

AXE MAGAZINE

POUR TOUT SAVOIR SUR LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AUTOMNE 2023

VOL. 1 NUM. 10

VOL./01 X
NUM./10

Accompagner les personnes en demande d'asile : défis et perspectives

Page 9

Des actions concertées pour mieux protéger les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Page 14

Les défis de la francisation au Québec

Page 24

Le métier de conseiller et conseillère en emploi auprès des personnes immigrantes selon une recherche de l'IRIPII

Page 28

AXTRA



*Vous aimeriez collaborer au prochain AXE magazine?
Vous avez des questions?
Contactez Gabrielle St-Cyr, Chargée de projet principale
- Recherche et analyse chez AXTRA : gstcyr@axtra.ca*

VOL./ 01
NUM./ 10

SOMMAIRE

-
- 2** DÉPOLITISONS L'IMMIGRATION · Valérie Roy, AXTRA
-
- 3** AU-DELÀ DES CHIFFRES : LA « CAPACITÉ D'ACCUEIL » DU QUÉBEC · Gabrielle St-Cyr, AXTRA
-
- 6** GUERRES, CONFLITS, VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS : LE MANDAT DU HCR AUPRÈS DES PERSONNES DÉPLACÉES · Denise Otis, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
-
- 9** ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN DEMANDE D'ASILE : DÉFIS ET PERSPECTIVES · Dorcas Destinoble, Impulsion-Travail
-
- 11** EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES RÉFUGIÉES : POUR UN ACCUEIL CENTRÉ SUR L'HUMAIN · Émilie Bouchard, Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI), volet employabilité de la TCRI
-
- 14** DES ACTIONS CONCERTÉES POUR MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES · Myriam Barberà, L'ANCRE
-
- 17** TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ISSUES DE L'IMMIGRATION : ENTRE ÉVOLUTION ET STAGNATION · Sébastien Arcand, HEC Montréal
-
- 20** L'INCLUSION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC : CONSTATS DE LA RECHERCHE · Marie-Jeanne Blain, Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, ERASME, Université de Montréal
-
- 24** LES DÉFIS DE LA FRANCISATION AU QUÉBEC · CIMOI
-
- 26** LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION VUE PAR L'ORIENTHÈQUE · Houssam Dachine, L'Orienthèque
-
- 28** LE MÉTIER DE CONSEILLER ET CONSEILLÈRE EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES IMMIGRANTES SELON UNE RECHERCHE DE L'IRIPII · Monica Schlobach, Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII), Collège de Maisonneuve
-
- 31** COMMENT CRÉER LES CONDITIONS GAGNANTES POUR ASSURER LA COHÉSION DE L'ÉCOSYSTÈME D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES POUR LEUR ACCÈS ET LEUR MAINTIEN EN EMPLOI : LES RECOMMANDATIONS DU CCPI · Jérôme Marsais, Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI)

DÉPOLITISONS L'IMMIGRATION

Par Valérie Roy, directrice générale, AXTRA

On tend parfois à oublier que le Québec (et le Canada) est une terre d'immigration : à l'exception des membres des Premières Nations et des Inuit, nous sommes tous et toutes issus d'un processus migratoire, à différents moments de l'histoire. La majorité des discussions et des débats qui entourent les questions migratoires omet toutefois ce constat important et adopte une approche polarisante.

Dans le cadre de sa consultation publique sur la planification de l'immigration 2024-2027, le gouvernement québécois se pose notamment la question du nombre de personnes immigrantes que le Québec peut recevoir chaque année. Différents acteurs ont un point de vue sur la « capacité d'accueil » de la province (comme vous pourrez le constater à la lecture du premier article du magazine) et ses besoins de main-d'œuvre. Mais au-delà des chiffres, il ne faut pas oublier notre responsabilité collective envers ces individus qui choisissent (ou qui sont parfois forcés par des circonstances hors de leur contrôle) de s'établir au Québec et d'enrichir humainement, culturellement et économiquement cette province que nous partageons.

En matière d'emploi, cette responsabilité collective passe notamment par des conditions de travail qui respectent la dignité humaine de chaque travailleur et travailleuse, peu importe leur statut migratoire. Elle se traduit aussi par un accès universel aux services publics d'emploi pour tous les individus issus de l'immigration (permanente ou temporaire), afin de les soutenir dans leur intégration sur le marché du travail québécois. Elle implique également des structures administratives et des lois mieux adaptées aux besoins réels sur le terrain, la reconnaissance du racisme systémique qui pèse sur nos institutions – et un véritable plan pour y remédier – ainsi qu'une mobilisation sociétale pour accompagner les personnes immigrantes dans leur nouveau projet de vie.

Pour y arriver, les deux paliers de gouvernement (fédéral et provincial) doivent cesser de se relancer la balle, en regardant la situation stagner, voire empirer. Les différentes formations politiques québécoises doivent adopter une approche transpartisane et dépolitiser les débats, afin de mettre en commun leurs efforts pour faire avancer ce dossier clé. Un dossier clé qui se répercute sur la vie des dizaines de milliers de personnes immigrantes admises chaque année au Québec (et de leurs familles à l'étranger) et de celles et ceux qui espèrent que leur dossier soit un jour accepté, des centaines de milliers de résidents non permanents (dont plusieurs souhaitent s'établir ici à long terme) et des

individus déplacés à travers le monde qui attendent de trouver refuge ou asile au Canada, mais aussi sur celle des 8,8 millions de Québécoises et Québécois.

