



Intégration en emploi des personnes immigrantes

Quelques constats et pistes de solution

Ce document a été élaboré selon deux visées spécifiques. Tout d'abord, pour le bénéfice des membres du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO), il dresse le portrait de la prestation de services dispensés aux personnes immigrantes au sein du RSSMO.

Ce document s'adresse aussi ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) ainsi qu'au ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC) puisqu'il assoie l'importance de ce type d'intervention en documentant l'expertise des organismes membres du RSSMO en ce qui a trait à l'insertion en emploi et à l'intégration sociale de la main-d'œuvre immigrante au Québec.

Les membres du RSSMO saisissent l'occasion qui leur est donnée pour présenter aux autorités gouvernementales, à titre d'experts en intervention spécialisée auprès des personnes éloignées ou exclues du marché du travail, leur propre analyse de la situation actuelle ainsi que diverses pistes de solutions durables.

Membres du sous-comité Personnes immigrantes du RSSMO

Keder Hyppolite	Service d'aide aux Néo-Québécois et Immigrants (SANQI)
Robert Mayrand	Service Intégration Travail Outaouais (SITO)
Francine Grégoire	L'Enjeu : Cap sur l'Emploi
Marie-Josée Dubois	Groupe Conseil St-Denis (GCSD)
Guy Biron	Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO)
Christine Richard	RSSMO

Sommaire

LE RSSMO EN BREF	1
-------------------------------	----------

LES ORIGINES DU RSSMO	1
------------------------------------	----------

I- LES PRATIQUES ET INTERVENTIONS DES ORGANISMES MEMBRES DU RSSMO.. 2

L'ANCRAGE DES PRATIQUES ET INTERVENTIONS	2
---	----------

LES SERVICES POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES : LA DIVERSIFICATION DES PRATIQUES ET INTERVENTIONS	2
--	----------

<i>Services d'aide à l'adaptation et à l'intégration à la vie québécoise.....</i>	<i>2</i>
---	----------

<i>Counseling individuel d'emploi.....</i>	<i>2</i>
--	----------

<i>Information sur le marché du travail.....</i>	<i>3</i>
--	----------

<i>Counseling individuel d'orientation.....</i>	<i>3</i>
---	----------

<i>Méthodes dynamiques de recherche d'emploi.....</i>	<i>3</i>
---	----------

<i>Placement en emploi</i>	<i>3</i>
----------------------------------	----------

<i>Stage en emploi.....</i>	<i>3</i>
-----------------------------	----------

<i>Information sur l'immigration et les droits de la personne.....</i>	<i>4</i>
--	----------

II- L'IMMIGRATION : QUELQUES CONSTATS..... 4

LES AVANTAGES DE L'IMMIGRATION.....	4
--	----------

L'INTEGRATION DES IMMIGRANTS.....	5
--	----------

L'OBTENTION D'UN EMPLOI	6
--------------------------------------	----------

<i>Les facteurs structurels</i>	<i>7</i>
---------------------------------------	----------

<i>Les facteurs personnels.....</i>	<i>9</i>
-------------------------------------	----------

<i>À la croisée des facteurs personnels et structurels.....</i>	<i>12</i>
---	-----------

CONCLUSION **13** |

ANNEXE PISTES DE SOLUTION PROPOSEES PAR LE RSSMO

Le RSSMO en bref

Les origines du RSSMO

Le Réseau des Services Spécialisés de Main-d'œuvre (RSSMO) est né en 1999, d'une fusion entre deux regroupements d'organismes d'employabilité, l'ASEMO et l'APSEQ. Puisque ces deux réseaux avaient des missions et des approches d'intervention similaires, un rapprochement naturel s'est développé. En 1999, la fusion de l'ASEMO et de l'APSEQ se concrétisa par la création du RSSMO.

La reconnaissance du RSSMO par Emploi-Québec a été immédiate. La représentativité du RSSMO, son intervention spécialisée, son expertise «clientèle» et l'historique de ses membres ont été considérés dans les décisions d'Emploi-Québec.

La spécificité des membres et surtout l'uniformité du *membership* ont amené l'organisation à se munir d'un processus d'accréditation unique au RSSMO. Ce processus s'appuie sur des critères définissant les membres en tant que services spécialisés de développement de main-d'œuvre.

Le RSSMO, qui regroupe cinquante-et-un (51) organismes à but non lucratif établis dans treize (13) régions du Québec, mène actuellement une recherche portant spécifiquement sur l'intervention spécialisée effectuée par ses membres auprès de la clientèle éloignée ou exclue du marché du travail. Financée par Emploi-Québec, cette recherche vise à revoir et à actualiser les critères d'accréditation des membres du RSSMO.

Il est important de préciser que l'intervention spécialisée menée par les organismes communautaires en

développement de l'employabilité membres du RSSMO est menée en complémentarité avec les réseaux institutionnels et communautaires, afin de favoriser et d'optimiser l'insertion et le maintien en emploi de personnes éloignées ou exclues du marché du travail.

Les membres du RSSMO estiment que chaque individu détient un potentiel à exploiter ou à développer. Indépendamment des perspectives du marché du travail, les membres du RSSMO ont réussi, au fil des ans, à intégrer et à maintenir en emploi des milliers de personnes éloignées et exclues du marché du travail. Ces organismes communautaires en développement de l'employabilité ont, année après année, atteint des résultats probants, dépassant souvent les cibles de résultat fixées dans le cadre des ententes signées avec Emploi-Québec, ce qui témoigne tant de leur spécialisation que de leur efficience.

Suite à la diversification progressive du paysage québécois par les vagues successives d'immigration, les membres du RSSMO ont développé et consolidé une expertise spécifique en regard des problématiques d'employabilité de cette main-d'œuvre.

Afin de répondre à cette diversité, le sous-comité *Personnes immigrantes* du RSSMO, constitué dans le but de mener des réflexions sur les difficultés d'insertion des personnes immigrantes au marché du travail, s'est penché sur la spécificité de l'intervention des organismes membres du RSSMO menée auprès de cette tranche de population. Un recensement des pratiques a été effectué afin d'établir la distinction entre la prestation de services proposée par les organismes membres du RSSMO voués de manière exclusive aux personnes immigrantes et par les organismes

membres du RSSMO dont la spécificité ne réside pas dans le service à cette clientèle.

