous une personne immigrante? », sur un choix de 9 réponses (avec possibilités de réponses multiples), après « Pas de cas particulier, la personne répond aux exigences du poste » (taux de 97,1 %), suivent : « Candidat d'origine immigrante recommandé par un employé » (94,1 %); et « Candidat recommandé par un réseau de contacts professionnels ou personnels » (90,4 %) (la 4^e réponse en importance étant la rareté de main-d'œuvre – 81 %). Ce qui laisse voir l'importance de développer un réseau.

De nombreux types d'initiatives favorisant le réseautage existent. Dans le contexte de cette grande diversité de ressources et programmes, des intervenants d'organismes en employabilité et des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec mentionnent l'apport d'un **poste d'agent de liaison aux entreprises** comme un élément grandement facilitant. Le fait de pouvoir compter sur un contact personnalisé permet le développement d'une connaissance et d'une confiance mutuelle entre l'employeur et le conseiller, et par extension des actions plus favorables par la suite, lorsque vient le temps de proposer une candidature ou d'accompagner en entreprise si le besoin se fait sentir.

D'autres types d'activités telles que des **salons ou des foires de l'emploi**, des « 5 à 7 » ou des « speed jobbing » sont présentés positivement tant par les employeurs

que les conseillers d'organismes en employabilité. Petit bémol cependant, il n'y aurait pas toujours un nombre suffisant de candidatures de personnes immigrantes avec le profil recherché pour les postes à pourvoir. Ou inversement, il pourrait y avoir un nombre important de candidatures de personnes immigrantes par rapport au nombre restreint de postes à pourvoir. Un employeur évoque à ce titre que « le ratio de temps investi, puis, recruteurs mobilisés, versus embauche... je ne suis pas sûr qu'on soit... mais on y va quand même, parce qu'on n'est pas à l'abri de bonnes surprises de toute façon » (Entrevue, employeur #10, Montréal). Il s'agit en somme de différents moyens afin de se faire connaître, de se mettre en réseau, de permettre que des candidats immigrants soient en contact avec des employeurs.

4.3.8 Sensibilisation des milieux de travail

La sensibilisation des milieux de travail à l'apport de la diversité et de l'immigration se réalise par différents types d'action, mais est présentée unanimement comme une condition de réussite à long terme de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. En effet, l'enjeu dépasse le cadre organisationnel et rejoint l'ensemble de la société. Ce type d'action permet d'interpeller différents préjugés, mais aussi, de créer des ponts, des liens, et des figures inspirantes.

1) Ainsi, tant des employeurs, des conseillers d'organismes en employabilité ou d'Emploi-Québec que des représentants de travailleurs s'accordent pour dire que la présence d'**ambassadeurs ou de figures inspirantes de personnes immigrantes** peut permettre de sensibiliser la population locale, les employés et les responsables de l'encadrement dans l'organisation (par ex. cadres moyens, contremaître, superviseurs), mais aussi de rejoindre les personnes immigrantes. Ces ambassadeurs permettent de rejoindre autant d'autres personnes immigrantes, par exemple, pour démontrer les possibilités professionnelles, donner de l'espoir, ou même « pouvoir vraiment montrer que la vie en région est agréable, qu'il y a un service d'accueil » (Conseillers aux entreprises, région, #4). Cela permet aussi de rejoindre les collègues de travail, voire la population générale dans le cas de diffusion de plus grande envergure (journaux, sites web).

2) Dans d'autres cas, quelques grandes entreprises rencontrées ont développé des **processus afin de**

favoriser l'inclusion, avec parfois des **postes spécifiques** liés à ces mandats.

Le contexte du poste, c'est vraiment de faire toute sorte d'actions, autant à l'interne qu'à l'externe, pour favoriser, autant le recrutement, donc autant l'attraction de talents, que l'intégration en emploi et aussi de favoriser les valeurs qui sont en lien avec la diversité, l'inclusion, à l'interne. (Entrevue, employeur #9, Montréal)

3) Ajoutons des **activités de sensibilisation** offertes par des **organismes en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes** et qui rejoignent les employeurs de différentes manières, dont des « mini formations ». Un employeur souligne les apports positifs de ces formations en entreprise, proposées par l'organisme en employabilité de sa région, afin de faire face aux préjugés au sein de l'équipe de travail. Il valorise l'apport de l'organisme dans son entreprise, afin de permettre notamment de changer les mentalités au sein des équipes où la main-d'œuvre est diverse.

C'est clair que pour nos préjugés, [l'organisme en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes de notre région] offre de la formation en entreprise. C'est précieux parce qu'ils ont des connaissances. [...] Ça fait déjà quelque temps, ceci étant dit, qu'on a de la main-d'œuvre qui vient de l'étranger, donc des immigrants. Donc c'est déjà commencé, les mentalités ont commencé à changer. (Groupe de discussion employeurs, région, #4)

4.3.9 Des projets de concertation et de partenariat

Afin de faciliter l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, les projets de concertation et de partenariat, formalisés ou non formalisés, permettent de surpasser de nombreux défis. Au-delà des activités de réseautage, il s'agit de réunir des acteurs de secteurs différents afin de dégager une vision commune, élaborer des solutions innovantes et permettre parallèlement de diminuer les effets du travail en silo. Ces acteurs réunis peuvent rejoindre des champs professionnels distincts, des secteurs divers, des types d'organisations diversifiées, et peuvent aussi s'appliquer plus largement, au niveau interministériel (par exemple entre le ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI] et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale [MTESS]) ou intergouvernemental (par exemple entre le palier fédéral et provincial). La Commission des partenaires

du marché du travail et le Comité consultatif Personnes immigrantes en sont également des exemples significatifs.

