

# L'employabilité, levier central d'une immigration réussie et d'une intégration inclusive

---

Mémoire présenté par le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) dans le cadre de la consultation générale sur « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029 ».

---

Août 2025



# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Présentation du RSSMO</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Introduction</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Sommaire des recommandations</b>  | <b>5</b>  |
| <b>La prémisse : la capacité d'accueil, une notion abstraite à utiliser avec prudence</b>                        | <b>8</b>  |
| <b>L'emploi comme vecteur central de l'insertion socioprofessionnelle</b>  | <b>10</b> |
| <b>Positionner l'emploi comme levier central de la planification de l'immigration</b>                            | <b>11</b> |
| Bonifier le soutien aux organismes en employabilité  | 11        |
| Élargir l'accès aux services publics en emploi   | 12        |
| <b>Accompagner les milieux de travail, lieux d'inclusion privilégiés</b>   | <b>14</b> |
| <b>Lever les barrières d'une inclusion durable : une urgence stratégique</b>                                     | <b>15</b> |
| Francisation et réalités de vie : pour une approche plus humaine et inclusive                                    | 15        |
| Améliorer les processus de reconnaissance des acquis et compétences (RAC) pour les personnes immigrantes         | 17        |
| Rétablir le volet Programme de l'expérience québécoise (PEQ) : un levier essentiel pour la rétention de talents  | 18        |
| Régionalisation : répondre aux besoins régionaux par une approche territorialisée                                | 19        |
| Renforcer les passerelles entre entreprises, municipalités, services de francisation et acteurs de l'intégration | 19        |
| <b>Conclusion</b>  | <b>20</b> |
| <b>Liste des membres</b>   | <b>22</b> |

# Présentation du RSSMO

Le réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) regroupe une cinquantaine d'organismes présents dans 14 régions du Québec et établis dans 92 points de services. Ils viennent en aide à plus de 25 000 personnes par année. Depuis quatre décennies, leur mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion socioéconomique. Ils travaillent en partenariat avec les différents paliers de gouvernement pour offrir à la population des programmes et mesures personnalisés et adaptés à chaque individu.

Ils innovent constamment afin d'utiliser les meilleures pratiques et ainsi tirer le plein potentiel du capital humain que représente chaque individu. L'éthique, l'efficacité et la qualité des services sont au centre de leur démarche. D'ailleurs, pour devenir membre du RSSMO, un organisme doit obtenir une accréditation basée sur une analyse rigoureuse des services offerts et des méthodes d'intervention utilisées. L'efficacité des membres du RSSMO se traduit par un taux élevé de résultats positifs obtenus par leurs clientèles à chaque étape de leur parcours personnalisé vers une intégration socioéconomique.

Les membres du RSSMO utilisent une approche d'intervention **spécialisée, globale et individualisée** avec les personnes rencontrées. Leur intervention est **spécialisée** parce qu'elle repose sur une connaissance approfondie des obstacles particuliers auxquels font face ces personnes, de diverses ressources du milieu offrant des services adaptés à leurs besoins et des étapes à franchir pour que leurs parcours soient couronnés de succès. Leur approche est **globale** parce qu'elle tient compte des problématiques vécues par chaque personne sur les plans personnel, familial, culturel, financier et professionnel. Leur intervention est **individualisée** parce qu'elle est adaptée d'une personne à l'autre. Ainsi, le plan d'action, le type de services offerts, les stratégies d'intervention et le nombre de rencontres sont établis en fonction des besoins de chaque personne.

Une partie de leur succès réside dans les **liens étroits qu'ils ont développés avec des entreprises**. En effet, depuis plusieurs années, le RSSMO agit comme promoteur collectif de projets visant à permettre aux entreprises de combler leur besoin en main-d'œuvre tout en permettant aux personnes aux prises avec des difficultés particulières d'intégrer le marché du travail et de se maintenir en emploi.

Le **personnel** des groupes membres accrédités du RSSMO est **qualifié**. Les conseiller.ère.s en emploi, les conseiller.ère.s en orientation et les conseiller.ère.s en développement de carrière doivent avoir suivi des formations universitaires reconnues.

# Introduction

Le Québec fait face à des défis migratoires multidimensionnels : économiques, linguistiques, sociaux et territoriaux. Dans ce contexte, le gouvernement actuel, à travers la planification de l'immigration 2026-2029, entend « retrouver un équilibre entre nos besoins économiques, notre capacité d'intégration, de francisation et les aspirations des personnes immigrantes ». Les scénarios gouvernementaux prévoient de réduire les seuils d'immigration permanente à 25 000, 35 000 ou 45 000 admissions par an, en plus d'introduire des seuils inédits en immigration temporaire. Or, ces choix sont critiqués, tant par les employeur.euse.s qui redoutent une aggravation des pénuries de main-d'œuvre que par les syndicats qui dénoncent la précarité croissante des migrant.e.s temporaires.

Le RSSMO, fort de l'expertise terrain de ses membres œuvrant à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans toutes les régions du Québec, souhaite contribuer à cette réflexion stratégique.

Le RSSMO prône une vision dynamique de l'intégration centrée sur l'employabilité, la régionalisation, la francisation et la lutte contre les discriminations.

Ce mémoire vise à enrichir la consultation en mettant en lumière le rôle structurant de l'employabilité dans les parcours d'intégration ainsi que les effets concrets de certaines orientations politiques sur l'accueil et l'inclusion. Nos recommandations réalistes et issues directement du terrain visent à faciliter le processus d'insertion socio-professionnelle des personnes immigrantes afin d'accélérer leur contribution active à la société et de bâtir un Québec plus inclusif.