Les organismes membres du RSSMO peuvent être classés en deux groupes:

- Les organismes offrant des services exclusivement destinés aux personnes immigrantes;
- Les organismes voués à d'autres clientèles mais ayant développé une expertise auprès des personnes immigrantes.

I- Les pratiques et interventions des organismes membres du RSSMO

L'ancrage des pratiques et interventions

Depuis plusieurs années (pour certains depuis plus de 30 ans), les organismes communautaires en développement de l'employabilité membres du RSSMO œuvrent auprès de différentes clientèles éloignées et exclues du marché du travail. L'expérience « terrain » ainsi développée a fortement contribué à l'élaboration de pratiques d'intervention spécialisées, adaptées aux diverses problématiques d'employabilité caractérisant les clientèles desservies.

Ces interventions sont axées sur le soutien psychosocial, l'orientation professionnelle et le counseling d'emploi, auxquelles viennent se greffer des activités centrées sur la préparation, l'accompagnement et le suivi en emploi.

Les services pour les personnes immigrantes : la diversification des pratiques et interventions

De manière plus spécifique, nous vous présenterons dans les pages suivantes une

description sommaire des services offerts aux personnes immigrantes :

Services d'aide à l'adaptation et à l'intégration à la vie québécoise

- ✓ Prise en compte des parcours d'intégration : chocs culturels et trajectoires migratoires individuels;
 - ✓ Bilan des problèmes vécus par les clients, selon une approche globale (approche tenant compte des aspects physique, psychologique, familial, social et financier);
 - ✓ Référence vers diverses ressources communautaires de la société d'accueil et de la communauté d'origine ainsi que références gouvernementales pouvant répondre aux multiples besoins des personnes immigrantes (accueil, dépannage alimentaire et vestimentaire, conseils financiers, gardiennage, ressources en santé mentale, etc.);
 - ✓ Renseignements sur les lois liées à l'immigration et les divers programmes d'aide financière offerts par les paliers gouvernementaux;
 - ✓ Évaluation du niveau de connaissance de la langue française et de référence éventuelle vers le réseau régulier de l'Éducation ou vers les programmes du MICC.
- ### Counseling individuel d'emploi
- ✓ Évaluation exhaustive des connaissances et des compétences développées à l'étranger ou au Québec ainsi que des tâches effectuées dans le cadre des emplois antérieurement occupés;
 - ✓ Évaluation de la concordance des expériences acquises et de l'emploi souhaité;
 - ✓ Informations sur les étapes à suivre pour obtenir un permis d'exercer, devenir

membre d'un ordre professionnel ou obtenir une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec émise par le MICC;

- ✓ Détection d'éventuels problèmes d'attitude et de comportements ainsi que les difficultés d'adaptation au travail et leurs raisons (immigration, absence prolongée du marché du travail, déficit au niveau identitaire, manque d'expérience ou délinquance).

Information sur le marché du travail

- ✓ Diffusion et explicitation des informations portant sur les divers secteurs d'activités, les emplois en demande ou en déclin, les normes du travail, les conditions de travail associées à l'exercice d'un métier ou d'une profession, les attentes des employeurs à l'égard de leurs employés et sur le déroulement d'une journée de travail;
- ✓ Information et préparation à la culture du travail québécoise.

Counseling individuel d'orientation

- ✓ Actualisation et développement personnel et professionnel;
- ✓ Accompagnement dans le processus de deuil de l'ancienne profession, dans le transfert des acquis et dans la réorientation professionnelle;
- ✓ Diffusion et explicitation de l'information scolaire et professionnelle nécessaire à une prise de décision;
- ✓ Soutien dans la démarche exploratoire du marché du travail visant à ce que le participant parvienne à se fixer un objectif professionnel clair et réaliste et un objectif transitoire lorsque la situation financière et les obstacles à l'emploi ne permettent pas l'occupation de l'emploi désiré à court terme.

Méthodes dynamiques de recherche d'emploi

- ✓ Diffusion et explicitation d'Informations sur le marché du travail, apprentissage des techniques de recherche d'emploi. Aperçu des outils de sélection, des questions d'entrevue et des critères d'embauche, afin de permettre la mise en valeur des qualités et compétences;
- ✓ Soutien et accompagnement pour la mise en valeur des compétences professionnelles dans la rédaction du curriculum vitae et de la lettre de présentation;
- ✓ Simulation d'entrevues (codes verbaux, non verbaux, tenue vestimentaire, etc.).

Placement en emploi

- ✓ Banque d'employeurs;
- ✓ Transmission de curriculum vitae aux employeurs;
- ✓ Accompagnement chez l'employeur;
- ✓ Collaboration avec des entreprises et référence de candidats.

Stage en emploi

- ✓ Offre de stages d'observation pour mieux connaître les tâches, l'environnement et les conditions de travail associés à une fonction;
- ✓ Offre de stages d'exploration permettant de vérifier ou d'améliorer les compétences professionnelles et de les faire valoir concrètement auprès de l'employeur;
- ✓ Offre de stages à forte probabilité d'emploi.

Information sur l'immigration et les droits de la personne

- ✓ Diffusion d'informations sur les lois concernant l'immigration et référence vers des ressources spécialisées en cette matière;
- ✓ Diffusion de renseignements sur les droits et services offerts aux immigrants au Québec, sur les étapes à franchir et les conditions à remplir pour parrainer un proche parent ou pour obtenir le statut de réfugié ainsi que sur les devoirs et responsabilités des garants;
- ✓ Transmission des informations de base sur la société d'accueil, sur le concept d'accommodement raisonnable et sur son application dans la sphère du travail;
- ✓ Présentation de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne en tant qu'outil de référence pour comprendre les codes culturels ainsi que les droits à l'égalité pour tous.