Ce travail collaboratif implique l'ensemble des acteurs : représentants d'employeurs, représentants de travailleurs, organismes d'employabilité, municipalités, institutions des milieux de l'éducation, ministère du Travail, ministère de l'Immigration, organisations communautaires, etc. Ces collaborations peuvent se décliner notamment à travers des partenariats ou une reconnaissance entre des instances d'Emploi-Québec et des organismes en employabilité. Un organisme en employabilité travaillant auprès des personnes immigrantes souligne que dans sa région, le lien et « le canal » avec les agents d'Emploi-Québec sont grandement facilitants. Cette relation privilégiée entre des organismes et des agents est très variable selon les régions, tandis que pour eux, le lien fut positif. L'intérêt de cette concertation est également porté par des employeurs, principalement dans les régions – sans s'y restreindre.

En somme, parmi l'ensemble des pistes de solutions proposées, sans une concertation et une vision commune, la cohérence ne sera pas au rendez-vous, ni pour les acteurs du marché du travail ni pour les principaux concernés, les personnes immigrantes.

CONCLUSIONS ET PISTES FUTURES

Moi ce que j'aimerais, ce serait peut-être trouver des solutions, dont les immigrants feraient partie justement de la solution. De pouvoir combler les postes que j'ai de la difficulté à combler (...) parce que là, dans la région, on perd beaucoup de jeunes. On s'appauvrit puis on vieillit. La relève on n'en trouve pas nécessairement dans des endroits conventionnels qu'on en trouvait (...). Ça fait qu'il va falloir avoir des solutions imaginatives qui vont déborder des cadres habituels. Pour pouvoir répondre à tous nos besoins, sinon on va avoir des (entreprises) qui vont fermer. (Entrevue, employeur #8, Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre constatée dans de nombreux secteurs offre-t-il une conjoncture favorable afin de réunir l'ensemble des acteurs du marché du travail, afin de proposer, bonifier et mettre sur pied des initiatives pour favoriser durablement l'intégration professionnelle des personnes immigrantes?

Cette recherche visait à dresser un état des lieux sur cette question de l'intégration professionnelle de

personnes immigrantes au Québec, particulièrement dans un contexte où des obstacles systémiques continuent de laisser des marques. En prolongement de cette problématique, cette étude cherchait à explorer l'utilisation des ressources et programmes pour favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes et contrer ces obstacles systémiques.

Le portrait a permis de mettre au jour la persistance de défis « classiques » déjà bien documentés au Québec, mais aussi l'apparition de nouveaux enjeux. Ces nouveaux défis sont en lien notamment avec la question des statuts d'immigration temporaire, les difficultés persistantes d'accès à des emplois « décents » ou « satisfaisants », l'importance d'actions afin de favoriser le maintien en emploi ainsi que l'importance de la prise en compte des réalités régionales.

La recherche visait également à soulever plusieurs pistes d'action potentielles²⁸. Nous espérons que ces pistes pourront nourrir les travaux du Comité consultatif et d'autres acteurs clés au Québec. Les acteurs rencontrés dans le cadre de la recherche invitent à se pencher tant sur des enjeux en lien avec l'embauche et la reconnaissance professionnelle des personnes immigrantes que sur des enjeux à plus long terme, à savoir le maintien en emploi et la progression professionnelle. Du côté de la connaissance et de l'utilisation des différentes ressources, programmes et mesures, une grande variabilité a été constatée. De façon générale, sans que les grands programmes tels que le PRIIME ou les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne soient remis en cause quant à leur portée potentiellement positive, les personnes rencontrées invitent à une certaine prudence quant à leur application et plaident pour une simplification d'une part, mais aussi à un souci de rejoindre les populations les plus concernées et à s'assurer que les programmes respectent leurs mandats. Les formations en entreprise sont également citées unanimement comme des pistes à explorer afin de mieux reconnaître et intégrer les personnes immigrantes, et ce, dans un temps plus court. Par ailleurs, à un niveau davantage relationnel, plusieurs initiatives porteuses ont été mises de l'avant, favorisant le lien social et l'inclusion, telles que l'accompagnement en entreprise, la sensibilisation des employés, des employeurs et de la société, la promotion de figures inspirantes, le jumelage, le mentorat, etc.

²⁸ Voir le rapport complet pour plus de détails, et l'Annexe 4 - Tableau synthèse : Pistes d'action.

La richesse principale de l'étude concerne la possibilité de contraster ou de converger des points de vue d'acteurs différents. Ce type de recherche n'existait pas au Québec. Grâce à l'appui important et engagé des membres du comité de la recherche, le travail de terrain a pu se réaliser dans un temps record. Il demeure que chaque recherche a ses limites et ne peut couvrir l'ensemble des questions : par exemple, sur la forte hétérogénéité des profils des personnes immigrantes, sur le contexte de rareté et même de pénurie de main-d'œuvre qui affecte davantage certains secteurs que d'autres, sur les diversités régionales, etc. Le portrait d'ensemble ne permettait pas non plus d'explorer finement chacune des ressources, programmes ou mesures.

Notre étude a permis de constater la présence de ressources humaines engagées, d'acteurs du marché du travail expérimentés, de personnes immigrantes motivées... mais des enjeux demeurent malgré la présence de ressources et d'outils pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Ces enjeux persistent à trois niveaux : 1) des enjeux d'arrimage – particulièrement entre les besoins du marché du travail et les profils des personnes ou des régions; 2) des enjeux d'accessibilité des ressources et des services; 3) des enjeux d'application et d'insuffisance de ressources.