Pour ce dixième numéro de l'AXE Magazine, nous vous proposons d'aborder le thème de l'immigration et de l'emploi. Vous vous douterez bien qu'il est impossible d'en faire une couverture complète à l'intérieur d'un seul magazine, étant donné qu'il s'agit d'un sujet très vaste et complexe, ayant de nombreuses ramifications. Nous avons toutefois souhaité établir un bref portrait de quelques enjeux fondamentaux qui complexifient le parcours des personnes immigrantes et le travail des organismes qui les accompagnent au quotidien. Vous trouverez notamment deux articles sur la situation des personnes demandeuses d'asile, reflétant le point de vue du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (Bureau de Montréal) et du centre-conseil en emploi Impulsion-Travail, de même qu'un article du ROSINI sur les personnes réfugiées reconnues à l'extérieur du Canada. Pour clore cette première section du magazine qui porte une attention particulière aux catégories d'immigration les plus vulnérables, L'ANCRE nous parle de son intervention auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET).

Nous avons aussi cru bon de faire le point des avancées réalisées en ce qui a trait à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes et du chemin qu'il reste à parcourir, à travers une perspective globale (Sébastien Arcand, HEC Montréal) et une lunette sectorielle, soit le secteur de la construction (Marie-Jeanne Blain, Université de Montréal). Deux centres-conseils en emploi, le CIMOI et L'Orienthèque, abordent quant à eux les enjeux liés à la francisation et à la régionalisation de l'immigration sur leur territoire respectif. Et pour conclure ce rapide tour d'horizon, l'IRIPIII présente le métier de personne conseillère en emploi auprès d'une clientèle immigrante, alors que le Comité consultatif Personnes immigrantes fait état de ses recommandations pour améliorer l'écosystème d'accompagnement des individus issus de l'immigration.

Finalement, je suis convaincue qu'une planification réfléchie de l'immigration, soutenue par un leadership gouvernemental fort et ciblé sur les bons enjeux, contribuera à façonner positivement notre province ainsi que son marché du travail de façon équilibrée et épanouissante pour toutes les personnes qui le composent. Je tiens à remercier chaleureusement tous les gens qui ont collaboré à ce dixième numéro.

Bonne lecture!



AU-DELÀ DES CHIFFRES : LA « CAPACITÉ D'ACCUEIL » DU QUÉBEC

AXTRA
Alliance des
centres-conseils
en emploi

Par Gabrielle St-Cyr, chargée de projet principale en recherche et analyse, AXTRA

Au Québec, le débat sur la « capacité d'accueil » des personnes immigrantes occupe une place prépondérante dans les discussions sur les politiques d'immigration. Différents acteurs proposent des cibles migratoires oscillant généralement entre 35 000 et 90 000 nouveaux arrivants, en incluant ou non celles et ceux qui passent d'un statut temporaire (ex. les étudiant-es internationaux et les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires) à la résidence permanente. Or, il est temps de repenser notre vision de l'immigration au-delà des chiffres et de la seule contribution économique. Les personnes immigrantes ne sont pas de simples statistiques, mais des êtres humains en quête d'un nouveau projet de vie.

Une notion abstraite et politique

Il est facile de se laisser enfermer dans une discussion purement quantitative, où le nombre de personnes immigrantes est considéré comme le seul indicateur de la « capacité d'accueil ». Cependant, cette approche néglige l'élément humain et la réalité que chaque personne immigrante est un individu à part entière, désireux de contribuer à la société qui l'accueille, mais aussi de s'y épanouir. Elle omet également le fait que l'immigration peut aussi contribuer à alléger la pression sur certains services publics, et non seulement à l'accroître, comme le diront certains. Lors de son audition devant la Commission des relations avec les citoyens, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a d'ailleurs indiqué :

Par exemple, l'augmentation du nombre de permis d'enseigner à des immigrants par le ministère de l'Éducation, de 200 qu'ils étaient en 2015 à environ 2 000 cette année, illustre parfaitement que l'immigration peut contribuer à augmenter la capacité d'accueil de nos régions à l'égard de nouveaux arrivants, mais aussi pour faciliter les migrations interrégionales. Nous pourrions envisager la même mesure pour la construction, le secteur énergétique, le secteur de la santé, à titre d'exemple¹.

¹ CPQ (2023). « [Journal des débats de la Commission des relations avec les citoyens – Le jeudi 14 septembre 2023 - Vol. 47 N°25](#) ». Assemblée nationale du Québec, En ligne.



De plus, la « capacité d'accueil » d'une société n'est pas simplement déterminée par sa taille ou sa capacité économique, mais par sa volonté et sa capacité à fournir des services de qualité aux personnes immigrantes. Ces services incluent l'apprentissage de la langue, l'accès à l'éducation, l'aide à l'emploi ainsi que des programmes culturels et sociaux visant à favoriser leur intégration dans la société québécoise. Le gouvernement doit donc être prêt à financer adéquatement les services requis par la population immigrante – comme pour la population en général – peu importe le chiffre final retenu.

Selon Mario Polèse, professeur émérite à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), « il n'existe pas de méthode scientifique pour la calculer. 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 »².

Des cibles variables selon les acteurs

Sur la scène politique québécoise, le Parti québécois fait office de « sous-enchéreur » en préconisant une cible de 35 000 personnes immigrantes par année. Dans le cadre de la consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration 2024-2027, la Coalition Avenir Québec (CAQ) suggère quant à elle d'en accueillir 50 000 ou 60 000, une proposition qui détonne par rapport à la déclaration du premier ministre François Legault, à l'occasion de la campagne électorale de 2022, selon laquelle admettre plus de 50 000 personnes immigrantes sur le territoire serait « suicidaire ». Le Parti libéral du Québec et Québec solidaire proposent respectivement de hausser les seuils annuels d'immigration à 70 000 et 80 000 individus³.