II-L'immigration : quelques constats

Le contexte mondial actuel impose au Québec de nouveaux défis de société. Le remplacement de la famille de type élargie par la famille nucléaire a fait diminuer de manière drastique la courbe démographique, et, par le fait même, la population en âge de travailler.

La mondialisation a décloisonné les économies, augmentant d'un même coup la concurrence à l'échelle planétaire et la mobilité de la main-d'œuvre.

Ces transformations engendrent de nouvelles conceptions du travail, qui, bien que stimulantes, entraînent aussi leur part d'insécurité.

Le gouvernement québécois a depuis quelques années trouvé dans l'immigration des solutions partielles à cet échiquier socio-économique. Le pourcentage de la population d'âge actif¹ est ainsi maintenu par le bassin de nouveaux arrivants qui comblent les emplois laissés vacants par les départs à la retraite ou par une croissance insuffisante de la population active.

À titre d'exemple, précisons qu'entre 1991 et 2001, les nouveaux arrivants ont compté pour plus de 60 % de la croissance de la population active². En 2011, la totalité de cette croissance pourrait provenir de l'immigration³. En 2008, le Québec accueillait 46 055 personnes immigrantes. Les prévisions estimées pour 2010⁴ se situent entre 52 400 et 55 000 personnes immigrantes à accueillir en territoire québécois.

Les avantages de l'immigration

Ainsi, l'immigration, véritable ouverture sur le monde, apporte une complémentarité à la main-d'œuvre déjà disponible. Dans ce sens, une part importante de l'immigration est sélectionnée en fonction de besoins spécifiques du marché du travail, besoins

¹ Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle, Conseil des relations interculturelles, décembre 2007. Selon Patricia Rimok, présidente, « ...le Québec n'a pas le choix d'accueillir plus d'étrangers s'il veut maintenir sa vitalité économique : en 2011, les immigrants compteront pour 100% de la croissance de la main-d'œuvre au Québec. ».

² En 2001, la population active du Québec comptait 204 850 personnes de plus qu'en 1991. De ce nombre, 124 930 étaient des immigrants arrivés entre 1991 et 2001. On peut donc conclure que l'immigration a compté pour 63 % de la croissance de la population active mesurée entre ces deux recensements.

³ Selon François Dupuis, vice-président et économiste en chef du Mouvement Desjardins, « ...le Québec devra combler quelque 700 000 emplois d'ici 2010-2011 ».

⁴ *Recensement 2006*, Statistique Canada

qu'il est souvent impossible de combler localement.

L'immigration de personnes ayant effectué une formation supérieure peut aussi contribuer à compenser l'inévitable *mobilité des cerveaux*⁵, phénomène encouragé par le contexte actuel de globalisation économique.

Les nouveaux arrivants possèdent des avantages non-négligeables face à cette globalisation de l'économie. Leur connaissance des langues étrangères et des particularités des marchés de leurs pays d'origine ainsi que leur appartenance à des réseaux inconnus des natifs stimulent de manière importante le développement d'échanges bilatéraux entre le pays d'origine et celui d'adoption. Cette main-d'œuvre offre donc une opportunité de nouveaux marchés potentiels.

L'innovation et la création d'entreprises sont le plus souvent le propre des jeunes immigrants. Il s'agit-là d'une caractéristique valorisée dans le processus de sélection des travailleurs immigrants. L'immigration augmente donc la probabilité d'accroissement du bassin d'entrepreneurs, nécessaires au maintien de la compétitivité de l'économie québécoise. Le taux de travail autonome semble confirmer cette tendance puisqu'il est sensiblement plus élevé au sein de la population immigrée que dans l'ensemble de la population⁶.

⁵ **Observatoire des sciences et des technologies, Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec, Montréal, mai 2000, 59 pages :** « ... Plus les personnes sont scolarisées, plus elles sont mobiles, d'autant plus que les politiques publiques et des considérations économiques favorisent cette mobilité.... Ce résultat incite les chercheurs à rejeter l'expression « exode des cerveaux » pour rendre compte des flux migratoires des chercheurs québécois. »

⁶ Selon le recensement de 2001, au Québec, il atteignait 13,5 %, comparativement à 10,3 % pour la population totale.

Conscient des effets potentiellement positifs de l'immigration sur la croissance économique du Québec, l'État encourage une collaboration interministérielle permettant de développer et maintenir une vision élargie des problématiques et des solutions à mettre en place afin d'intégrer efficacement les immigrants à la population active.

Le gouvernement du Québec investit actuellement 60 millions de dollars pour épauler les petites et moyennes entreprises dans leurs efforts de recrutement des immigrants⁷. À cette mesure vient se greffer le *Défi Montréal*, qui vise à inciter les entreprises montréalaises à embaucher des personnes immigrantes. Cette initiative est dotée d'un financement de 6 millions de dollars sur trois ans.

Conscient du potentiel représenté par le bassin de travailleurs disponibles pour l'emploi ainsi que du fait que l'emploi constitue un levier essentiel pour échapper à la pauvreté et à l'exclusion sociale, le gouvernement du Québec a mis en œuvre le *Pacte pour l'emploi*. Cette orientation gouvernementale vise à insérer et maintenir en emploi une main-d'œuvre potentielle pour laquelle l'accès au travail ne peut pas toujours être immédiat.

Nous le comprenons, l'immigration est un besoin devenu essentiel pour la société québécoise. Cette même immigration nous contraint à relever un grand défi, celui de l'insertion et du maintien en emploi des personnes immigrantes.

L'intégration des immigrants

Il faut concevoir l'intégration des immigrants à leur société d'accueil comme une démarche s'inscrivant dans un

⁷ Selon les données de Statistique Canada, 18% de ceux qui sont arrivés depuis moins de cinq ans étaient au chômage en 2006.

processus. En ce sens, les immigrants doivent détenir les outils permettant une intégration durable.

Bien que détentrice de compétences et fortement scolarisée (19% des personnes immigrantes arrivées au Canada entre 2001 et 2006 possédaient un certificat ou un grade universitaire, comparativement à 3,1% chez les natifs), la population immigrante admise au Canada est la seule tranche de société qui ne profite pas réellement du bassin d'emplois disponibles dans le présent contexte de pénurie de main-d'œuvre.