# Sommaire des recommandations

## La prémisse : la capacité d'accueil, une notion abstraite à utiliser avec prudence

### Recommandation

Abandonner l'usage politique et abstrait de la notion de capacité d'accueil au profit d'une approche centrée sur la capacité d'amélioration continue des systèmes d'intégration et sur la mobilisation des leviers concrets d'inclusion sociale au sein de la société qui accueille.

## L'emploi comme vecteur central de l'insertion socioprofessionnelle

### Positionner l'emploi comme levier central de la planification de l'immigration

#### ➤ Bonifier le soutien aux organismes en employabilité

##### Recommandations

- Reconnaître, soutenir et consolider l'expertise des organismes spécialisés
  - Réserver certains services aux clientèles immigrantes à des organismes reconnus pour leur expertise auprès de ces clientèles.
  - Cesser de considérer les clientèles immigrantes comme universelles alors que leurs besoins nécessitent un accompagnement différencié.
- Adapter le financement aux réalités des territoires et à la complexité des clientèles
  - Adapter les enveloppes budgétaires en fonction du volume de clientèle et de la complexité des parcours, tout en reconnaissant et finançant le travail essentiel d'analyse, d'orientation et d'accompagnement réalisé en amont de l'admission.

#### ➤ Élargir l'accès aux services publics d'emploi

##### Recommandations

- Garantir l'accès aux services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes en droit de travailler, quel que soit leur statut.
- Abolir le critère des "moins de 5 ans" de résidence au Québec comme condition d'admissibilité aux services publics d'emploi.
  - Remplacer cette logique temporelle par une analyse qualitative rigoureuse des besoins individuels, fondée sur les obstacles persistants rencontrés, les

objectifs d'intégration socioprofessionnelle, le niveau d'autonomie réelle de la personne

## **Accompagner les milieux de travail, lieux d'inclusion privilégiés**

### **Recommandation**

Faciliter la mise en place de programmes d'information, de sensibilisation et de formation dans les milieux de travail en favorisant l'implication des organismes en employabilité.

## **Lever les barrières d'une inclusion durable : une urgence stratégique**

### ➤ **Francisation et réalités de vie : pour une approche plus humaine et inclusive**

#### **Recommandations**

- Adapter les objectifs de francisation selon les volets d'immigration
  - Établir des objectifs de francisation différenciés et réalistes selon les catégories d'immigration et les parcours migratoires, incluant une attention particulière aux femmes immigrantes et une reconnaissance de la pluralité linguistique comme atout économique.
- Créer des ponts entre les services de francisation et les services d'employabilité
  - Les organismes communautaires en employabilité offrent une approche complémentaire flexible et accessible, particulièrement adaptée aux personnes qui ne peuvent accéder aux services traditionnels en raison de contraintes personnelles ou familiales.

### ➤ **Améliorer les processus de reconnaissance des acquis et compétences (RAC) pour les personnes immigrantes**

#### **Recommandation**

Adopter une stratégie cohérente et accélérée de reconnaissance des acquis pour les personnes immigrantes, en simplifiant les démarches, en harmonisant les pratiques entre secteurs, et en finançant adéquatement les organismes qui les accompagnent.

### ➤ **Rétablir le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) : un levier essentiel pour la rétention des talents**

#### **Recommandation**

Rétablir le PEQ dans sa version initiale et accessible, comme voie rapide et sécurisante vers la résidence permanente pour les personnes déjà intégrées en emploi et en société, et ainsi renforcer la rétention de talents formés ou expérimentés au Québec.

- **Régionalisation : répondre aux besoins régionaux par une approche territorialisée**

**Recommandation**

Mettre en place des instances consultatives régionales dans le but de définir des stratégies concertées et de mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration adaptées aux réalités locales et aux besoins spécifiques de chaque région.

- **Renforcer les passerelles entre entreprises, municipalités, services de francisation et acteurs de l'intégration**

**Recommandation**

Soutenir et financer le développement de partenariats structurants entre employeur.euse.s, municipalités, services de francisation et organismes d'intégration, afin de créer des parcours cohérents et intégrés pour les personnes immigrantes, du premier contact jusqu'à l'inclusion durable.

# La prémisse : la capacité d'accueil, une notion abstraite à utiliser avec prudence

La planification de l'immigration 2026-2029 repose sur un diagnostic préoccupant : « la croissance rapide du volume de l'immigration, combinée au resserrement de l'accès au marché du travail, compromet notre capacité à leur offrir une expérience positive ». Le gouvernement évoque un resserrement des seuils d'immigration, invoquant une « capacité limitée du Québec, voire dépassée, pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes ».

Le recours au concept de capacité d'accueil avait déjà été utilisé lors de la planification de l'immigration 2024-2027. Le gouvernement introduit ici la notion qualitative de cette capacité d'accueil comme le sentiment d'appartenance, la présence de milieux inclusifs et la cohésion sociale, et reconnaît simultanément l'impossibilité de recourir à une méthode scientifique et chiffrée pour la déterminer.

Le RSSMO ne remet pas en question la nécessité de planifier l'intégration avec sérieux, ni de réfléchir collectivement à ce que cela exige des systèmes publics, des collectivités et des communautés d'accueil. Ce que nous contestons, c'est l'usage politique d'un concept vague, non défini, mobilisé pour justifier des restrictions migratoires, sans cadre méthodologique rigoureux.

Le RSSMO s'inquiète de voir cette notion abstraite de capacité d'accueil devenir un levier décisionnel central, alors même qu'elle n'est ni objectivée ni scientifiquement mesurable.

Le RSSMO partage les préoccupations exprimées par Amnesty internationale Canada francophone lors des consultations de 2023. Selon cet organisme, « le discours entourant cette notion laisse entendre que la société québécoise serait près d'avoir atteint cette capacité, ce qui alimente un sentiment d'inquiétude dans la population, et contribue à un débat toxique fondé sur la peur de la venue et de l'installation des personnes migrantes et immigrantes ». L'organisation souligne que « la notion n'est pas clairement définie, et ne comprend pas des indicateurs fiables. En réalité, la capacité d'accueil est une question de volonté politique et sociétale, qui devrait être encouragée et favorisée, plutôt que d'alimenter les craintes »<sup>1</sup>.