Dans le milieu des affaires, les recommandations sont également très variées. La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) en souhaitent 60 000, en appuyant l'une des propositions de la CAQ, alors que le CPQ chiffre son idéal à 80 000 :

En s'appuyant sur les prévisions d'Emploi-Québec, c'est près de 40 000 personnes immigrantes qui devraient intégrer annuellement le marché du travail afin de remplacer les départs à la retraite, ce qui nécessite l'arrivée d'environ 80 000 personnes par année, en comptant les conjoints et les enfants⁴.

Pour sa part, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) recommande un seuil de 90 000 personnes pour les trois prochaines années afin d'« atténuer les impacts de la pénurie de main-d'œuvre ».

Du côté syndical, seule la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) s'est récemment prononcée sur un chiffre précis, en appuyant également le scénario de 60 000 personnes immigrantes par année « pourvu que les conditions pour une immigration réussie soient mises en place et correctement financées ».

2 Mario Polèse (2023). [Capacité d'accueil : un concept à employer avec prudence](#). *Emplois en régions*, En ligne.

3 Alexandre Robillard (2022). « Augmenter l'immigration serait suicidaire », dit Legault. *Le Devoir*, En ligne.

4 Voir les différents [mémoires déposés lors du mandat « Consultation générale et auditions publiques sur le cahier de consultation intitulé : La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027 »](#).

Des justifications multiples

De la démographie à l'économie, du protectionnisme à l'humanisme, les raisons invoquées par les différentes parties prenantes au débat sont nombreuses. Le tableau 1 résume quelques-uns des principaux arguments en faveur d'une réduction ou d'une augmentation des seuils d'immigration au Québec.

Tableau 1. Récapitulatif de certains arguments invoqués de part et d'autre

Réduction des seuils d'immigration	Augmentation des seuils d'immigration
<ul style="list-style-type: none">• Préservation de l'identité culturelle québécoise• Protection de la langue française• Réduction de la pression sur les services publics (ex. santé, éducation)• Réduction de la pression sur le marché du logement• Intégration plus efficace des personnes immigrantes admises• Meilleure sélection des candidat-es à l'immigration• Diminution des coûts pour le gouvernement (moins de services d'accueil et d'intégration)	<ul style="list-style-type: none">• Réponse à la pénurie de main-d'œuvre• Renouvellement démographique pour faire face au vieillissement de la population• Maintien du poids démographique du Québec au sein du Canada⁵• Stimulation de la croissance économique, à travers l'innovation et l'entrepreneuriat des personnes immigrantes• Pérennisation de la contribution positive d'une partie des personnes immigrantes avec un statut temporaire, sans pression supplémentaire sur les services publics et le logement• Plus grande diversité culturelle pour enrichir la vie sociale et culturelle du Québec

Pour une vision plus humaine de l'immigration

En conclusion, la « capacité d'accueil » n'est pas un concept figé, mais un défi en constante évolution qui nécessite une approche nuancée et axée sur l'humain. Au lieu de se demander combien de personnes immigrantes nous pouvons – ou devons – accueillir, nous devrions nous demander comment nous pouvons créer un environnement propice à leur épanouissement. Cela implique de repenser notre approche de l'immigration, en reconnaissant que les personnes immigrantes ne sont pas des ressources à utiliser, mais des individus à soutenir et à valoriser. La véritable « capacité d'accueil » du Québec, et de toute société, dépend de sa volonté de fournir des services de qualité et de créer une société inclusive où tous et toutes peuvent s'épanouir et contribuer. C'est en regardant au-delà des chiffres et en mettant l'humain au centre de la discussion que nous pourrions véritablement relever le défi de l'immigration de manière positive et inclusive.

⁵ Depuis 1951, le Québec a accueilli entre 14 000 et 55 000 nouvelles personnes résidentes permanentes par année. Toutefois, la proportion de personnes immigrantes reçues annuellement est toujours moins grande que sa population par rapport au reste du Canada, ce qui occasionne le déclin du poids démographique du Québec à l'intérieur de la Fédération canadienne.



GUERRES, CONFLITS, VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS : LE MANDAT DU HCR AUPRÈS DES PERSONNES DÉPLACÉES



Par Denise Otis, Cheffe de bureau (Montréal),
Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
(en poste jusqu'en septembre 2023)

« Vous savez madame, moi, je gérais une petite compagnie et je terminais un doctorat; mon aînée devait obtenir son diplôme de droit cette année et nous étions fébriles en pensant à la cérémonie de collation des grades. Et puis, la catastrophe. Mon mari, qui possédait une entreprise importante, m'a raconté que les installations ont été complètement détruites par les milices. Nous avons tenté de fuir, les pays voisins ont restreint les entrées frontalières. J'avais heureusement un visa de touriste pour le Canada. Je suis venue à quelques reprises auparavant. J'ai même un fils qui étudie ici. Mais jamais je n'aurais imaginé devoir y demander l'asile un jour. Nous étions si bien dans notre pays. »

Ce récit, je l'ai entendu d'une femme, récemment arrivée au Canada et hébergée au YMCA. Elle était encore sous le choc d'avoir tout quitté pour chercher la protection internationale dans un pays étranger. Il faut dire que j'ai entendu beaucoup de ces récits très variés, entre les quatre murs de mon bureau d'avocate ainsi qu'à l'occasion de mon travail avec le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), au Québec d'abord et outremer, lors de missions d'urgence essentielles aux situations chaotiques provoquées par les crises humanitaires. Une trentaine

d'années environ à côtoyer des personnes qui n'ont pas eu d'autre choix que de quitter leur pays, d'une manière ou d'une autre, pour trouver la sécurité pour eux et leurs proches. J'en ai représenté un certain nombre avant de commencer mon mandat de conseillère juridique pour le HCR.