À titre d'exemple, soulignons le fait qu'en 1991, environ 12 % des immigrants de longue date (entre 11 et 15 ans de présence), diplômés universitaires, occupaient un poste exigeant une faible scolarité. En 2006, ce pourcentage a augmenté de 9% pour s'établir à 21 %⁸.

Ces seules données portent à croire que les difficultés des immigrants récents ne sont pas nécessairement temporaires⁹. Elles tendent à devenir systémiques.

Il est reconnu que le plus grand défi auquel font face les personnes immigrantes réside, d'abord et avant tout, dans l'occupation d'un emploi¹⁰. L'insertion au marché du travail représente le principal facteur

⁸ Recensement 2006, Statistique Canada

⁹ Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises, «Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises» décembre 2008, *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 12

¹⁰ Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada. édition spéciale de Tendances sociales canadiennes, Connaissance des langues officielles par les nouveaux immigrants : à quel point est-ce important sur le marché du travail?, 2005 : « On a aussi demandé à ces nouveaux immigrants quelles avaient été leurs plus grandes difficultés depuis leur arrivée. Celle qui a été mentionnée par le plus d'immigrants est la recherche d'un emploi approprié (46 %) ».

d'intégration sociale. Il s'agit-là d'une évidence, tant pour les organismes œuvrant auprès des personnes immigrantes que pour les personnes immigrantes elles-mêmes. C'est là que se situe la priorité.

Il nous faut, par ailleurs, préciser que certains sous-groupes sont plus touchés que d'autres par les difficultés reliées à l'insertion au marché du travail. Les nouveaux arrivants, les groupes discriminés ainsi que les femmes immigrantes affichent un taux de chômage plus élevé que celui de la population active et, donc, un taux d'activité inférieur. Ils sont également surreprésentés dans le bassin des prestataires de la sécurité du revenu.

Certains immigrants parviennent à se tailler une place enviable sur le marché du travail en raison de leur scolarité élevée combinée à de nombreuses années passées à travailler au Québec. Cependant, la majorité des personnes immigrantes doivent, pour s'insérer au marché du travail québécois, faire le deuil de la profession exercée dans leur pays d'origine et accepter des emplois se situant en deçà des compétences détenues.

Dans ce contexte, le partenariat du gouvernement avec des spécialistes en matière d'intervention auprès des clientèles éloignées du marché du travail est primordial. Le réel défi réside dans le changement des perceptions, des mentalités et des pratiques entretenues par la société québécoise à l'égard de la main-d'œuvre immigrante. C'est ensemble que nous devons relever ce défi. C'est dans cette optique que s'inscrivent les constats et recommandations proposés par le RSSMO.

L'obtention d'un emploi

Les personnes immigrantes ne forment pas un bloc monolithique. Par ailleurs, le

processus d'adaptation et d'intégration à la société et au marché du travail québécois n'est ni uniforme, ni linéaire. Il varie d'une personne à l'autre et fluctue au fil des ans. Plusieurs facteurs influencent l'expérience de vie et le parcours professionnel des personnes immigrantes. Ces facteurs peuvent être en lien direct avec le fait d'immigrer, tout comme ils peuvent être rattachés à des éléments d'ordre psychosocial, identitaire et économique.

Le RSSMO distingue deux types de facteurs influençant le parcours vers l'obtention d'un emploi : les facteurs structurels et les facteurs personnels. Les facteurs structurels relèvent de la société d'accueil ainsi que des actions et orientations politiques (lutte à la discrimination, reconnaissance des acquis, etc.). Les facteurs personnels, relèvent, quant à eux, de l'individu lui-même. L'acquisition d'outils proposés par un organisme membre du RSSMO offre à la personne immigrante la possibilité de synthétiser son plan d'avenir et de vivre des réussites en vue de l'atteinte d'objectifs personnels.

Bien que les facteurs structurels et personnels puissent être inter reliés, nous tenterons d'élaborer des recommandations et des pistes de solution spécifiques à chacun de ces facteurs.

Les facteurs structurels

La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger

Selon René Vézina, chroniqueur du journal *Les Affaires*, le Québec ne reconnaît ni les diplômes, ni l'expérience professionnelle acquis à l'étranger¹¹. Pourtant, les résidents permanents sont sélectionnés en fonction de leurs diplômes et de leur bagage expérientiel. À l'instar du rapport Bouchard-Taylor sur les accommodements

¹¹ Vézina, René, *Reconnaître les diplômes ou perdre des immigrants*, Les affaires, 3 décembre 2005

raisonnables, le RSSMO se montre très préoccupé par cette problématique¹².

La reconnaissance des métiers réglementés et des professions régies par des ordres professionnels

La difficulté de faire reconnaître les compétences acquises à l'étranger et la complexité du parcours décourageant plus d'un immigrant¹³.

Le délai d'attente entre le dépôt de la demande de traitement du dossier et l'obtention de la réponse des autorités concernées est si long que les demandeurs risquent de se déqualifier dans l'intervalle.

Dans l'éventualité où la personne immigrante obtient une reconnaissance partielle de ses acquis, une mise à niveau des connaissances est exigée, avec l'obligation d'effectuer un ou plusieurs stages pratiques. Dans ce cas, l'insuffisance

¹² *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement raisonnable, Fonder l'avenir, le temps de la conciliation*, rapport Gérard Bouchard, Charles Taylor, échanger pour s'entendre, p. 268 : «...Que l'État intensifie les mesures pour accélérer le processus de reconnaissance des compétences et des diplômes acquis à l'étranger. ... La mise sur pied d'un comité d'enquête indépendant mandaté pour faire la lumière sur les pratiques des ordres professionnels en matière de reconnaissance des diplômes, l'établissement d'une instance indépendante permettant aux immigrants de formuler des plaintes et de demander une révision des décisions prises par les ordres professionnels, la clarification des rapports entre, d'une part, le Conseil interprofessionnel du Québec, l'Office des professions du Québec et les ordres professionnels et, d'autre part, les universités, les cégeps et l'Office québécois de la langue française, afin de dénouer les impasses qui empêchent de donner suite aux exigences de formation d'appoint imposées aux immigrants. »

¹³ *Portrait global des minorités visibles et des Autochtones au Québec*, Université de Montréal, http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/pVoVntemVemVprojets_speciaux/initiativeSans_Racisme/Tremblay-Mahfoudh.shtml, Consulté le 8 mai 2009 : « ... Des 1 500 demandes d'intégration présentées à un ordre professionnel par les immigrants, la moitié est acceptée, 20 % sont refusées et 30 % sont soumises à des exigences particulières (cours ou stages) pour être admises. »

de cours d'appoint correspondant aux besoins constitue un obstacle de taille.