Il y a aussi quelques pistes de réflexion qui pourraient nourrir les recommandations; par exemple, les programmes d'accès à l'égalité en emploi : pourrait-il avoir un accent pour les nouveaux arrivants qui éprouvent davantage de difficultés que les immigrants de longue date et les autres groupes insuffisamment représentés? Ou étendre l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi au secteur privé? Devrait-il y avoir des mesures plus coercitives lorsque la loi n'est pas respectée? Ou davantage de reconnaissance des efforts des employeurs pour des bonnes pratiques, comme un « ISO de la diversité » comme le suggérait un employeur, ce que fait déjà la certification « Employeur remarquable – diversité » mais qui est méconnu? Les programmes de subvention salariale pourraient-ils s'élargir aux secteurs publics et parapublics? Comment penser des ponts entre les programmes et mesures offerts? Par ailleurs, l'augmentation fulgurante des personnes sur un visa temporaire interpelle à de nombreux égards, dont l'accès aux ressources et la reconnaissance de leurs droits.

Tous les acteurs s'entendent sur l'importance de la sensibilisation ou de l'appui sur des enjeux spécifiques de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, que ce soit le monde du travail, les milieux éducatifs, les porteurs de programmes, etc. Ce qui soulève l'importance de « créer des ponts », d'avoir des ambassadeurs et des milieux accueillants. Pour terminer, la concertation est un élément central qui se dégage des recommandations. Cette concertation implique non seulement les acteurs du marché du travail, mais couvre plus largement la concertation interprofessionnelle, intersectorielle, interministérielle, voire intergouvernementale.

Ce n'est qu'ensemble, en partageant véritablement les responsabilités que des solutions durables pourront être mises sur pied au bénéfice de l'ensemble des membres de la société.

BIBLIOGRAPHIE

ACTION TRAVAIL DES FEMMES (2009). La reconnaissance des diplômés et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes. Rapport de recherche-action. Montréal, 130 p.
www.atfquebec.ca/files/atf-06.2009-rapport-recherche-rac.pdf

ANTONIUS, Marc et Jamal-Eddine TADLAOUI (2003). Que disent-ils des employés immigrants? Perception des travailleurs immigrants et des services des organismes à but non lucratif par les employeurs de Montréal et des régions. Résultats du sondage réalisé par le comité d'employabilité de la TCRI, sous la direction de Jamal Eddine Tadlaoui, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), Montréal, 31 p.

ARCAND, Sébastien (2010). « Prévenir les conflits liés à la diversité: l'interculturel comme pratique de gestion », in Marie-Thérèse Chicha et Tania Saba (éd.), Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion, HEC Montréal, Montréal, p. 220-236.

ARCAND, Sébastien (2013). Politique de gestion de la diversité ethnoculturelle dans les organisations, Éditions Nouvelles, Montréal, 112 p.

ARCAND, Sébastien (2018). « L'entrepreneuriat, une voie d'intégration et de contribution au marché du travail », Gestion, 1 (43), p. 82-85.
www.cairn.info/revue-gestion-2018-1-page-82.htm

ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-ACHDJIAN et Denise HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas des Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie, 34 (2), p. 373-402.
www.ejournals.library.ualberta.ca/index.php/CJS/article/viewFile/1327/5381

BAMBA, Moustapha (2012). Analyse des services et stratégies d'aide en emploi des organismes communautaires auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal. Doctorat en Études urbaines, Université du Québec à Montréal, Montréal, 425 p.
www.archipel.uqam.ca/5376

BASTIEN, Nicolas et Alain BÉLANGER (2010). Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration. Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société, juin 2010, Montréal, 53 p.

BAUDER, Harald (2003). « Cultural representations of immigrant workers by service providers and employers », Journal of International Migration and Integration, 4 (3), p. 415-438.
www.dx.doi.org/10.1007/s12134-003-1028-9

BELKHODJA, Chedly, Éric FORGUES, Isabelle GABOURY, Josée GUIGNARD NOËL, Boniface BAHY, Christiane NKOLO et Nada TAWIL (2009). L'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire. Rapport final de recherche. Consortium national de formation en santé & Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques, Canada, 63 p.
www.francophoniecanadienne.ca/wp-content/uploads/2014/11/rapport-final-10septv21.pdf

BILES, John, Meyer BURSTEIN, James S. FRIDERES, Erin TOLLEY et Rob VINEBERG (éd.) (2011). Integration and inclusion of newcomers and minorities across Canada. School of Policy Studies, Queen's University, McGill-Queen's University Press, Montréal, 423 p.

BLAIN, Marie-Jeanne (2016-2018). « Services en employabilité destinés aux personnes immigrantes : pratiques et représentations de gestionnaires et intervenants. Projet de recherche postdoctorale (bourse FRQSC) », Fonds de recherche Société et Culture (FRQSC). INRS-UCS, Québec.

BLAIN, Marie-Jeanne, Pascale CHANOUX, Roxane CARON, AVEC LA COLLABORATION DE MYRIAM RICHARD, Marie-Claire RUFAGARI, Nisrin AL-YAHYA, Lisette RICHARD, Meryem BICHRI, Adèle GARNIER et Noémie TROSSEILLE (2018). Rapport de recherche : Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées. ROSINI, TCRI et équipe de recherche Erasme, Montréal, 9 janvier 2018, 95 p.
www.academia.edu/35636876/Blain_MJ_P._Chanoux_R._Caron_et_coll._2018._Rapport_de_recherche_Perspectives_exploratoires_sur_l_employabilite_des_personnes_refugiees

BLAIS, Danièle (2001). L'intégration des immigrants au marché du travail de la région de Laval : des intervenants communautaires s'expriment. Bernard Landry (coordination), Emploi-Québec de Laval. Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Emploi-Québec, 52 p.
www.emploiquebec.net/publications/3_caract_m-o/immigrants/laval_integration.pdf

BOUDARBAT, Brahim (2011). Les défis de l'intégration des immigrants sur le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison entre l'Ontario et la Colombie-Britannique. Labour, CIRANO - Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, octobre 2011, Québec, 62 p.
www.cirano.qc.ca/files/publications/2011RP-07.pdf