Mandat du HCR

Aussi appelée l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés, le HCR a pour mission de sauver des vies, de protéger les droits et des abus de toutes sortes, et de bâtir un avenir meilleur pour les personnes réfugiées, les populations déplacées de force à l'intérieur de leur propre pays, les personnes en demande d'asile et les personnes apatrides. Notre action vise à garantir le **droit de chercher asile** et de trouver un refuge sûr à tout individu qui a dû fuir la violence, la persécution, la guerre ou des catastrophes dans son pays. Il faut dire que le rêve de la plupart des personnes réfugiées est de rentrer chez elles. Lorsque c'est possible, le HCR les aide à retourner dans leur pays d'origine. Si elles ne sont pas en mesure de le faire, notre travail est de trouver des opportunités viables qui leur permettront de rebâtir leur vie dans un autre pays.

État de la situation des personnes déplacées dans le monde

Je ne peux parler des personnes qui demandent asile ici sans donner un aperçu, même succinct, de ce qui se passe actuellement dans le monde. Selon le plus récent rapport du HCR¹ sur les tendances mondiales, à la fin 2022, 108,4 millions de personnes étaient déplacées de force dans le monde à cause de persécutions, de conflits, de violences, de violations des droits humains et d'événements perturbant gravement l'ordre public. C'est aussi la plus forte augmentation d'une année à l'autre jamais enregistrée. Fin 2022, un total de 11,6 millions d'Ukrainien-nes étaient toujours déplacés, à l'intérieur de leur pays et à l'extérieur, dans les États voisins et au-delà. Les conflits dans d'autres parties du monde se sont poursuivis ou rallumés, comme en Éthiopie, au Myanmar et en République démocratique du Congo, avec plus d'un million de personnes déracinées dans chacun de ces pays. En ce moment, le conflit meurtrier qui sévit au Soudan contraint plus de quatre millions d'individus à fuir, dont beaucoup d'enfants en état de survie. Ce sont de gros chiffres qui effraient, mais encore faut-il savoir que 76 % de la population en exil forcé se trouve surtout dans les pays voisins, des pays en développement en majeure partie. Toujours selon le HCR, cinq millions de personnes ont fait une demande d'asile formelle dans le monde en 2022.

Situation au Canada et au Québec

On peut dire que le Canada a donc été plutôt une destination presque inaccessible, ou du moins épargnée, avec une moyenne de 50 000 personnes qui demandent l'asile par année. En revanche, depuis 2022, il y a une nette augmentation et si cette tendance se poursuit tout au long de l'année, le Canada devrait recevoir environ 130 000 nouvelles demandes d'asile en 2023². L'Ontario (48 %) et le Québec (42 %) se partagent les arrivées, surtout depuis mars 2023 (soit après la *fermeture* du Chemin Roxham), car avant cela, le Québec en recevait la grande majorité.

Au Québec, les principaux pays sources sont le Mexique, Haïti, la Turquie (Turkiye), la Colombie, l'Inde et le Venezuela. Il faut savoir que demander l'asile est loin d'être un processus facile, tant par les étapes complexes à passer que par le fait de devoir prouver les allégations de crainte de persécution devant un tribunal (Section de protection des réfugiés [SPR]) ou, selon le cas, un agent d'immigration (Évaluation des risques avant renvoi [ERAR]). Les possibilités d'appel d'une décision négative existent. Lorsque tous les recours sont épuisés, il est entendu que la personne qui a échoué dans sa demande fera l'objet d'un renvoi. Cependant, il faut reconnaître que le système en place ne peut absorber facilement la recrudescence notable des arrivées et que, par conséquent, le tribunal³ se trouve actuellement face à un arriéré de 112 000 dossiers nationalement.

1 UNHCR (2023). *Tendances mondiales*. En ligne.

2 Projections du HCR Canada basées sur les données publiques de IRCC.

3 Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR).



Les personnes demandeuses d'asile et le travail

Dans un rapport de la chercheuse de l'Université McGill, Jill Hanley, on peut lire en conclusion :

Les résultats de notre étude démontrent que les demandeurs d'asile ont de nombreux défis à relever pendant leur parcours d'installation. La plupart vivent une précarité financière importante, surtout pendant la première année, mais font preuve d'une grande résilience et capacité d'adaptation. La quasi-totalité des demandeurs d'asile adultes demandent un permis de travail (94,0 %) et cherchent rapidement un emploi. Ils sont dotés de nombreuses compétences et la majorité (72,8 %) à un niveau d'instruction postsecondaire.⁴

Le rapport de recherche fait aussi état que les demandeurs d'asile sont des personnes qui désirent contribuer socialement et économiquement à la société d'accueil. Elles veulent s'intégrer et participer à la vie sociale. Il est à noter qu'elles habiteront au Québec pendant un certain temps avant d'avoir leur statut déterminé. En juin 2023, le délai d'attente d'une première audience devant la SPR était de 24 mois en moyenne dans la région.

De plus, fait important dont il faut tenir compte, le taux d'acceptation des demandes d'asile au Québec est de 61 % du 1^{er} avril au 23 mai 2023 (le taux d'acceptation du 1^{er} décembre au 28 février était de 59 %)⁵. Tenant compte de ces données, il y aurait avantage à prendre des mesures pour faciliter leur intégration sur le marché du travail, et ce, le plus tôt possible en amont du parcours. À titre d'exemple, j'ai appris qu'un nouveau projet pilote en employabilité dans le secteur de la santé, spécifiquement destiné aux demandeurs d'asile, sera mis en œuvre par le gouvernement du Québec en septembre 2023. Le HCR ne peut qu'encourager toute initiative qui permet de sauvegarder de la dignité des personnes en cause.

Au-delà des statistiques, des politiques et des programmes et des statuts, il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'être humains qui ont le droit de choisir leur parcours professionnel et qui ont la capacité de prendre en main leur destinée.

4 Jill Hanley et collab. (2021). [Le parcours d'installation des demandeurs d'asile au Québec](#). Fonds de recherche, Société et culture Québec. En ligne, p. 184.