Cependant, même lorsque l'équivalence est reconnue, la personne immigrante doit généralement effectuer un ou plusieurs stages pratiques avant de pouvoir exercer sa profession (dans certains cas, le nombre de stages est limité).

Enfin, la non-reconnaissance des acquis place la personne immigrante face à un choix déchirant : reprendre entièrement ses études ou faire le deuil de sa carrière.

Le RSSMO reconnaît cependant que depuis quelques années, le gouvernement a supporté des initiatives prises par des organismes du milieu pour contrer cette problématique¹⁴. De surcroît, le comité Reconnaissance des acquis et compétences du CAMO-PI a établi des normes professionnelles (compétences) pour une vingtaine de métiers réglementés.

La reconnaissance des diplômes pour des métiers non-réglementés

La reconnaissance de diplômes des métiers non-réglementés demeure très arbitraire et dépend entièrement des employeurs.

Cependant, des initiatives ont été entreprises par le milieu afin d'identifier les compétences acquises dans l'exercice de métiers non-réglementés. À titre d'exemple, dans le cadre du *Programme d'apprentissage en milieu de travail*, mis sur pied par Emploi-Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre – économie sociale action communautaire (CSMO – ÉSAC) travaille actuellement à identifier des compétences requises pour des métiers non-réglementés.

Ce programme vise à *former du personnel en* tablant sur l'expertise détenue par les

¹⁴ Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2004-2009, bilan de la quatrième année, octobre 2008, p.22

employés de l'entreprise. La transmission du savoir-faire s'effectue à l'interne par compagnonnage, sur une base individuelle et structurée. Le tout est sanctionné par un certificat de qualification professionnelle, consigné dans un Registre de compétences.

Tout au long de la démarche, un représentant d'Emploi-Québec assure un rôle de soutien, de suivi, de coordination et de gestion du programme, en étroite collaboration avec le compagnon.

Il est à noter que plusieurs métiers bénéficient du *Programme d'apprentissage en milieu de travail*. Ce sont essentiellement des métiers non-spécialisés. Ce programme pourrait être développé pour d'autres types de métiers nécessitant, par exemple, une scolarité plus longue. Il pourrait ainsi contribuer à la validation des compétences des personnes immigrantes en regard des exigences professionnelles québécoises établies pour l'exercice de la profession.

Le RSSMO propose trois pistes de solution en annexe (**Première, deuxième et troisième pistes de solution**).

Le manque d'expérience de travail au Canada

Selon une étude fédérale¹⁵, plus d'un immigrant sur trois détient un diplôme universitaire¹⁶. Le Québec affiche la plus

¹⁵ Le Quotidien, Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires, 18 juillet 2008

¹⁶ Le Quotidien, Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires, 18 juillet 2008 : En 2007, 37 % ou 1,2 million d'immigrants du principal groupe d'âge actif, soit ceux âgés de 25 à 54 ans, avaient un grade universitaire, comparativement à seulement 22 % des personnes de ce groupe d'âge nées au Canada. La différence était encore plus prononcée chez ceux ayant immigré entre 2002 et 2007. Plus de la moitié de ces immigrants, soit 320 000, détenaient un grade universitaire.

grande proportion d'immigrants titulaires d'un grade universitaire canadien, sans égard à la période écoulée depuis l'arrivée au pays. Par contre, le Québec accuse le plus faible taux d'emploi des immigrants détenant un diplôme postsecondaire¹⁷.

Les étrangers qui choisissent de s'établir au Québec travaillent donc moins que ceux installés dans le reste du pays. Ces personnes que l'on fait venir sont celles-là mêmes que l'on réduit à l'assistance emploi, ce qui ne fait que grossir le fardeau économique de l'État.

La pauvreté qui touche des immigrés pourtant très qualifiés qui se retrouvent au chômage ou qui occupent de petits boulots au salaire minimum, la frustration ressentie lorsque relégués dans des emplois de manœuvres ou de vendeurs alors qu'ils détiennent des diplômes d'ingénieur ou de médecin, peuvent, en créant de nouveaux groupes d'exclus, avoir une incidence des plus dommageables sur la cohésion d'une société.

La non reconnaissance de l'expérience étrangère

L'expérience acquise à l'étranger ne fait pas l'objet d'une évaluation rigoureuse et homogène. Il n'existe ni critères, ni outils sur lesquels les entreprises pourraient se baser et les immigrants s'appuyer pour établir ou documenter l'expérience détenue. Outre le fait que cette situation ouvre la porte à la discrimination, la non reconnaissance de l'expérience détenue à

¹⁷ En 2007, 29 %, soit environ 900 000 immigrants âgés de 25 à 54 ans, étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (excluant les grades universitaires). À quelques exceptions près, les immigrants qui avaient atteint ce niveau de scolarité, sans égard à la période écoulée depuis leur arrivée au pays et à la région où ils avaient obtenu leur diplôme, avaient un taux d'emploi bien inférieur à celui des personnes nées au Canada ayant atteint un niveau de scolarité semblable.

l'étranger ne contribue aucunement à l'atténuation de la problématique reliée au manque d'expérience canadienne.

Le manque d'expérience canadienne

Le manque d'expérience canadienne est souvent interprété comme un manque d'expérience. Le seul critère considéré est le nombre d'années d'expérience détenu au Canada. Cet argument sert parfois de prétexte à certains employeurs pour écarter les minorités visibles, laissant ainsi la porte grande ouverte à la discrimination.