Mario Polèse, professeur émérite à l'INRS, met en garde contre l'utilisation de ce concept en soulignant qu'« il s'agit en plus d'un concept hautement politique, avec un fort fond émotif, plus souvent évoqué par ceux qui veulent limiter l'immigration. Donc, c'est à

utiliser avec prudence »<sup>ii</sup>. Selon Mireille Paquet, politologue et professeure agrégée au département de science politique de l'Université Concordia, cette notion est une manière de « projeter beaucoup d'insécurité par rapport à l'immigration, sans utiliser les mots ou les concepts moins acceptables dans le discours public »<sup>iii</sup>. Ces observations révèlent la dimension idéologique qui sous-tend l'usage de cette notion.

Nous nous posons donc la question : comment peut-on déterminer un nombre optimal de personnes à accueillir (25 000, 35 000 ou 45 000 selon les différents scénarios pour l'immigration permanente et une réduction significative de l'immigration temporaire) sans disposer de données fiables permettant une évaluation objective? Cette lacune méthodologique remet selon nous en question la légitimité de toute planification basée sur ce concept.

Le RSSMO conteste l'utilisation de la notion de capacité d'accueil comme fondement de la planification migratoire. Plutôt que de s'interroger sur les limites supposées de la société québécoise, nous préconisons une démarche proactive visant à optimiser les conditions d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes.

Cette approche implique un changement de paradigme : passer d'une logique restrictive basée sur des craintes hypothétiques à une logique inclusive fondée sur l'amélioration continue des processus d'accueil et d'intégration.

Conscients que le concept risque malgré tout d'être maintenu dans les discours et les outils de planification, nous estimons essentiel, a minima, d'en encadrer rigoureusement l'usage.

Cela suppose de le circonscrire clairement, d'en définir les objectifs sous-jacents et de se doter d'outils conceptuels permettant, à défaut de pouvoir la quantifier précisément, au moins de s'assurer que toutes les parties prenantes partagent une compréhension commune de ce dont il est question. Il faudrait également mobiliser des données empiriques et des indicateurs concrets pour définir des cibles mesurables et atteignables, remplaçant ainsi les approximations par une démarche fondée sur des preuves tangibles.

Cela dit, une telle démarche minimale de rigueur ne saurait remplacer notre proposition centrale : remplacer la logique de seuils par une logique de renforcement systémique des conditions d'accueil et d'intégration.

### **Recommandation en lien avec la capacité d'accueil :**

Abandonner l'usage politique et abstrait de la notion de capacité d'accueil au profit d'une approche centrée sur la capacité d'amélioration continue des systèmes d'intégration et sur la mobilisation des leviers concrets d'inclusion sociale au sein de la société qui accueille.

Cela implique de mettre en place des mécanismes structurants de sensibilisation citoyenne, de formation interculturelle dans les milieux de travail, de dialogue territorial et de soutien accru aux organisations communautaires qui favorisent le vivre-ensemble.

## **L'emploi comme vecteur central de l'insertion socioprofessionnelle**

L'emploi constitue indéniablement le pilier central de l'intégration réussie des personnes immigrantes dans la société québécoise. Au-delà de sa fonction économique évidente, l'activité professionnelle représente un puissant mécanisme d'insertion sociale qui favorise l'acquisition du français, l'établissement d'un réseau social et la compréhension des codes culturels du Québec. L'accès à un emploi de qualité, correspondant aux qualifications et à l'expérience des nouveaux et nouvelles arrivant.e.s, permet non seulement d'assurer leur autonomie financière, mais aussi de renforcer leur sentiment d'appartenance et leur contribution active à la société d'accueil.

Comme le souligne Pierre-Carl Michaud, professeur titulaire au Département d'économie appliquée de HEC Montréal et titulaire de la Chaire Jacques-Parizeau<sup>iv</sup>, la planification de l'immigration devrait « viser avant toute chose le succès économique et social des personnes nouvellement arrivées ».

Une approche proactive permettra non seulement d'optimiser la contribution économique des personnes immigrantes, mais aussi de transformer le défi de l'intégration en opportunité de croissance et d'enrichissement mutuel pour l'ensemble de la société québécoise.

La planification de l'immigration ne peut donc pas se dissocier d'une stratégie cohérente d'amélioration de l'insertion professionnelle, stratégie visant à optimiser l'accompagnement des personnes immigrantes et à bonifier le soutien aux organismes impliqués ainsi que celui offert aux milieux d'accueil.

Actuellement, de nombreux obstacles freinent drastiquement l'accès à un emploi durable pour bon nombre de personnes immigrantes, notamment :

- Le sous-emploi et la surqualification,
- Une discrimination systémique,
- Une rigidité des parcours d'insertion,
- La difficulté de reconnaissance des acquis et des diplômes,

- Des critères d'admissibilité restrictifs à certains programmes d'employabilité.

L'expertise terrain de nos organismes membres nous permet de mettre en lumière les obstacles majeurs à l'insertion professionnelle des personnes immigrantes et de proposer plusieurs pistes de solution qui permettront de répondre plus efficacement à cet objectif.

## **Positionner l'emploi comme levier central de la planification de l'immigration**

Ce positionnement nécessite un appui durable aux organismes spécialisés en employabilité et un renforcement de l'accessibilité de leurs services pour l'ensemble des personnes immigrantes autorisées légalement à travailler, ces interventions constituant les fondements d'une inclusion réussie.