5 Rencontre entre la CISR (Bureau de l'Est) et les partenaires, 13 juin 2023, MS Teams.





ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN DEMANDE D'ASILE : DÉFIS ET PERSPECTIVES



Par Dorcas Destinoble, directrice générale, Impulsion-Travail

Au cœur de l'intégration sur le marché du travail québécois se pose un défi, revêtant une importance cruciale et complexe : l'accompagnement de personnes en demande d'asile. Originaires de régions en conflit ou sujettes à des persécutions, ces dernières fuient principalement pour des raisons de sécurité. Néanmoins, l'opinion publique peut parfois les lier à une recherche d'amélioration économique et sociale, négligeable dans leurs pays d'origine. Leur objectif est de rebâtir leur vie, de s'intégrer et de contribuer à la société en accédant à des emplois stables, renforçant ainsi leur nouvelle communauté.

En 2021, le Québec a enregistré 4 095 demandes d'asile, une statistique presque discrète qui a pris un incroyable envol en 2022 pour atteindre un chiffre de 39 171. Cette augmentation vertigineuse de 856 % a provoqué des réactions contrastées et une tension palpable.

Un parcours en employabilité semé d'embûches

Une fois arrivées au Québec, les personnes en demande d'asile se retrouvent au cœur d'un labyrinthe, rempli de défis. Leur quête prioritaire? Décrocher un emploi pour se fondre dans leur nouvelle réalité, tout en jonglant pour ne pas perdre leurs compétences professionnelles durement acquises ailleurs. À cette étape cruciale, l'intégration sur le plan professionnel ressemble à un casse-tête ardu, agrémenté d'obstacles tels qu'un processus de demande de permis de travail à la fois nébuleux et interminable — bien qu'il faille noter qu'à partir de novembre 2022, ce processus a été accéléré par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Les personnes en demande d'asile se retrouvent néanmoins avec un numéro d'assurance sociale commençant par le fameux chiffre « 9 », assorti d'une date d'expiration digne d'une épée de Damoclès.

Une fois en possession d'un permis de travail, la plupart se lancent dans une saga de postes précaires, que ce soit dans le domaine manufacturier, la transformation alimentaire ou les soins aux personnes. Ces choix limitent facétieusement leur éventail de compétences. Les contrats temporaires, associés à l'exclusion des avantages tels que les garderies subventionnées, ajoutent une touche de trébuchements à leur parcours, complexifiant davantage la route vers une intégration professionnelle réussie. Aspirer à des emplois qualifiés se transforme en un véritable défi, et l'accès restreint aux services d'employabilité exacerbe leur vulnérabilité sur le terrain professionnel.

Défis et complexités de l'accompagnement

Cette spectaculaire montée en flèche du nombre de personnes en demande d'asile « déferlant sur le territoire québécois » met à rude épreuve les ressources et les capacités des organismes, mettant ainsi en péril la qualité et la personnalisation des services essentiels. En 2023, ces défis persistent, accentuant le besoin continu de services vitaux pour ces individus.

La barrière linguistique constitue un autre défi substantiel. Une maîtrise limitée de la langue peut restreindre l'accès à l'accompagnement en emploi, perturbant la progression des personnes en demande d'asile sur le marché du travail. L'apprentissage linguistique sur mesure et la formation continue se révèlent incontournables pour désamorcer cette dynamique et renforcer leur intégration.

Les barrières administratives et les différences dans les normes professionnelles entravent souvent la pleine valorisation des qualifications acquises à l'étranger. Cependant, des solutions telles que l'évaluation comparative des diplômes et la participation à des formations qualifiantes en milieu de travail peuvent jouer un rôle essentiel pour surmonter ces obstacles, et ainsi favoriser une intégration professionnelle plus réussie.

Sur le plan légal et administratif, le statut de demandeur d'asile apporte son lot de contraintes. Les délais de traitement des demandes et les restrictions liées au permis de travail qui est accordé pour une période limitée engendrent une incertitude qui peut entraver la recherche et la stabilité d'emploi. Naviguer dans ce contexte épineux requiert une expertise particulière, mettant en évidence le besoin d'un accompagnement spécifique et adapté à cette population.

Les organismes spécialisés en employabilité (OSE), dans le cadre de leurs ententes avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), offrent habituellement

un soutien essentiel pour atténuer les obstacles rencontrés par les chercheurs et chercheuses d'emploi ou les personnes éloignées du marché du travail. Cependant, cette assistance est presque totalement absente pour les personnes en demande d'asile, car elles ne sont pas admissibles aux services publics d'emploi (à l'exception de quelques projets pilotes).

Perspectives et potentiels

Les personnes en demande d'asile ont apporté une touche de diversité au marché du travail. Leurs expériences internationales, compétences diversifiées et volontés de participer apportent une réelle valeur ajoutée à la force de travail au Québec. Leur contribution est cruciale pour atténuer les difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs, soulignant ainsi leur rôle essentiel dans la réponse aux besoins de main-d'œuvre.

Des initiatives novatrices ont émergé pour dépasser les obstacles. Le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) du Québec a publié une directive au mois d'août 2023, qui accorde le droit à une éducation gratuite dans les cégeps à une centaine de personnes en demande d'asile. Des programmes, tels que le projet-pilote dans le secteur touristique en partenariat avec le MESS, illustrent une approche ciblée pour favoriser l'intégration professionnelle d'environ 1000 personnes demandeuses d'asile qui aspirent à s'intégrer dans le secteur touristique d'ici 2024. Une approche qui devra impulser à la fois leur insertion professionnelle et leur bien-être au sein de la société québécoise.

Après tout, quoi de plus captivant que de découvrir les beautés du Québec en aidant les visiteurs à déplier leur carte touristique tout en dépliant son propre avenir professionnel?