Une des solutions réside dans l'élargissement de l'offre de stages rémunérés. Le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*, dont les fonds proviennent en grande partie d'immigrants investisseurs, affiche d'excellents résultats. Cette mesure, conçue pour les nouveaux arrivants, aurait, par ailleurs, avantage à être élargie à tous les immigrants, indépendamment du nombre d'années vécues dans le pays d'accueil.

Le RSSMO propose cinq pistes de solution en annexe (**Quatrième, cinquième, sixième, septième et huitième pistes de solutions**).

Les facteurs personnels

Le manque de contacts sur le marché de l'emploi

Les employeurs préfèrent embaucher sur référence¹⁸. Bon nombre de personnes immigrantes ne possèdent pas de références provenant du pays d'adoption. À leur arrivée, la majorité d'entre elles n'ont tout simplement pas encore développé leur propre réseau de contacts.

¹⁸ Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre 2008-2011* : Selon un sondage téléphonique mené en 2007 auprès de 200 employeurs, 46% d'entre eux ont utilisé le bouche à oreille pour embaucher du personnel.

Le maillage professionnel

En l'absence d'un réseau de contacts, le développement de projets de maillage professionnel destiné aux immigrants peut faciliter l'accès au marché du travail.

Québec pluriel est une mesure d'Emploi Québec s'adressant aux immigrants et peuples discriminés. Cette mesure prévoit l'accompagnement d'un mentor, la diffusion de conseils d'orientation professionnelle, la participation à des ateliers de recherche d'emploi, la formation socioprofessionnelle et la familiarisation à la réalité québécoise. Les résultats obtenus sont probants. Après avoir participé à cette mesure, la moitié (50%) des mentorés ont trouvé un emploi. La majorité des emplois occupés correspondent au domaine souhaité (29 %) ou connexe (35 %) ¹⁹.

Le RSSMO propose trois pistes de solution (**neuvième, dixième et onzième pistes de solution**).

La barrière linguistique

Au Québec, la connaissance d'une des langues officielles fait partie des facteurs de sélection des personnes immigrantes ²⁰. La langue ne devrait donc pas constituer un obstacle pour les nouveaux arrivants. Cependant, ce problème se manifeste et perdure ²¹.

La langue française

Plusieurs immigrants se font reprocher de ne pas connaître suffisamment la langue française. Un français déficient limite l'accès

à d'éventuelles promotions. En outre, cette carence fait en sorte que la personne immigrante puisse ne pas prendre part activement à la vie de la société d'accueil, notamment au Québec, où la langue participe à l'identité québécoise.

Par ailleurs, les cours d'appoint de français offerts aux nouveaux arrivants, bien qu'essentiels, ne sont pas adaptés à la réalité du marché du travail. Apprendre à communiquer ne se limite pas à l'apprentissage lexical. Les codes verbaux et non-verbaux régissant la culture d'accueil sont tout aussi essentiels.

La langue anglaise

Dans le contexte économique actuel de mondialisation, la maîtrise de la langue anglaise est essentielle. À Montréal et en Outaouais, il devient très difficile d'occuper un emploi si on ne parle pas les deux langues officielles.

Le RSSMO propose deux pistes de solution (**douzième et treizième pistes de solution**).

La diversité culturelle, le constat de la différence

Les préoccupations relatives à un affaiblissement éventuel de la cohésion sociale et à une perte d'identité nationale occupent le premier plan de l'actualité. Ces débats ont parfois tendance à reléguer au second plan un problème persistant et important, celui de la situation désavantageuse à laquelle sont confrontés bon nombre d'immigrés sur le marché du travail. Cette situation risque de nuire à cette cohésion sociale si frileusement défendue.

Pour les Québécois, comme dans la plupart des pays industrialisés, la diversité culturelle est rarement perçue comme une richesse. Elle fait souvent figure de catalyseur de préjugés de toutes sortes et légitime l'exclusion sociale.

¹⁹ Emploi-Québec, [Évaluation des projets pilotes Québec pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles, 2005, p.13](#)

²⁰ Immigration-Québec www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/demande-immigration-general/conditions-requises/index.html

²¹ Dupuis, Jean-Pierre. *Sociologie de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin, 2007. p 253

Du côté des personnes immigrantes autant que pour l'ensemble des Québécois, l'écart entre l'organisation sociale du pays d'origine et l'organisation de la société d'accueil a un impact sur l'ampleur du choc culturel vécu.

Dans la sphère professionnelle, ces différences culturelles se manifestent dans l'organisation et la culture du travail ainsi que dans les processus d'embauche et de recherche d'emploi. Si cette différence sur le marché de l'emploi nuit, à plus ou moins grande échelle, à tous les immigrants, elle est d'autant plus importante lorsque jumelée à une discrimination systémique.

Les personnes appartenant à un groupe discriminé

En 2001, un peu plus de 500 000 personnes appartenaient à un groupe discriminé au Québec, chiffre correspondant à 7 % de la population totale²². Environ 65% de ces personnes étaient immigrantes. Les personnes noires constituaient le bassin le plus important des groupes discriminés au Québec : 30,6 % de ces groupes étaient des Noirs, 14,7 % des Arabes, 12 % des Latino-Américains, 11,9 % des Sud-Asiatiques et 11,4 % des Chinois.

Toujours en 2001, le taux de chômage des Africains était évalué à 36 % et celui des Haïtiens à 28 %. Les données du recensement indiquaient cependant que le taux de chômage des Arabes et Asiatiques occidentaux (22 %) dépassaient désormais celui des Noirs (18,4 %) et des Latino-Américains (15,7 %).

À l'échelle canadienne, c'est au Québec que l'écart entre les minorités visibles et la

²² *Portrait global des minorités visibles et des Autochtones au Québec*, Université de Montréal, http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/pVoVntemVemVprojets_speciaux/initiativeSans_Racisme/Tremblay-Mahfoudh.shtml,

population dans son ensemble est le plus fort. Le taux de chômage de la population née au Québec se situe autour de 7,4 %, alors que celui de l'ensemble des membres de groupes discriminés s'élève à 16,6 %. Le taux d'emploi des personnes issues de groupes discriminés est, par contrecoup, inférieur à celui de la population dans son ensemble (65 % contre 75 %)²³.