### **Bonifier le soutien aux organismes en employabilité**

Les organismes spécialisés membres du RSSMO assurent un accompagnement global et individualisé des personnes immigrantes. Loin de se limiter à une simple aide à la rédaction de CV ou à la préparation d'entrevues, leurs services englobent :

- Le décodage du marché du travail québécois et de ses codes implicites,
- Le soutien à la reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles,
- L'accompagnement dans les démarches de francisation et de formation continue,
- Le développement du sentiment de compétence et de l'estime de soi,
- La médiation interculturelle et l'aide à la navigation dans les systèmes institutionnels.

Leur accompagnement s'adapte aux réalités spécifiques de chaque individu, en tenant compte de l'ensemble des facteurs qui influencent son intégration : situation personnelle et familiale, bagage culturel, défis économiques et aspirations professionnelles. Cette vision holistique permet de développer des stratégies d'intervention qui respectent la singularité de chaque parcours migratoire.

Ces organismes possèdent une expertise éprouvée et une connaissance fine des réalités des personnes immigrantes. Leur ancrage communautaire, leur capacité à établir un lien de confiance avec leurs participant.e.s, ainsi que leur approche centrée sur les besoins permettent d'obtenir des résultats concrets et durables.

Pourtant, ces organismes font face à une précarisation croissante de leur financement et à une reconnaissance institutionnelle insuffisante. Cette situation fragilise la capacité d'agir

de tout un pan du filet social québécois, en contradiction avec les discours officiels sur l'inclusion et la valorisation de la diversité.

De plus, le volume de clientèle et surtout la complexité de l'accompagnement et des interventions ne sont pas reflétés dans les enveloppes budgétaires.

Les interventions préalables à l'admission officielle (accueil, évaluation, orientation) ne sont pas reconnues ni financées, alors qu'elles sont essentielles pour les clientèles immigrantes.

### **Recommandations en lien avec le soutien aux organismes en employabilité :**

- Reconnaître, soutenir et consolider l'expertise des organismes spécialisés
  - Réserver certains services aux clientèles immigrantes à des organismes reconnus pour leur expertise auprès de ces clientèles.
  - Cesser de considérer les clientèles immigrantes comme universelles alors que leurs besoins nécessitent un accompagnement différencié.
- Adapter le financement aux réalités des territoires et à la complexité des clientèles
  - Adapter les enveloppes budgétaires en fonction du volume de clientèle et de la complexité des parcours, tout en reconnaissant et finançant le travail essentiel d'analyse, d'orientation et d'accompagnement réalisé en amont de l'admission.

### **Élargir l'accès aux services publics en emploi**

Malgré leur pertinence avérée et leur efficacité reconnue, les services d'accompagnement en emploi demeurent inaccessibles pour une part grandissante de la population immigrante, en raison de critères d'admissibilité obsolètes, rigides et déconnectés des réalités actuelles.

Parmi les plus problématiques figure le critère des « moins de 5 ans » de résidence au Québec, qui agit comme un seuil arbitraire, inéquitable et excluant. Ce critère ne tient aucunement compte :

- Des parcours migratoires discontinus ou complexes (statuts temporaires, ruptures administratives, retours forcés au pays, délais prolongés pour obtenir la résidence permanente).
- Des obstacles systémiques persistants (discrimination, isolement, non-reconnaissance des acquis, barrières linguistiques ou manque de réseau professionnel), freins qui ne s'estompent pas avec le temps.

- De la fragilisation des parcours personnels et professionnels liée à des statuts précaires ou à des épisodes prolongés d'instabilité.

De plus, plusieurs catégories de personnes, notamment les personnes demandeuses d'asile ou les travailleurs et travailleuses étrangers temporaires (TET), sont exclues ou marginalement admissibles, alors même qu'elles occupent des emplois essentiels et vivent des situations de grande précarité.

Ces personnes, comme l'ont largement dénoncé des instances internationales telles que l'ONU et Amnistie internationale, peuvent se retrouver dans des situations de grande précarité, les exposant à des risques accrus d'abus.

Cela soulève une question fondamentale : comment peut-on prétendre favoriser l'intégration sans permettre l'accès aux services d'employabilité à toute personne détenant un permis de travail valide?

En maintenant des critères restrictifs, le système actuel contrevient directement à l'objectif d'une intégration réussie et inclusive. Il prive de nombreuses personnes encore vulnérables des leviers nécessaires pour s'insérer durablement sur le marché du travail québécois. Il en résulte un paradoxe dommageable : on demande aux personnes immigrantes de s'intégrer, mais on leur ferme l'accès aux ressources essentielles pour y parvenir.

Ce n'est pas le système qu'il faut restreindre, c'est sa portée qu'il faut élargir. C'est un écosystème à renforcer, et non à affaiblir.

#### **Recommandations en lien avec l'accès aux services publics d'emploi :**

- Garantir l'accès aux services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes en droit de travailler, quel que soit leur statut.
- Abolir le critère des "moins de 5 ans" de résidence au Québec comme condition d'admissibilité aux services publics d'emploi.
  - Remplacer cette logique temporelle par une analyse qualitative rigoureuse des besoins individuels, fondée sur les obstacles persistants rencontrés, les objectifs d'intégration socioprofessionnelle, le niveau d'autonomie réelle de la personne

## Accompagner les milieux de travail, lieux d'inclusion privilégiés

Le soutien à l'ensemble de la communauté d'accueil constitue un pilier essentiel pour créer des environnements véritablement inclusifs pour les personnes immigrantes. L'émergence d'une culture sociale respectueuse de la diversité nécessite un engagement collectif qui mobilise tous les acteurs de la communauté : institutions publiques, organismes communautaires, établissements d'enseignement, commerces de proximité et citoyen.ne.s. Parmi ces acteurs, les milieux de travail occupent une place centrale comme lieux d'inclusion privilégiés.