Le défi crucial d'accompagner les personnes en demande d'asile sur le marché du travail québécois ne doit pas être ignoré. Leur diversité et compétence, malgré les obstacles, renforcent l'économie locale et enrichissent le Québec. Reconnaître leur potentiel, c'est élever notre société.

Références :

- Jill Hanley (2020). *Les enjeux liés au travail des personnes en demande d'asile en temps de COVID-19*. Montréal, Canada.
- Gouvernement du Canada (2023). [Statistiques sur les demandes d'asile au Québec](#). En ligne.



EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES RÉFUGIÉES : POUR UN ACCUEIL CENTRÉ SUR L'HUMAIN

ROSINI
Réseau national
des organismes spécialisés
dans l'intégration en emploi
des nouveaux immigrants



TCRI
Table de concertation
des organismes au service
des personnes réfugiées
et immigrantes

Par Émilie Bouchard, Coordonnatrice,
Réseau national des organismes
spécialisés dans l'intégration en emploi
des nouveaux immigrants (ROSINI), volet
employabilité de la TCRI

Le Canada est un joueur important en matière de protection et est reconnu pour l'accueil des personnes réfugiées. De nombreux programmes ont été mis en place par le pays pour faciliter leur accueil et leur offrir la protection dont elles ont besoin. Le Québec participe également à cet accueil. Malgré tout, les personnes réfugiées constituent un groupe particulièrement marginalisé sur le marché de l'emploi parmi la population immigrante, tant dans la durée pour obtenir un premier emploi, le taux de chômage et le revenu. Par exemple, une étude canadienne montrait que leur revenu médian augmente avec la durée de résidence, mais demeure toujours en deçà de celui des personnes nées au Canada (voire sous le seuil de la pauvreté) et cela, même après 10 ans de résidence au pays¹.

En 2017, le ROSINI a participé à une recherche-action exploratoire sur l'employabilité des personnes réfugiées². Cette recherche visait à documenter les expériences des personnes réfugiées (à l'exception des personnes demandeuses d'asile) au cours de leurs trajectoires d'intégration sur le marché du travail, en particulier l'utilisation de services en employabilité, leurs représentations des éléments facilitants et des défis, et de façon complémentaire, les perspectives des personnes intervenantes en employabilité à cet égard. Cet article présente d'abord quelques statistiques, puis certains défis identifiés par la recherche, soit la reconnaissance professionnelle, l'accès à l'emploi et la durée des parcours d'insertion.

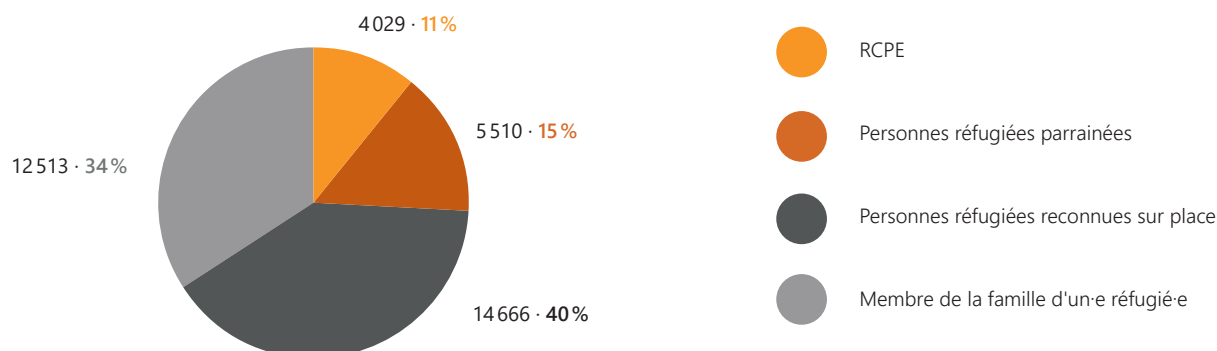
1 Statistique Canada (2017). *Revenu et mobilité des immigrants 2015*. En ligne.

2 Marie-Jeanne Blain et collab. (2018) *Rapport de recherche. Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées*. Montréal, ROSINI, TCRI et équipe de recherche Erasme. En ligne.

Quelques statistiques

Au Québec, le programme des personnes réfugiées à l'étranger comporte deux volets principaux : les réfugiés pris en charge par l'État (RPCE) et le parrainage collectif des réfugiés. Les personnes dont le statut de réfugié est reconnu à la suite d'une demande d'asile présentée sur le territoire font également partie des personnes réfugiées. Entre 2017 et 2021, le Québec a accueilli 36 718 réfugiés, ce qui représente 16,7 % de l'immigration totale (voir Figure 1)³.

Figure 1. Répartition des personnes réfugiées accueillies par le Québec entre 2017 et 2021



Ces statistiques sont teintées par la pandémie pendant laquelle peu de RPCE et de personnes réfugiées parrainées sont arrivés au Québec en raison de la fermeture des frontières. En 2020, une part importante des personnes réfugiées a été reconnue sur place en raison de la pandémie.

La régionalisation de l'immigration se fait en partie par la réinstallation en région des RPCE. Quatorze villes d'accueil sont reconnues à cet effet au Québec. Sherbrooke, Québec et Montréal sont les villes qui accueillent le plus de RPCE, tandis que Montréal et Laval accueillent un nombre important de personnes réfugiées parrainées par les collectivités.