En 2006, les chiffres ne sont guère plus reluisants. Les membres de groupes discriminés éprouvent plus de difficulté à s'insérer sur le marché du travail québécois, comparativement aux personnes immigrantes ou non immigrantes. Au sein de ces groupes, les communautés noires expérimentent les difficultés d'insertion les plus importantes.

À preuve, précisons que les 70 000 immigrants (chiffre estimé) nés en Afrique affichent un taux de chômage plus de quatre fois supérieur à celui de la population née au Canada²⁴.

Les différences se manifestent aussi sur le plan de la qualité des emplois occupés par des groupes discriminés. Huit (8) des neuf (9) communautés membres de ces groupes sont surreprésentées dans le secteur manufacturier (de 45,5 % à 26 %), dans l'hébergement et dans la restauration. Elles sont nettement sous-représentées dans le secteur des services gouvernementaux, et ce, pour l'ensemble du Québec.

Les principaux motifs de non-embauche mis de l'avant par les employeurs concernent,

²³ Teelucksingh, Cheryl, Galabuzi, Grace-Edward, *Répercussions du statut d'immigrant et de l'ethnicité sur la situation de l'emploi au Canada*, Directions - Research and Policy on Eliminating Racism Volume 2 Number 1

²⁴ Statistique Canada, *Le Quotidien*, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance*, février 2008

entre autres, la couleur, l'apparence vestimentaire, l'accent, l'appartenance religieuse, l'origine ethnique, l'odeur, le rapport à la hiérarchie, la manière de répondre aux questions, l'intensité de la poignée de main, la fréquence des contacts visuels, la durée des silences²⁵.

Les femmes appartenant à un groupe discriminé

Les femmes issues de ces groupes sont confrontées à des obstacles supplémentaires. Elles doivent souvent affronter les effets d'une culture patriarcale, encore imprégnée par la division sexuelle du travail²⁶. L'installation et la gestion de l'adaptation de tous les membres de la famille à leur nouveau lieu de vie passent le plus souvent par la femme.

La famille élargie cède le pas à une famille nucléaire où les rôles sont à refaire et où la femme se retrouve en position de précarité, puisque privée de réseau social.

Ce contexte ne laisse que très peu de temps pour se consacrer à la poursuite de la carrière convoitée.

Lorsqu'elles parviennent à se trouver un emploi, ces femmes sont plus présentes dans les secteurs à forte proportion d'emplois précaires comme les secteurs des services et de l'industrie manufacturière.

Une recherche du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre, personnes immigrantes (CAMO-PI) illustre bien cette situation²⁷. En 2006, les femmes immigrantes occupaient 23,3 % de l'emploi féminin dans le secteur

²⁵ Cazabon, Gilles, *Pourquoi y a-t-il si peu d'immigrants dans la fonction publique ?*, HEC Montréal, 2006, p.5

²⁶ *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes*, Action travail des femmes, septembre 2008, p.9

²⁷ CAMO-PI, Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier, 2006, pp. 20-21

manufacturier, et 39,3 % de l'emploi des immigrants dans le secteur. Elles occupaient, par ailleurs, un emploi de niveau de compétence moindre que les femmes nées au Canada. Dans le secteur manufacturier, 77% d'entre elles occupaient des postes de niveau C et D (64 % pour les femmes nées au Canada).

Si le travail est le moyen privilégié d'intégration à la structure sociale du pays d'accueil, la déqualification subie par la non-concordance de l'emploi occupé avec la qualification détenue par la personne immigrante est source d'exclusion et d'isolement.

Le RSSMO propose une piste de solution (**quatorzième piste de solution**).

À la croisée des facteurs personnels et structurels

L'intégration sociale par l'insertion professionnelle

Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre se distinguent de l'entreprise privée puisqu'ils se sont vus confier une mission dépassant le simple placement en emploi.

Bien qu'ils soient tributaires d'atteintes de cibles prévues lors de la signature de leurs ententes de services avec Emploi-Québec, les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre conçoivent l'emploi bien plus comme un outil d'intégration que comme une finalité²⁸. Selon les membres du RSSMO, c'est ce qui explique le succès d'une démarche d'insertion en emploi et le maintien en emploi²⁹.

²⁸ Voir annexe 1, services pour personnes immigrantes au RSSMO

²⁹ Voir projet déposé par le RSSMO à Emploi-Québec, *L'intervention spécialisée utilisée par les membres du RSSMO auprès des clientèles éloignées et / ou exclues du marché du travail*, automne 2008, 8 pp.

Cependant, seulement 30% des employeurs connaissent les services spécialisés de main-d'œuvre³⁰, alors que peu de personnes immigrantes sont informées de l'existence de tels services d'insertion au marché du travail.

L'accompagnement, une démarche essentielle

Dans un contexte où les actions sont découpées au nom de la performance administrative, et où les intervenants sont débordés, l'accompagnement des personnes est négligé.

Nous croyons qu'il est essentiel de revoir l'organisation des services, de changer la culture des organisations publiques, de redonner de l'espace pour prendre en compte l'être humain dans sa globalité et de former les travailleuses et les travailleurs des services publics afin qu'ils mènent de meilleures interventions auprès des personnes présentant des différences ou de plus grandes vulnérabilités.

L'offre d'un continuum de services aux personnes immigrantes prend alors toute son importance, d'autant plus que, souvent, ces personnes ne connaissent pas les structures de leur société d'accueil.

Considérant les défis démographiques que doit relever le Québec, assurer un accompagnement adéquat évite un gaspillage humain se soldant par un coût plusieurs fois supérieur à celui des investissements requis pour accompagner adéquatement les personnes immigrantes.

Le RSSMO propose deux pistes de solution **(quinzième et seizième pistes de solution)**.