BOUDARBAT, Brahim et Jean-Michel COUSINEAU (2010). « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec », Journal of International Migration and Integration, 11 (2), p. 155-172.
www.dx.doi.org/10.1007/s12134-010-0132-x

BOULEAU, Diane (2014). « Les entrepreneurs internationaux et la relève entrepreneuriale à Québec », Cahiers de l'ÉDIQ, 2 (1), p. 119-126.
www.ediq.ulaval.ca/publications/cahiers-de-lediq/cahiers-de-lediq-2014-vol2-no-1

BOURGEAULT, Ivy Lynn (2007). « Brain Drain, Brain Gain and Brain Waste. Programs Aimed at Integrating and Retaining the Best and the Brightest in Health Care », Canadian Issues/Thèmes Canadiens, (printemps, special issue : Foreign Credential Recognition/Reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger), p. 96-99.
www.unitar.org/ny/sites/unitar.org/ny/files/foreign%20credentials.pdf

BOYD, Monica (2013). « Accreditation and the Labor Market Integration of Internationally Trained Engineers and Physicians in Canada », in Triadaflos Triadafilopoulos (éd.), *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer, New York, p. 165-197.

BOYD, Monica et Grant SCHELLENBERG (2007). Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants. Statistique Canada, Tendances sociales canadiennes, 11 p.

CARDU, Hélène et Mélanie SANSCHAGRIN (2005). « Agir auprès des femmes immigrantes : analyse des représentations identitaires professionnelles des conseillers d'orientation », *Canadian Journal of Counselling/Revue Canadienne de Counseling*, 39 (4), p. 215-230. www.cjc-rcc.ualgary.ca/cjc/index.php/rcc/article/viewArticle/280

CHICHA, Marie-Thérèse (2009). Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal. La fondation canadienne des relations raciales, Septembre, Montréal, 136 p. www.archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf

--- (2012). « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 24 (1), p. 82-113. www.dx.doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082

CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. Choix IRPP, IRPP - Institute for Research on Public Policy/ Institut de recherche en politiques publiques, 62 p. www.irpp.org

--- (2013). Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. CEETUM, avril, Montréal, 150 p. www.ceetum.umontreal.ca/fileadmin/documents/publications/2013/chicha-charest-2013.pdf

COLLÈGE DES MÉDECINS DU QUÉBEC (CMQ), MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS (FRANCE) et ORDRE DES MÉDECINS DE FRANCE (2009). Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des médecins, entre le Collège des médecins du Québec et la ministre de la Santé et des Sports et le Conseil national de l'Ordre des médecins de France. 21 p. www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/arm/ARM-medecins.pdf

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC (CDPDJ) (2016). Rapport triennal 2013-2016. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Montréal, 48 p. www.cdpcj.qc.ca/Publications/Rapport_triennal_PAE_2013_2016.pdf

COMMISSION DES NORMES, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (2016). « Qu'est-ce que l'équité salariale. La discrimination systémique fondée sur le sexe ». www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite_012.asp

CONSEIL DU TRÉSOR, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2018). Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques. Une fonction publique forte de sa diversité. Réalisé par le Bureau de la gouvernance en gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du trésor en collaboration avec sa Direction des communications. Québec, 21 p. www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/programme_acces_minorites_visibles.pdf

DIRECTEUR DE SANTÉ PUBLIQUE DE MONTRÉAL (2016). Les travailleurs invisibles. Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, Montréal, 106 p. www.publications.santemontreal.qc.ca/uploads/bx-asssmpublications/978-2-550-77210-1.pdf

EID, Paul (éd.) (2009). Pour une véritable intégration : droit au travail sans discrimination. Fides, Montréal, 297 p.

--- (2012). « Les inégalités 'ethnoraciales' dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques*, 53 (2), p. 415-450.

--- (2012b). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal. Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ), Montréal, 52 p. www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

ELGERSMA, Sandra (2014). Les travailleurs étrangers temporaires. Étude générale. Bibliothèque du Parlement. Division de l'économie, des ressources et des affaires internationales; Service d'information et de recherche parlementaires. Publication no 2014-79-F, Ottawa, 18 p. www.lpp.parl.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2014-79-f.pdf

FOUROT, Aude-Claire (2013). L'intégration des immigrants : cinquante ans d'action publique locale. Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 241 p.

GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE (2004). Les immigrants sont-ils perdants?, *Statistique Canada, Perspective*, no. 75-001-XIF au catalogue, 17 p. www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10604/6921-fra.pdf

GAUTHIER, Benoît (éd.) (2010). Recherche sociale de la problématique à la collecte des données. 5e éd. Presses de l'Université du Québec, Québec, 767 p.

GERMAIN, Annick et Tuyet TRINH (2010). L'immigration au Québec. Un portrait et des acteurs. Centre Metropolis du Québec. Immigration et métropoles, nov. 2010, Montréal, 38 p. www.deslibris.ca/ID/225660

GERMAIN, Danielle (2014). Obstacles à la carrière professorale et bonnes pratiques en matière d'équité en emploi. Rapport de recherche. Écoles de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, 33 p. www.ceetum.umontreal.ca/documents/publications/2014/rap-ger-2014.pdf

GOUVERNEMENT DU CANADA (2014). Réforme globale du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Ottawa, 43 p. www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/rapports/reforme.html#h2.1-3.2

GRAVEL, Sylvie, Laurence BOUCHERON et Michel KANE (2003). « La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire », *Pistes - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5 (1), p. 1-12. www.pistes.uqam.ca/v5n1/articles/v5n1a3.htm

GRAVEL, Sylvie, Katherine LIPPEL, Daniel VERGARA, Jessica DUBÉ, Jean-François DUCHARME et Gabrielle LEGENDRE (2017). « Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité », *Pistes interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19 (2), p. 1-27. www.journals.openedition.org/pistes/5165