Les employeurs et employeuses ont un besoin critique de sensibilisation et de formation pour permettre un accueil et une inclusion durable sur le lieu de travail. Cette formation représente bien plus qu'une simple sensibilisation : elle constitue un investissement stratégique aux multiples retombées positives. L'accompagnement des milieux de travail passe par une préparation adaptée et une implication des gestionnaires et des employé.e.s à tous les niveaux.

L'expertise des organismes communautaires spécialisés en diversité et inclusion représente une ressource précieuse et accessible dans cette démarche. Leur connaissance approfondie des réalités des personnes immigrantes, combinée à leur compréhension des défis organisationnels, leur permet de proposer des solutions concrètes et adaptées pour soutenir chaque milieu de travail.

Les organismes peuvent proposer un accompagnement pour développer des pratiques de recrutement inclusives, former les équipes de gestion aux enjeux interculturels, créer et mettre en place des politiques et procédures respectueuses de la diversité ainsi que des programmes de mentorat et d'intégration.

En investissant dans ces ressources d'accompagnement, la société québécoise se donne les moyens de transformer ses pratiques de manière durable. Cette approche globale favorise non seulement l'intégration des personnes immigrantes, mais contribue également à l'édification d'une société où la diversité devient un levier d'enrichissement mutuel et de développement collectif à long terme.

### **Recommandation en lien avec l'accompagnement aux milieux de travail :**

Faciliter la mise en place de programmes d'information, de sensibilisation et de formation dans les milieux de travail en favorisant l'implication des organismes en employabilité.

## Lever les barrières d'une inclusion durable : une urgence stratégique

### **Francisation et réalités de vie : pour une approche plus humaine et inclusive**

L'apprentissage du français constitue un pilier fondamental et non négociable de l'intégration des personnes immigrantes au Québec. Il ne s'agit pas uniquement d'un outil de communication. La maîtrise du français est le vecteur principal de participation citoyenne, d'accès à l'emploi qualifié, de compréhension des codes culturels et de sentiment d'appartenance à la société québécoise. Cependant, pour que cette francisation soit réellement accessible, elle doit impérativement s'adapter aux réalités complexes, plurielles et souvent précaires que vivent les personnes nouvellement arrivées.

Trop souvent, les parcours de francisation sont pensés dans des cadres normatifs rigides, qui ne tiennent pas compte des responsabilités parentales importantes, des horaires atypiques ou instables liés à des emplois précaires ou à temps partiel. La garde d'enfants et les obligations familiales, les charges mentales et émotionnelles liées à l'installation, à l'isolement ou à des démarches administrative complexes, constituent autant d'obstacles qui peuvent entraver l'accès aux services traditionnels de francisation.

En ignorant ces contraintes concrètes, on perpétue un système qui, malgré ses bonnes intentions, laisse de nombreuses personnes en marge.

Il est essentiel de reconnaître que l'intégration linguistique ne se fait pas en vase clos, mais s'inscrit dans un contexte familial, professionnel et social global où chaque contrainte de la vie quotidienne peut devenir une barrière à l'apprentissage du français. Plus encore, l'acquisition de la langue doit pouvoir s'articuler avec le désir d'avancer sur les autres volets de l'intégration, notamment l'emploi.

Apprendre le français ne peut être une exigence isolée. Cela doit être un processus accompagné, souple, intégré et valorisant. Une francisation qui tient compte du vécu, qui s'adapte aux rythmes individuels, et qui permet des ponts vers l'emploi est non seulement plus efficace, mais aussi plus équitable.

### **Attention particulière aux femmes immigrantes**

Les femmes immigrantes font face à des défis spécifiques en matière de francisation et d'intégration professionnelle. Souvent confrontées à des responsabilités familiales accrues, à l'isolement social ou à des barrières culturelles particulières, elles nécessitent une approche adaptée qui reconnaît leurs contraintes spécifiques tout en valorisant leur potentiel professionnel.

L'intégration professionnelle des femmes immigrantes passe nécessairement par un accompagnement linguistique personnalisé qui tient compte de leur parcours antérieur, de leurs aspirations professionnelles et de leur réalité familiale. Cette approche différenciée constitue un investissement essentiel pour l'économie québécoise et la cohésion sociale.

### **Reconnaissance de la pluralité linguistique comme atout économique**

Il convient de reconnaître que la pluralité linguistique constitue un atout économique important dans un contexte de mondialisation des échanges. Plutôt que de considérer les langues d'origine comme des obstacles à surmonter, une approche inclusive devrait valoriser ces compétences linguistiques comme des ressources précieuses pour le développement économique du Québec.

Cette reconnaissance du capital linguistique des personnes immigrantes peut contribuer à une intégration plus harmonieuse tout en renforçant la position concurrentielle du Québec sur les marchés internationaux. Elle permet également de valoriser l'identité culturelle des personnes immigrantes dans le respect de la primauté du français comme langue commune de la société québécoise.

La francisation demeure un objectif central, mais elle peut s'enrichir d'une approche qui reconnaît et valorise la diversité linguistique comme une richesse collective, favorisant ainsi une intégration plus épanouissante et économiquement bénéfique pour l'ensemble de la société québécoise.

### **Recommandations en lien avec la francisation :**

- Adapter les objectifs de francisation selon les volets d'immigration
  - Établir des objectifs de francisation différenciés et réalistes selon les catégories d'immigration et les parcours migratoires, incluant une attention particulière aux femmes immigrantes et une reconnaissance de la pluralité linguistique comme atout économique.
- Créer des ponts entre les services de francisation et les services d'employabilité
  - Les organismes communautaires en employabilité offrent une approche complémentaire flexible et accessible, particulièrement adaptée aux personnes qui ne peuvent accéder aux services traditionnels en raison de contraintes personnelles ou familiales.