Les défis de la reconnaissance professionnelle

Au Québec, la reconnaissance professionnelle est basée sur la documentation papier qu'il faut fournir à différents moments de sa vie professionnelle (formation, reconnaissance, accès à l'emploi) ou pour accéder, par exemple, à des emplois syndiqués ou gouvernementaux. Or, contrairement à une personne immigrante économique, une personne réfugiée n'arrive pas nécessairement avec ses diplômes, ses relevés de notes ou tout autre document qui lui permettrait d'attester de ses compétences ou expériences passées. Il ne lui est pas toujours possible non plus de demander des copies de ses diplômes ou relevés de notes à son institution d'enseignement, car celle-ci pourrait malheureusement avoir été détruite ou être inaccessible en raison de guerre, de conflits armés ou autres tensions politiques. L'application de règles ou de façons de faire en apparence neutres ou objectives, qui porte préjudice à certains groupes en particulier (par exemple, en raison de leur parcours migratoire et des conditions dans lesquelles ils ont quitté leur pays), fait partie de la discrimination systémique.

Certains ordres professionnels et institutions ont mis en place des mécanismes pour favoriser la reconnaissance des compétences des personnes n'ayant pas toutes leurs documentations (par exemple, la possibilité de fournir des documents alternatifs)⁴, mais cela demeure un enjeu central. La recherche a nommé ce phénomène celui des « sans-papiers professionnels ». Il mène certaines personnes réfugiées dans des culs-de-sac professionnels et dans

3 Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2023). [Tableaux de l'immigration permanente au Québec, 2017-2021](#). En ligne.

4 Centre InterActions (2019). [Colloque : Reconnaître les compétences professionnelles des personnes réfugiées](#). En ligne.

une précarité. Les personnes réfugiées peuvent donc se retrouver avec des salaires moins élevés que leurs collègues qui font le même emploi, car elles n'ont pas les moyens de présenter les preuves exigées par leur employeur.

L'accès aux services en employabilité

Les personnes réfugiées (résidentes permanentes) et les personnes réfugiées acceptées au sens de la Convention (qui ont leur CSQ et sont en attente de la résidence) ont accès à tous les services, dont les services en employabilité⁵. Toutefois, les caractéristiques des personnes réfugiées peuvent, dans certains cas, les rendre inadmissibles aux programmes en employabilité (faible maîtrise de la langue, sans documentation relative à leurs études, faible employabilité perçue, etc.). L'une des recommandations de la recherche est donc de « créer des programmes spécifiques d'accompagnement vers le marché du travail, pour des catégories de personnes plus vulnérables, pouvant cumuler d'autres caractéristiques en plus du statut de réfugié (femmes, personnes analphabètes, parent monoparental, handicap, jeunes – parfois avec une scolarité interrompue –, personnes de plus de 50 ans, demandeurs d'asile) ».

Des parcours parfois plus longs

Les besoins spécifiques des personnes réfugiées nécessitent plus d'accompagnement et peuvent rallonger les parcours d'intégration sur le marché de l'emploi peut prendre plus de temps. La recherche-action exploratoire a mis en lumière la nécessité de repenser le cadre de l'intervention. Dans ce nouveau cadre, les personnes conseillères en emploi deviennent des intervenantes pivots ou des médiatrices afin de faciliter l'accompagnement de la personne immigrante. Leurs actions sont ciblées autant sur la personne réfugiée que sur les milieux d'accueil comme les employeurs, les institutions scolaires ou gouvernementales. Ce travail n'est malheureusement pas toujours soutenu financièrement par les bailleurs de fonds.

De plus, les pratiques d'intervention en employabilité auprès des personnes réfugiées insistent sur l'importance de prendre le temps pour se comprendre, pour accompagner et pour développer un lien de confiance. Dans toute relation d'aide, la relation de confiance est

l'élément clé, mais cela l'est d'autant plus pour intervenir auprès des personnes réfugiées. L'accompagnement peut se faire dans des délais plus longs que normalement prescrits par les bailleurs de fonds compte tenu de la complexité des parcours et des démarches à réaliser. Par exemple, certaines personnes réfugiées doivent passer par l'alphabétisation, la francisation ou même un retour aux études avant de pouvoir réaliser leur projet professionnel et travailler. Le temps augmente la « désemployabilité », particulièrement pour les individus membres d'une profession réglementée.



Conclusion

Pour faire face à tous ces défis complexes, la concertation devient nécessaire! Une autre recommandation de la recherche est de « consolider et développer des collaborations et partenariats, de façon intersectorielle, afin de soutenir le processus d'intégration de la personne réfugiée dans sa globalité et éviter "le travail en silo" ». Il est aussi nécessaire de penser à des politiques et des programmes adaptés et inclusifs, ainsi qu'à une accessibilité réelle aux services et programmes destinés à favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes réfugiées et immigrantes. Le Québec a ouvert ses portes aux personnes réfugiées, mais d'un autre côté, les referme dans leur insertion professionnelle. Il faut se doter d'une vision globale et inclusive en matière d'accueil et de protection des personnes réfugiées. La pénurie de main-d'œuvre peut être réponde par les personnes réfugiées, car elles possèdent des compétences inestimables pour le Québec. Toutefois, les conditions sociales doivent être mises en place pour assurer une inclusion juste et équitable.

5 La situation des personnes demandeuses d'asile en attente de la décision de leur statut est beaucoup plus précaire et elles n'ont accès qu'à un nombre limité de services.



DES ACTIONS CONCERTÉES POUR MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES



Par Myriam Barberà, Formatrice
interculturelle, L'ANCRE

Chaque année, des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) arrivent au Canada avec l'espoir d'avoir un meilleur avenir pour leurs familles. Ces personnes laissent derrière elles leurs proches, leurs réseaux et leurs repères pour s'aventurer à la recherche d'une stabilité professionnelle et économique qui est souvent difficile à atteindre dans leur pays d'origine. Pour certaines, l'expérience sera positive. Pour d'autres, leur rêve peut tourner au cauchemar lorsqu'elles se retrouvent avec une autre réalité que celle promise lors du recrutement international. Des journées de travail excessivement longues à bas salaire, des congés de maladie refusés, du harcèlement, de l'intimidation, du racisme, et ce, sans parler des conditions dans lesquelles ils sont parfois logés et à quel prix. Tout cela représente quelques exemples de cauchemars que peuvent vivre ces nouveaux arrivants.