HOMSY, Mia ET Sonny SCARFONE (2016). Plus diplômés, mais sans emploi. Comparer Montréal : le paradoxe de l'immigration montréalaise. Institut du Québec, Montréal, 69 p. www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/8447_plusdiplomes_idq-rpt_fr.pdf?Sfvrnsn=2

HOUSOU, Abdul Mudhill (2017). Une étude empirique de l'influence du statut d'immigrant sur les aspirations entrepreneuriales de haute performance. Maîtrise en Administration des affaires, Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, 155 p. www.depot-e.uqtr.ca/8159/1/031872985.pdf

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). Tableau statistique. Immigrants selon la catégorie d'immigrants, Québec, 1980-2016. Gouvernement du Québec, Québec, 1 p. www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/605.htm

IREDALE, Robyn (2001). « The Migration of Professionals: Theories and Typologies », *International Migration*, 39 (5), p. 7-26.
www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/1468-2435.00169

LACROIX, Julie, Alain GAGNON et Vincent LORTIE (2017). « À l'intersection du genre et de l'origine nationale : quels sont les parcours professionnels des immigrants sélectionnés au Québec? », *Population*, 72 (3), p. 435-462. www.cairn.info/revue-population-2017-3-page-435.htm

LAROSE, Maxime (2017). *Le syndicalisme au Québec, enjeux de représentation des membres issu-e-s des minorités ethniques*. Mémoire en sociologie, Université de Montréal, Montréal, 191 p.

LAUZON, Martine (2018). *Positions des organisations sur l'immigration et les obstacles systémiques à l'emploi*. Synthèse. Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Front de défense des non-syndiquéEs, Montréal, janvier 2018, 32 p.

LÉGER, sondage et CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (2016). *Sondage auprès des employeurs québécois. Léger - recherche, stratégie, conseil et Conseil du Patronat du Québec*, Québec, 72 p.

LENOIR-ACHDJIAN, Annick, Sébastien ARCAND, Denise HELLY, Isabelle DRAINVILLE et Michèle VATZ LAAROUSSI (2009). « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec : une question de perspective », *Choix IRPP*, Institut de recherche en politiques publiques, 15 (3), p. 1-42. www.irpp.org/fr/research-studies/choix-vol15-no3

LENOIR-ACHDJIAN, Annick, Isabelle DRAINVILLE, Denise HELLY, Sébastien ARCAND, Michèle VATZ LAAROUSSI et Amel MAHFOUDH (2007). « The Professional Insertion of Immigrants Born in the Maghreb: Challenges and Impediments for Intervention », *Journal of International Migration and Integration*, 8 (4), p. 391-409.
www.dx.doi.org/10.1007/s12134-007-0029-5

LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL (2006). *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*. Analyse en bref. Division de la statistique du revenu, Statistique Canada, no. au catalogue: 11-621-MIF2006039, 18 p.
www.statcan.gc.ca/pub/11-621-m/11-621-m2006039-fra.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2014). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*. Consultation publique 2015 : vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MIDI, Gouvernement du Québec, 100 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/STA_ImmigrDiversite_Politique.pdf

--- (2015). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. MIDI, Québec, 78 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

--- (2016e). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019*, Cahier de consultation. Direction de la planification, de la recherche et des statistiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Gouvernement du Québec, Québec, 44 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_Consultation_PlanificationImmigration.pdf

--- (2016f). *Les immigrants et le marché du travail québécois*. Cette publication a été réalisée par : Simon David Yana. Ce document a été conçu et réalisé par la Direction de la planification, de la recherche et des statistiques du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Gouvernement du Québec. Recherche 2016, Québec, 34 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2015.pdf

--- (2017). *2005-2015. L'immigration temporaire au Québec*. Gouvernement du Québec, juillet 2017, 76 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2005_2015.pdf

--- (2017b). *2012-2016. Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration*. Rédaction et traitement statistique : Caroline Palardy. Direction de la planification, de la recherche et des statistiques. Gouvernement du Québec, Québec, 102 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2012-2016.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2013b). *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MICC, Gouvernement du Québec, 29 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/TXT_Surqualification_2013.pdf

--- (2013 c). *Résultats de l'Enquête sur la population active (EPA). Les immigrants et le marché du travail québécois en 2012*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MICC, Gouvernement du Québec, 33 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2012.pdf

--- (2013d). *Un Québec fort de son immigration. Plan d'action pour la francisation et l'intégration des personnes immigrantes*. Gouvernement du Québec, 5 p. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/PlanActionQuebecFort.pdf

MISIOROWSKA, Mariola et Neal SANTAMARIA (2016). *La reconnaissance, par les employeurs, des diplômés, de l'expérience et des compétences des candidats issus de l'immigration*. Faits saillants. Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI), décembre 2016, 6 p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) (2018a). « Travail décent ». Tiré du site Internet de l'OIT. www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm

PAILLÉ, Pierre et Alex MUCCHIELLI (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 2e éd., Armand Colin, Paris, 315 p.

PARADIS, Pierre Emmanuel (2015). *Analyse des impacts socioéconomiques nets des interventions du RSSMO*. Rapport final. APPECO - Analyse stratégique - Analytics, Québec, 60 p. www.rssmo.qc.ca/wp-content/uploads/2015/09/RSSMO-Rapport-final_etude_rentabilite.pdf

PELLERIN, Hélène (2011). « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, 27 (2), p. 57-75. www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=REMI_272_0057

PICHÉ, Victor (2002). « Immigration, Diversity and Ethnic Relations in Quebec », *Canadian Ethnic Studies / Études ethniques au Canada*, 34 (3), p. 5-27.