## **Améliorer les processus de reconnaissance des acquis et compétences (RAC) pour les personnes immigrantes**

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes demeure aujourd’hui l’un des maillons faibles de notre système d’intégration professionnelle. Bien que la volonté gouvernementale d’améliorer les pratiques en la matière soit affirmée dans divers plans d’action, les résultats concrets sur le terrain tardent à se faire sentir. La réalité vécue par de nombreuses personnes qualifiées est celle d’une déqualification systémique, où diplômes, expériences et expertises acquises à l’étranger sont ignorés, minimisés ou soumis à des processus excessivement longs, opaques et coûteux.

Cette situation contribue directement à la surqualification professionnelle, un phénomène préoccupant : au Québec, les personnes immigrantes et les résidentes et résidents non permanents représentent plus de la moitié des titulaires d’un doctorat, mais elles demeurent surreprésentées dans les emplois peu qualifiés ou précaires. Ce gaspillage de talents nuit autant à l’économie québécoise qu’à la dignité des personnes concernées. Il en résulte une profonde atteinte à leur intégrité morale, à leur sentiment d’utilité sociale et à leur capacité de se projeter durablement au Québec.

Plus encore, les données démontrent que le taux de chômage des personnes immigrantes demeure plus élevé que celui des personnes nées au Canada, et ce à tous les niveaux de scolarité. Il ne s’agit donc pas uniquement d’une question de formation ou de volonté d’intégration, mais bien d’un problème systémique dans les mécanismes de reconnaissance.

Si des démarches sont entreprises pour améliorer la RAC, celles-ci doivent aller au-delà des intentions. Elles doivent se traduire par des mesures concrètes, contraignantes et intersectorielles, impliquant les ordres professionnels, les établissements d’enseignement, les employeur.euse.s et les organismes réglementaires. Il est urgent que le gouvernement envoie un message fort et clair, afin de :

- Assouplir les exigences de reconnaissance,
- Accélérer les délais de traitement,
- Uniformiser les pratiques entre les secteurs,
- Financer adéquatement les dispositifs de soutien à la RAC pour les personnes immigrantes.

Reconnaître les qualifications et les compétences des personnes immigrantes n’est pas un geste de compassion : c’est un acte stratégique, économique et éthique, indispensable à la vitalité de notre marché du travail et à la construction d’une société inclusive.

### **Recommandation en lien avec la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) :**

Adopter une stratégie cohérente et accélérée de reconnaissance des acquis pour les personnes immigrantes, en simplifiant les démarches, en harmonisant les pratiques entre secteurs, et en finançant adéquatement les organismes qui les accompagnent.

### **Rétablir le volet Programme de l'expérience québécoise (PEQ) : un levier essentiel pour la rétention de talents**

Le RSSMO déplore la suspension du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), qui constituait l'une des voies d'accès les plus efficaces à la résidence permanente pour les personnes immigrantes ayant démontré leur volonté et leur capacité de s'intégrer au Québec.

Contrairement au Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), dont les critères sont plus rigides et les délais plus incertains, le PEQ permettait de consolider rapidement le parcours de personnes déjà bien établies : francophones, scolarisées ou formées au Québec, intégrées en emploi, et souvent engagées dans leur communauté.

Sa suspension a non seulement affaibli un canal structurant d'intégration, mais a également envoyé un message de précarité et d'instabilité administrative, amenant plusieurs personnes à reconsidérer leur avenir au Québec. Ces personnes représentent pourtant une main-d'œuvre qualifiée, disponible et déjà intégrée, soit exactement le profil recherché dans le cadre des objectifs de la planification des seuils d'immigration.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de compétition interprovinciale et internationale pour attirer les talents, restreindre l'accès à la résidence permanente à des personnes déjà francisées et employées au Québec est un non-sens stratégique. Le maintien et la bonification du PEQ doivent être perçus non pas comme des assouplissements, mais comme des mesures d'intelligence collective, qui permettent de maximiser les retombées de l'intégration socioprofessionnelle.

### **Recommandation en lien avec le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) :**

Rétablir le PEQ dans sa version initiale et accessible, comme voie rapide et sécurisante vers la résidence permanente pour les personnes déjà intégrées en emploi et en société, et ainsi renforcer la rétention de talents formés ou expérimentés au Québec.

## **Régionalisation : répondre aux besoins régionaux par une approche territorialisée**

Le RSSMO reconnaît l'importance de la régionalisation de l'immigration, priorisée par le gouvernement dans le cadre de cette planification. À l'instar de ce dernier, nous soutenons qu'« il faut cependant s'assurer de bien accueillir les personnes immigrantes qui ont fait le choix de s'installer en région, et de favoriser leur intégration et leur établissement durable en français ».

Il existe encore de nombreux écueils influençant l'installation des personnes immigrantes en région, incluant bien sûr l'accès aux services publics, mais aussi l'adéquation entre la qualification des postes et le niveau d'étude et les compétences des immigrant.e.s.

Pour parvenir à une insertion durable de ces personnes en région, il est essentiel de pouvoir évaluer précisément les besoins spécifiques et les capacités de chaque territoire. Cette évaluation doit tenir compte tant des ressources disponibles que des défis particuliers à chaque région.

À cet égard, nous recommandons la mise en place d'une gouvernance territoriale partagée misant sur la concertation régionale. Ce modèle souple devra inclure l'ensemble des acteurs locaux concernés, notamment les organismes en employabilité, les municipalités, les partenaires économiques, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires impliqués.

Ces instances consultatives permettront de définir des stratégies concertées et de mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration adaptées aux réalités locales et aux besoins spécifiques de chaque région. Elles favoriseront également une meilleure coordination des interventions et une utilisation optimale des ressources disponibles sur le territoire.

### **Recommandation en lien avec la régionalisation :**

Mettre en place des instances consultatives régionales dans le but de définir des stratégies concertées et de mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration adaptées aux réalités locales et aux besoins spécifiques de chaque région.