³⁰ *Diversité, immigration et intégration, L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal, Politiques et enjeux*, Marie-Thérèse Chicha et Éric Chares, Choix Vol. 14, no 2, mars 2008.

Conclusion

Le Québec de demain sera aux prises avec des défis qu'il devra surmonter pour accroître sa prospérité économique. La restructuration économique engendrée par la mondialisation, le vieillissement de la population, la rareté de la main-d'œuvre, la migration vers les grands centres au détriment des régions ressources, le besoin d'intégration efficace des nouveaux arrivants, les nouvelles valeurs du marché du travail, influenceront de manière profonde et significative l'échiquier du marché du travail québécois.

Plus que jamais, il devient primordial de trouver des solutions novatrices à la rétention des immigrants du Québec et à la pleine valorisation de leur potentiel au sein du marché du travail. Les organismes experts en développement de la main-d'œuvre, dont font partie les membres du RSSMO, doivent être sollicités dans l'optique d'une perspective globale de concertation visant à créer une prospérité économique et à alléger le poids financier de l'État.

Les membres du RSSMO sont des acteurs de premier plan dans l'insertion en emploi des personnes immigrantes. Forts de leur connaissance approfondie de la clientèle et des résultats obtenus par leurs services au cours des trente (30) dernières années, services ayant permis à des milliers de personnes immigrantes de s'insérer sur le marché du travail, les membres du RSSMO espèrent pouvoir poursuivre leur contribution à l'intégration des personnes immigrantes dans la société active et, ce faisant, soutenir le rôle de l'État dans la consolidation de ce levier économique que représente l'immigration au Québec.

La venue de nouveaux arrivants provenant d'une multitude de pays placera le Québec

face à de nouveaux défis, à de nouvelles réalités qui ne toucheront pas exclusivement les personnes immigrantes. Ces défis et réalités seront partie prenante du quotidien de tous et chacun. L'État québécois devra en faire un constat éclairé et proposer des actions novatrices auxquelles les partenaires communautaires, tels les membres du RSSMO, pourront greffer leur expertise, leur vision, et, surtout, leurs propositions de solutions.

Pistes de solution proposées par le RSSMO

La reconnaissance des diplômes

Première piste de solution

Le RSSMO propose la création d'outils d'évaluation des acquis expérientiels obtenus à l'étranger.

Ces outils devront faciliter et structurer la reconnaissance des acquis dans le but :

- I- De réduire les délais actuellement associés à la reconnaissance des acquis;
- II- D'en simplifier le processus (par exemple pour l'obtention de lieux de stage).

Deuxième piste de solution

Le RSSMO propose l'identification, dans les programmes d'études de niveaux collégial et universitaire, de normes professionnelles, pour favoriser la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Troisième piste de solution

Le RSSMO propose de s'inspirer du Programme d'apprentissage en milieu de travail conçu par Emploi-Québec, avec l'objectif de faire reconnaître les compétences des personnes immigrantes pour les métiers non-règlementés.

Le manque d'expérience canadienne

Quatrième piste de solution

Dans la foulée des recommandations Bouchard-Taylor, le RSSMO propose au gouvernement d'instaurer un comité d'enquête indépendant sur la reconnaissance des compétences ayant pour mandat de :

- I- Dresser un portrait fidèle de la situation;
- II- Documenter les obstacles et délais rattachés à la reconnaissance des compétences;
- III- Proposer des outils et processus pour baliser la reconnaissance des compétences.

Cinquième piste de solution

Le RSSMO propose d'identifier des critères pour l'évaluation objective de l'expérience acquise à l'étranger et en faire la promotion auprès des employeurs.

Sixième piste de solution

Le RSSMO propose l'augmentation de l'appui financier octroyé aux organismes pour le démarchage et la promotion de la main-d'œuvre immigrante auprès des employeurs.

Septième piste de solution

Le RSSMO propose de rendre obligatoires les programmes d'accès à l'égalité en emploi avec une obligation de résultats, et ce, tant pour le secteur public, parapublic que privé.

Huitième piste de solution

Le RSSMO propose la participation des personnes immigrantes et des organismes leur venant en aide à l'élaboration et à l'évaluation des mesures et des services qui leur sont destinés.

Le manque de contacts sur le marché de l'emploi

Neuvième piste de solution

Le RSSMO propose d'accroître, pour les nouveaux immigrants, l'accès à des services d'orientation, dispensés par des organismes de développement de main-d'œuvre.

Dixième piste de solution

Le RSSMO propose au gouvernement de développer davantage et rapidement l'offre de stages rémunérés en milieu de travail pour les immigrants, et ce, pour toutes les mesures de développement de main-d'œuvre.

Onzième piste de solution

Le RSSMO propose au gouvernement le retour à des programmes d'immersion professionnelle gérés et mis en œuvre par les organismes de développement de main-d'œuvre.

La barrière linguistique

Douzième piste de solution

Le RSSMO propose d'élargir et d'adapter l'offre de cours de francisation aux besoins réels de la main-d'œuvre immigrante pour l'intégration au marché du travail.

Treizième piste de solution

Le RSSMO propose que les personnes immigrantes aient accès à des cours d'anglais lorsque l'exercice d'une profession l'exige.

Les femmes appartenant à un groupe discriminé

Quatorzième piste de solution

Afin de restreindre l'exclusion des femmes immigrantes sur le marché du travail, le RSSMO propose une révision des critères d'attribution des allocations de formation, afin qu'ils soient basés uniquement sur le revenu de la personne débutant un programme de formation.

L'accompagnement, une démarche essentielle

Quinzième piste de solution

Le RSSMO propose de :

- I- donner droit d'accès universel aux services d'aide à l'emploi (SAE) et aux programmes de préparation à l'emploi (PPE) pour les chercheurs d'emploi immigrants, et ce, sans égard à leur source de revenu;
- II- accroître la durée de participation dans le cadre de ces mesures.

Seizième piste de solution

Le RSSMO propose que soient davantage publicisées les expertises des organismes spécialistes du développement de la main-d'œuvre auprès des employeurs et auprès des personnes immigrantes et que la liste des membres du RSSMO soit remise aux nouveaux arrivants.