--- (2005). « Les vagues migratoires et leur impact : le cas du Québec », *Santé, Société et Solidarité*, p. 19-29. www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2005_num_4_1_1018

--- (2018). « Chapitre 2. Les théories migratoires à l'épreuve du temps », in Deirdre Meintel, Annick Germain, Danielle Juteau, Victor Piché et Jean Renaud (éd.), *L'immigration et l'ethnicité dans le Québec contemporain*, Les Presses de l'Université de Montréal, p. 41-57.

PICHÉ, Victor et Jean RENAUD (2018). « Chapitre 3. Un nouveau regard sur la discrimination », in Deirdre Meintel, Annick Germain, Danielle Juteau, Victor Piché et Jean Renaud (éd.), *L'immigration et l'ethnicité dans le Québec contemporain*, Les Presses de l'Université de Montréal

POSCA, Julia (2016). *Note socio-économique : Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*. IRIS - Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 14 p. www.iris-recherche.qc.ca/publications/inegalites-3

REITZ, Jeffrey G. (2013). « Closing the Gaps Between Skilled Immigration and Canadian Labor Markets: Emerging Policy Issues and Priorities », in Triadafilos Triadafilopoulos (éd.), *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*, Springer, New York, p. 165-198.

RENAUD, Jean et Tristan CAYN (2006). Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Gouvernement du Québec, 53 p.

RENAUD, Jean, Victor PICHÉ et Jean-François GODIN (2003). « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et sociétés*, XXXV (1), p. 165-184.

RÉSEAU NATIONAL DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES NOUVEAUX IMMIGRANTS (ROSINI) et TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES (TCRI) (2013). « L'approche ROSINI : une approche spécifique à visée systémique, pour des interventions adaptées auprès des personnes réfugiées et immigrantes ». www.tcricq.ca/volets-tcri/employabilite

SCHEPPEL, Bertrand (2018). « Politiques d'inclusion dans la fonction publique : État de la situation ». Fiche socio-économique, IRIS - Institut de recherche et d'informations socio-économiques, no 12, mai 2018, 4 p. www.iris-recherche.qc.ca/publications/inclusion

SHIELDS, John (2013). « Nonprofit engagement with provincial policy officials: The case of Canadian immigrant settlement services », 1st International Conference on Public Policy, June 26-28th, 2013, Grenoble, France. 36 p. www.icpublicpolicy.org/IMG/pdf/panel_27_s2_shields.pdf

STATISTIQUE CANADA (2013). Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada. Enquête nationale auprès des ménages, 2011. Division de la statistique du, Gouvernement du Canada, no 99-010-X2011001 au catalogue, 24 p. www12.statcan.gc.ca/nhs-nm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf

--- (2017). Immigration et diversité : projections de la population du Canada et de ses régions, 2011 à 2036. Par l'équipe de Demosim. Rapport rédigé par Jean-Dominique Morency, Éric Caron-Malenfant et Samuel Maclsaac. No 91-551-X au catalogue, 25 janvier 2017, 143 p. [en ligne] [www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2017001-fra.pdf]

--- (2017b). Immigration et diversité ethnoculturelle. Série « Perspective géographique », Recensement de 2016. Gouvernement du Canada, 10, Ottawa, Ontario. Produits de données, Recensement de 2016 www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/99-010-x/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?Lang=Fra&GK=PR&GC=24&TOPIC=7

--- (2017d). Population immigrante selon certains lieux de naissance, la catégorie d'admission et la période d'immigration, Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et régions à l'extérieur des régions métropolitaines de recensement, Recensement de 2016. Gouvernement du Canada, Ottawa, Ontario. Produits de données, Recensement de 2016. Diffusion le 27 octobre 2017, 1 p. www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dv-vd/imm/index-fra.cfm

--- (2018a). Tableau 282-0101 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant et le groupe d'âge, pour le Canada, les régions, les provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver, moyennes mobiles de trois mois, non désaisonnalisées, mensuel, CANSIM (base de données). Gouvernement du Canada, 1 p. www5.statcan.gc.ca/cansim/a47

TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES (TCRI) (2002). Cap sur l'intégration. Notre vision de l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes. TCRI, mai 2002, Montréal, 5 p. www.tcricq.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme_Cap_sur_l_integration.pdf

--- (2015). Vers un Québec plus inclusif, riche de sa diversité. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique 2015 du gouvernement du Québec "Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion". TCRI, février Montréal, Québec, 47 p. www.assnat.qc.ca

--- (2015b). Composer avec la complexité dans l'intervention psychosociale auprès des nouveaux arrivants. Rapport produit par Monique Tremblay. 141 p.

TOURÉ, Marème (2012). Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants : l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi). Maîtrise en École des Relations industrielles, Université de Montréal, Montréal. www.hdl.handle.net/1866/8515

TROSSEILLE, Noémie (2017). Rapport préliminaire. Portrait provincial de la situation de l'emploi des personnes immigrantes. Comité consultatif Personnes immigrantes, août 2017, Montréal, 82 p.