## **Renforcer les passerelles entre entreprises, municipalités, services de francisation et acteurs de l'intégration**

L'intégration des personnes immigrantes ne peut reposer sur des efforts isolés. Elle nécessite une approche systémique, coordonnée et intersectorielle, mobilisant à la fois les employeur.euse.s, les municipalités, les services de francisation et les organismes communautaires spécialisés.

Aujourd'hui, le manque de communication et d'arrimage entre ces acteurs affaiblit considérablement l'efficacité des parcours d'intégration. Trop souvent, les entreprises ne sont pas suffisamment outillées pour accueillir une main-d'œuvre diversifiée, les services de francisation sont offerts sans lien avec les réalités professionnelles, les municipalités manquent de ressources pour jouer un rôle actif dans l'accueil et les organismes sont sous-financés malgré leur rôle crucial de médiation.

Pourtant, des initiatives locales démontrent que lorsque ces partenaires travaillent ensemble, les résultats sont tangibles : meilleurs taux de rétention, apprentissage accéléré du français, réduction des discriminations, amélioration du sentiment d'appartenance, et retombées positives pour les milieux de vie.

Il est temps de passer d'une logique en silos à une approche en passerelles. Il faut soutenir des projets collaboratifs qui favorisent les trajectoires intégrées, où la formation linguistique, l'accompagnement vers l'emploi et l'ancrage territorial se renforcent mutuellement.

#### **Recommandation en lien avec les passerelles entre les différents acteurs :**

Soutenir et financer le développement de partenariats structurants entre employeur.euse.s, municipalités, services de francisation et organismes d'intégration, afin de créer des parcours cohérents et intégrés pour les personnes immigrantes, du premier contact jusqu'à l'inclusion durable.

## **Conclusion**

La planification de l'immigration 2026-2029 doit reposer sur des fondations solides, humaines et cohérentes. Elle ne peut s'articuler autour de seuils arbitraires ou de concepts flous comme la « capacité d'accueil ». Elle doit plutôt viser l'inclusion, la participation active et la prospérité partagée, en misant sur les leviers concrets qui favorisent une intégration réussie.

L'employabilité constitue l'un de ces leviers structurants. Elle permet de créer des ponts durables entre les aspirations des personnes immigrantes et les besoins socioéconomiques du Québec. Elle agit en synergie avec la francisation, la rétention, l'intégration sociale et le développement des régions. Elle ne peut donc être reléguée au second plan : elle doit être pensée comme le cœur d'une stratégie globale d'immigration.

Les organismes spécialisés en employabilité, comme ceux regroupés au sein du RSSMO, sont des acteurs de première ligne. Ils accompagnent chaque année des milliers de personnes dans leurs parcours d'intégration, avec humanité, expertise et ancrage

territorial. Ils sont porteurs de solutions concrètes et éprouvées. Pour qu’ils puissent continuer à jouer ce rôle stratégique, un financement adéquat, stable et prévisible est indispensable.

Face aux défis démographiques, économiques et sociaux qui se posent au Québec, il est impératif de faire preuve de vision. Restreindre les seuils d’immigration sans investir dans les leviers d’intégration serait une erreur aux conséquences durables. Le RSSMO appelle donc à une planification ambitieuse et réaliste, qui mise sur l’intelligence collective, la justice sociale et la capacité d’action des territoires.

L’avenir du Québec se construira avec toutes celles et ceux qui choisissent d’y vivre, d’y travailler et d’y contribuer. Ensemble, faisons de l’immigration non pas une ligne de fracture, mais un projet de société. Ensemble, transformons-la en réussite partagée.

---

<sup>i</sup> Amnistie internationale (2023). La planification de l’immigration au Québec pour la période 2024-2027 - Mémoire à la commission des relations avec les citoyens de l’assemblée nationale [https://amnistie.ca/sinformer/2023/canada/la-planification-de-limmigration-au-quebec-pour-la-periode-2024-2027-memoire?\\_gl=1\\*mohr2n\\*\\_up\\*MQ..\\*\\_ga\\*MjA3OTc3Njl1My4xNzUxMzk0ODcy\\*\\_ga\\_0P81W7VVYJ\\*czE3NTEzOTQ4NzEkbzEkZzAkDE3NTEzOTQ4NzEkajYwJGwwJGgw](https://amnistie.ca/sinformer/2023/canada/la-planification-de-limmigration-au-quebec-pour-la-periode-2024-2027-memoire?_gl=1*mohr2n*_up*MQ..*_ga*MjA3OTc3Njl1My4xNzUxMzk0ODcy*_ga_0P81W7VVYJ*czE3NTEzOTQ4NzEkbzEkZzAkDE3NTEzOTQ4NzEkajYwJGwwJGgw)

<sup>ii</sup> Mario Polèse (2023). Capacité d’accueil : un concept à employer avec prudence. Emplois en régions, <https://www.setablirenregion.com/fr/blogue/thematique/capacite-d-accueil-un-concept-a-employer-avec-prudence>

<sup>iii</sup> La capacité d’accueil, un concept qui rebondit à travers l’histoire (2024). <https://www.ledevoir.com/societe/808290/immigration-capacite-accueil-concept-rebondit-travers-histoire>

<sup>iv</sup> Pierre-Carl Michaud, professeur titulaire au Département d’économie appliquée de HEC Montréal et titulaire de la Chaire Jacques-Parizeau (mai 2025). Planifier un atterrissage en douceur : analyse économique des enjeux en immigration au Québec. <https://cjp.hec.ca/wp-content/uploads/2025/05/final-assemblee.pdf>