UPPAL, Sharanjit et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2014). La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada. Regards sur la société canadienne, avril, produit no 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11916-fra.htm

WHITE, Deena, Julie DUFRESNE, Paula BRUM SCHÄPPI et Éric LEFRANÇOIS (2008). Étude de cas Emploi. La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire dans le champ Emploi. Équipe d'évaluation de la mise en œuvre de la politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire et Université de Montréal, Université de Montréal, CDPDS, Montréal, 89 p. www.cpdsmontreal.ca/Evalprsc/Cahiers%20et%20rapports%20de%20Recherche.htm

ZIETSMAN, Danielle (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées. L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, 31 p. www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010102/article/11121-fra.htm

Annexe 1 : Composition du Comité consultatif Personnes immigrantes En date de juin 2018

Membres et type de membre	Personne déléguée	Coordonnées
MEMBRES VOTANTS		
REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ ET ORGANISMES ASSOCIATIFS (8 sièges)		
Accès-Travail http://www.acestravail.com (Membre depuis janvier 2017)	Anne Dusseault Agente de régionalisation MRC Arthabaska et MRC Érable	49, rue de Courval, Victoriaville (Qc) G6P 4W6 Téléphone : 819 758-2964, poste 238 anne.dusseault@acestravail.com
Carrefour Jeunesse Emploi Bourassa Sauvé/Rond-Point Jeunesse au travail http://www.cjebourassasauve.com (Membre depuis janvier 2017)	Souleymane Guissé Conseiller en emploi	11 000, boul. Saint-Vital, Montréal-Nord (Qc) H1H 4T6 Téléphone : 514 327-5555 poste 223 s.guisse@cjebourassasauve.com
Réseau des organismes en francisation du Québec (ROFQ) (Membre depuis janvier 2017)	Georgina Kokoun coordonnatrice	5165, chemin Queen-Mary, bureau 350 Montréal (Qc) H3W 1X7 Téléphone : 514 962 3642 rofq.ca@gmail.com
La Maisonnée http://www.lamaisonneeinc.org (Membre depuis janvier 2017)	Nisrin Al Yahya Coordonnatrice de projets du Service Employabilité	6865, av. Christophe-Colomb, Montréal (Qc) H2S 2H3 Téléphone : 514 271-3533 Nisrin.alyahya@lamaisonnee.org Présidente du CCPI
Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (SERY) http://sery-granby.org (Membre depuis janvier 2017)	Céline Gagnon Conseillère à l'emploi	369, rue St-Jacques, Granby (Qc) J2G 3N5 Téléphone : 450 777-7213 Celine.gagnon@sery-granby.org
Service d'intégration au marché du travail par objectifs (SIMO) http://www.simo-emplois.com (Membre depuis janvier 2017)	Marcel Laberge Directeur	7245 rue Clark, bureau 202 Montréal (Qc) H2R 2Y4 Téléphone : 514 277-6776 poste 222 mlaberge@simo-emplois.com
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) http://www.portailrh.org (Membre depuis janvier 2017)	Manon Poirier, CRHA Directrice générale	1200, av. McGill College, bureau 1400, Montréal (Qc) H3B 4G7 Téléphone : 514 879-1636 m.poirier@portailrh.org
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS (4 sièges)		
Regroupement des Jeunes Chambres de commerce du Québec (RJCCQ) http://rjccq.com (Membre depuis janvier 2017)	Narjisse Ibnattya Andaloussi Directrice des projets	555 René-Lévesque O, 11e étage, Montréal (Qc) H2Z 1B1 Téléphone : 514 933-7595 Poste 3 Narjisse.Ibnattya-Andaloussi@rjccq.com
Conseil du Patronat du Québec (CPQ) www.cpq.qc.ca (Membre depuis décembre 2017)	Denis Hamel Vice-président, Politiques de développement de la Main-d'œuvre	1010, rue de Sherbrooke Ouest bureau 510 Montréal (Qc) H3A 2R7 Téléphone : 514 288-5161 poste 223 dhamel@cpq.qc.ca
Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) http://qc.cme-mec.ca (Membre depuis juin 2018)	Giany Huyghues-Despointes Coordonnateur Métiers manufacturiers	434, rue Saint-Pierre bureau 200 Montréal (Qc) H3A 2R7 Téléphone : 514 866-7774 poste 2121 giany@meq.ca

REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS (4 sièges)

Centrale des Syndicats du Québec http://www.lacsq.org (Membre depuis juin 2017)	Gabriel Danis Conseiller à l'action professionnelle, enseignement supérieur	9405 rue Sherbrooke Est Montréal (Qc) H2S 2T1 Téléphone : 514 356-8888, poste 2526 danis.gabriel@lacsq.org 1re vice-présidence du CCPI
Confédération des syndicats nationaux (CSN) http://www.csn.qc.ca/web/csn/menu_accueil (Membre depuis janvier 2017)	Marie-Hélène Bonin Conseillère syndicale Service des relations du travail et Recherche	1601, av. de Lorimier Montréal (Qc) H2K 4M5 Téléphone : 514 529-3728 marie-helene.bonin@csn.qc.ca
Fédération des travailleuses et travailleuses du Québec (FTQ) http://ftq.qc.ca (Membre depuis janvier 2017)	Denise Gagnon Directrice du Service de Solidarité internationale et des relations interculturelles	565, boul. Crémazie Est, bureau 12100 Montréal (Qc) H2M 2W3 Téléphone: 514 383-8014 dgagnon@ftq.qc.ca

REPRÉSENTANTE DE L'ORGANISME MANDATAIRE (1 siège)

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) http://tcri.qc.ca (Membre depuis janvier 2017)	Pascale Chanoux (2017-2018) Émilie Bouchard (depuis avril 2018) Coordonnatrice Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration	518 rue Beaubien Est, Montréal (Qc) H2S 1S5 Téléphone: 514 272-6060 poste 202 bouchard@tcri.qc.ca 2e vice-présidence du CCPI
--	---	---

MEMBRES NON VOTANTS

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) http://www.cpmt.gouv.qc.ca	Maïmouna Kébé Conseillère en intervention sectorielle	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle Commission des partenaires du marché du travail Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 800, Square-Victoria, C.P. 100, 27e étage Montréal (Qc) H4Z 1B7 Téléphone : (514) 873-0800, poste 38726 Maimouna.Kebe@mtess.gouv.qc.ca
Coordination du CCPI	Jérôme Marsais	518, rue Beaubien Est, Montréal (Qc) H2S 1S5 Téléphone: 514 272-6060 poste 207 Jerome.marsais@ccpi-quebec.ca