# Liste des membres

## BAS-ST-LAURENT

**Service Accès-  
Emploi**  
418-855-2777  
Squatec et 3 points  
de services  
*Clientèles multiples*

**Service de  
transition en emploi**  
418-725-0996  
Rimouski et 1 point  
de services  
*Clientèles multiples*

## CENTRE-DU- QUÉBEC

**Partance, centre  
d'emploi pour  
femmes**  
819-472-3351  
Drummondville  
*Femmes*

**Services intégrés  
pour l'emploi**  
819-758-1975  
Victoriaville et 2  
points de services  
*Femmes*

## CHAUDIÈRE- APPALACHES

**Accès-Emploi  
(RÉHAB)**  
418-253-6764  
Vallée-Jonction et 6  
points de services  
*Judiciarisé.es*

**CJE Beauce-Sud**  
418 228-9610  
Saint-Georges  
*Jeunes et personnes  
immigrantes*

## ESTRIE

**Centre de main-  
d'œuvre OPEX**  
819-565-1866  
Sherbrooke et 6  
points de services  
*Judiciarisé.es*

**Centre d'intégration  
au marché de  
l'emploi**  
819-564-0202  
Sherbrooke  
*Femmes*

**Intro-Travail / CJE du  
Granit**  
819-583-2081  
Lac-Mégantic et East  
Angus  
*Clientèles multiples*

## GASPÉSIE ÎLES-DE- LA-MADELEINE

**CJE des Îles**  
418-986-2536  
Cap-aux-Meules  
*Clientèles multiples*

**CJE Option Emploi**  
418-689-6402  
Chandler  
*Clientèles multiples*

**Horizon Emploi**  
418-534-3714  
Bonaventure  
*Clientèles multiples*

**SAE d'Avignon**  
418-364-6679  
Carleton-sur-Mer et  
Matapédia  
*Clientèles multiples*

**SAE Transit**  
418-763-5812  
Sainte-Anne-des-  
Monts  
*Clientèles multiples*

## LANAUDIÈRE

**Centre de main-  
d'œuvre OPEX'82**  
514-792-3324  
*Judiciarisé.es*

## LAURENTIDES

**CAP Emploi**  
450-565-4707  
Saint-Jérôme et 3  
points de services  
*Clientèles multiples*

## LAVAL

**Centre de main-  
d'œuvre OPEX'82**  
450-975-7160  
*Judiciarisé.es*

## MAURICIE

**COMSEP Emploi**  
819-378-6963  
Trois-Rivières  
*Clientèles multiples*

**Groupe Profit  
(Centre Adrienne-  
Roy)**  
819-539-9285  
Shawinigan et 2  
points de services  
*Judiciarisé.es –  
Dépendance*

**Service  
d'Intégration à  
l'Emploi Radisson**  
819-693-6777  
Trois-Rivière  
*Judiciarisé.es –  
Dépendance*

## MONTÉRÉGIE

**Autismopolis**  
450 895-1470  
Saint-Jean-sur-le-  
Richelieu  
*Personnes  
présentant un trouble  
du spectre de  
l'autisme*

**Service IMTM**  
450-679-7311  
Longueuil et Saint-  
Hyacinthe  
*Clientèles multiples*

## MONTRÉAL

**ALAC**  
514 737-3642  
*Personnes  
immigrantes*

**CDEC LaSalle-  
Lachine**  
514-469-0288  
*Clientèles multiples*

**Centre d'appui aux  
communautés  
immigrantes (CACI)**  
514-856-3511  
*Personnes  
immigrantes*

**Centre de main-  
d'œuvre OPEX'82**  
514-381-7276  
*Judiciarisé.es*

**Centre Eurêka**  
514-937-8998  
*Clientèles multiples*

**Centre social d'aide  
aux immigrants  
(CSAI)**  
514-932-2953  
*Personnes  
immigrantes*

**CODEM**  
514-522-9151  
*Clientèles multiples*

**Destination Travail**  
514-368-1832  
*Clientèles multiples*

**Emploi Jeunesse**  
514-495-6571  
*Jeunes adultes (16 à  
35 ans)*

**Groupe Conseil  
Saint-Denis**  
514-278-7211  
*Clientèles multiples*

**Groupe Information  
Travail (G.I.T.)**  
514-526-1651  
*Clientèles multiples*

**L'Enjeu: Cap sur l'emploi**  
514-858-5288  
*Femmes, femmes immigrantes*

**L'Hirondelle**  
514-521-8816  
*Personnes immigrantes*

**MIRE**  
514-598-7474  
*Clientèles multiples*

**PITREM-CJE Mercier**  
514-356-3226  
*Jeunes*

**RESO**  
514-931-5737 #254  
*Clientèles multiples*

**SAE La Boussole, YMCA Centre-ville**  
514-849-8393  
*Judiciarisés et femmes avec enfants à charge*

**SIMO**  
514-277-6776  
*Personnes immigrantes et réfugiées*

**SORIF**  
514-271-3866  
*Femmes chefs de famille monoparentale*

## **OUTAOUAIS**

**Réhabex**  
819-776-2777  
Gatineau et 3 points de services / Régional  
*Judiciarisé.es*

**Option Femmes**  
819-246-1725  
Gatineau  
*Femmes*

**Réseau Outaouais ISP**  
819-770-7129  
Gatineau et 3 points de services  
*Clientèles multiples*

**SITO**  
819-776-2260  
Gatineau (Hull)  
*Personnes immigrantes*

## **QUÉBEC**

**Centre d'apprentissage intensif**  
418-522-6445  
Québec  
*Clientèles multiples*

**Centre de ressources pour les familles militaires Valcartier**  
418-844-6060  
Courcellette et Sainte-Foy  
*Communauté militaire et anglophone civile*

**La Jonction**  
418-529-5711  
Québec  
*Judiciarisé.es*

**Gestion Jeunesse**  
418-648-2351  
Québec  
*Jeunes*

## **SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**

**Équitem**  
418-668-5243  
Alma et autres points de service  
*Judiciarisé.e.s*