Annexe 2 : Tableau synthèse : défis et éléments facilitants concernant l'intégration professionnelle des personnes immigrantes

Des défis connus qui perdurent

- La reconnaissance des acquis et des compétences
- La poule et l'œuf : avoir une expérience québécoise pour travailler au Québec
- La déqualification, la difficile mobilité professionnelle et le plafond de verre
- L'apprentissage et la maîtrise du français
- La maîtrise de l'anglais (surtout à Montréal)
- Être analphabète ou peu scolarisé
- Être une minorité racisée, une minorité visible
- Des responsabilités familiales, dont la conciliation travail-famille
- Être une femme
- Les processus de recrutement pour l'embauche
- Les exigences administratives

Des défis supplémentaires

- Les statuts d'immigration temporaire
- L'accès à des emplois « de qualité » ou « décents »
- Maintien en emploi : adaptation au poste et à l'équipe (et sensibilisation des milieux)
- Variations entre les régions et Montréal : la mobilité, l'intégration, les ressources

Éléments facilitants

- Réseau de connaissances et de contacts
- Réalisation d'un stage
- Une première expérience professionnelle
- Soutien de la famille
- Accès à un service-conseil personnalisé ou lien avec une personne-ressource (pour les personnes immigrantes et les employeurs)
- Possibilités d'envisager une mobilité professionnelle ascendante (espoir)
- Accès à la formation qualifiante (mais parfois ambigu)
- Formation en milieu de travail (dont les PAMT)
- Des milieux flexibles et inclusifs, à toutes les étapes (recrutement, embauche, maintien)
- Des ressources humaines engagées, flexibles et innovantes
- Accès équivalent à des postes syndiqués (entre immigrants et natifs)
- Accès à l'égalité en emploi

Éléments qui mériteraient un approfondissement

- Hétérogénéité de la population immigrante
- Diversité des statuts migratoires
- Travail autonome et entrepreneuriat immigrant
- L'effet d'un retour en formation
- L'effet d'un emploi transitoire sur la mobilité professionnelle
- La santé et sécurité au travail
- Les agences de placement de personnel
- Variation entre les types d'entreprises et d'organisations

Annexe 3 : Tableau synthèse : connaissance et utilisation des ressources, programmes et mesures pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de personnes immigrantes

Des défis
<ul style="list-style-type: none">• La connaissance des ressources et des programmes• Craintes et contraintes concernant l'application du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)• Contraintes sur le plan de l'admissibilité• Application des programmes d'accès à l'égalité en emploi• Lien des organismes en employabilité auprès des employeurs : un rôle à reconnaître
Éléments facilitants
<ul style="list-style-type: none">• Ressources développées par les employeurs : des « plans d'intégration » du nouvel employé et initiatives de réseautage au sein de l'organisation• Utilisation du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)• Stages de longue durée rémunérés• Accompagnement en entreprise pour favoriser le maintien en emploi• Jumelage et mentorat• Des formations en milieu de travail (dont Programme d'apprentissage en milieu de travail [PAMT] et francisation)• Activités de réseautage• Sensibilisation des milieux de travail• Des projets de concertation et de partenariat

Annexe 4 : Tableau synthèse : pistes d'action ²⁹

LA CONCERTATION ET LE PARTENARIAT
1. Offrir les moyens et conditions favorables à la concertation et au partenariat
LES PRATIQUES
2. Mieux outiller, sensibiliser et éduquer l'ensemble des acteurs du marché du travail
3. Offrir ou créer des plans d'accueil et d'accompagnement adaptables pour les nouveaux employés immigrants, selon leurs besoins
4. Envisager des solutions concernant les contraintes liées aux exigences administratives freinant les processus d'embauche et de mobilité professionnelle
5. Reconnaître et soutenir les rôles des organismes communautaires auprès des employeurs
6. Promouvoir la responsabilité des employeurs vis-à-vis de la main-d'œuvre immigrante
7. Encourager l'ensemble des acteurs à travailler de concert avec les représentants d'employés
LES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES
8. Mettre sur pied des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, incluant du soutien, de l'accompagnement et de la formation d'appoint
9. Maintenir et bonifier les programmes pour améliorer l'accès à des emplois de qualité
10. Faciliter l'accessibilité aux ressources, programmes et mesures, particulièrement pour les personnes immigrantes les plus vulnérables
11. Maintenir et développer des programmes spécifiques d'accompagnement en employabilité, tenant compte de l'hétérogénéité des populations immigrantes
12. Bonifier et développer les offres de formation
13. Appuyer le développement et la disponibilité de ressources pour les employeurs, les intervenants de première ligne et les personnes immigrantes pour favoriser l'inclusion en entreprise
14. Faciliter la continuité des services
15. Évaluer les différents programmes et mesures mis en place pour les personnes immigrantes
16. Assurer un soutien financier durable des acteurs du milieu et leur reconnaissance
17. Tenir compte des diversités régionales
18. Envisager des moyens facilitant la mobilité régionale
19. Favoriser des espaces de rencontres et de visibilité
LES POLITIQUES
20. Reconnaître les mêmes droits à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'immigration (permanent, temporaire)
21. Réviser la politique d'immigration
22. Avoir un encadrement législatif des agences de placement de personnel
23. Renforcer et élargir l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en l'emploi
24. Prévoir les ressources nécessaires dans le secteur public, communautaire et syndical afin de lutter contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail
25. Réactiver et actualiser la politique gouvernementale sur la formation continue, en incluant un volet pour les personnes immigrantes
LES RECHERCHES ET LA DOCUMENTATION FUTURES
26. Poursuivre les recherches et la documentation

²⁹ Les pistes d'action sont détaillées dans le rapport complet



518, rue Beaubien Est, Montréal (Québec) H2S 1S5