Pourtant le recrutement à l'international à travers le Programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires part d'une bonne intention : combler la pénurie de main-d'œuvre que l'on retrouve sur le marché du travail. Pour faciliter les démarches des employeurs qui souhaitent y adhérer, les gouvernements fédéral et provincial proposent plusieurs aides. Mentionnons, d'une part, les subventions du gouvernement du Québec pour le recrutement à l'étranger, le remboursement des frais de déménagement des TET et l'aide pour compléter les documents administratifs. D'autre part, le gouvernement du Canada permet, depuis août 2021, aux entreprises québécoises de doubler le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers embauchés pour des postes à bas salaire. De plus, il finance le Programme de soutien aux travailleurs migrants (PSTM) mené par Immigrant Québec qui permet d'informer les TET sur leurs droits et responsabilités sur leur lieu de travail ainsi que sur les services de soutien et les ressources dont ils disposent, et de faciliter leur inclusion sociale à travers des événements sociaux, culturels et/ou sportifs.

Tout semble être propice pour soutenir les employeurs et les TET, alors pourquoi se retrouve-t-on avec des situations difficiles pour certains?

Le piège des permis de travail fermés

L'équipe de L'ANCRE, à Saint-Jean-sur-Richelieu, est très familière avec la situation sur le terrain. Un des premiers aspects à considérer est le permis de travail fermé avec lequel arrivent ces travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Cela les lie à un seul employeur pendant tout leur séjour et devient un instrument à double tranchant. Initialement, cette mesure pourrait être perçue très positive, car elle octroie une stabilité et sécurité professionnelle aux TET qui ne se retrouvent pas à devoir chercher un emploi en arrivant au pays. Cependant, il peut s'agir d'une mesure contraignante si les choses tournent mal avec l'employeur. Plusieurs scénarios peuvent avoir lieu, tels que se retrouver à faire moins d'heures que celles stipulées sur leur contrat à cause d'un ralentissement de l'économie, échouer leur période de probation ou devenir des victimes de toute sorte d'abus. Dans les deux premiers cas, elles se retrouvent dans une situation de précarité financière, car leur nombre d'heures travaillées n'est pas suffisante pour avoir accès au chômage. Dans le troisième cas, elles doivent démontrer à l'aide de preuves solides qu'elles vivent de l'abus pour avoir droit à un permis de travail ouvert d'un an. On leur fait miroiter le rêve d'El Dorado au Canada, mais ils arrivent ici non informés de leurs droits et responsabilités, des services auxquels ils ont droit pour les soutenir, ou de la vie au Canada en général. À la méconnaissance de leurs droits et des services de soutien, s'ajoutent d'autres difficultés auxquelles ils devront faire face, tels que la barrière de la langue, l'installation en région avec des moyens de transport limités ou inexistants, le manque de réseau, et ce, sans parler de la pénurie et du prix des loyers et de l'épicerie qui les appauvrissent lorsqu'ils sont à bas salaire. Dénoncer devient très difficile dans ces conditions, car la peur d'être retourné dans leur pays d'origine par l'employeur est omniprésente.

Le manque de préparation de certains employeurs

Quant aux employeurs, pour certains, une réflexion en amont serait souhaitable avant de se lancer dans un projet de recrutement international. Ces travailleuses et travailleurs ne sont pas des marchandises qu'on déballe et qu'on installe pour être productifs le plus tôt possible. Ce sont des humains à part entière avec des besoins spécifiques qui vont au-delà d'une embauche régulière de travailleuses et travailleurs locaux. Lors d'un recrutement à l'étranger, les employeurs sont assujettis à un régime de conformité et des obligations s'imposent à court, moyen et long termes. Pour la grande

majorité, ils sont prêts à tout faire pour faciliter l'arrivée et l'intégration de cette nouvelle main-d'œuvre. Or, la méconnaissance de certains enjeux, les différences interculturelles et la nécessité de soutenir ces nouveaux travailleurs deviennent rapidement un défi à multiples facettes.

Une intervention à trois niveaux

Tout cela est très complexe autant pour les TET que les employeurs et la communauté d'accueil.

Tout d'abord, les **travailleuses et travailleurs étrangers temporaires** ont besoin d'accompagnement pour leur installation, leur intégration sociale et la compréhension de leurs droits et responsabilités. Le Droit à l'Emploi – service L'ANCRE répond à ces besoins à travers son équipe de conseiller-ères en installation qui s'occupent de leur trouver un logement, de les accompagner pour obtenir leur NAS, leur carte d'assurance maladie, pour ouvrir un compte bancaire, se procurer un téléphone, les inscrire à des cours de francisation, leur permettre de découvrir et surtout de se retrouver dans leur nouveau milieu de vie, etc. L'ANCRE a aussi le privilège de pouvoir les aider grâce au PSTM financé par Immigrant Québec qui vient répondre à des besoins complémentaires : informer sur les droits et obligations sur leurs lieux de travail, des ressources qui peuvent les aider, des ateliers de sensibilisation à la vie au Québec et des activités sociales pour briser l'isolement et faciliter leur intégration au Québec. Les services du PSTM sont totalement gratuits, à la grande surprise des TET qui en bénéficient. L'objectif premier des services offerts est de créer des liens de confiance avec eux en les informant et en favorisant leur autonomie et leur intégration. Quant aux services publics d'emploi, Service Québec offre de l'accompagnement gratuit pour les TET avec un permis de travail ouvert et depuis peu pour les TET ayant un permis de travail fermé et qui ont perdu leur emploi. Il est important de souligner que pour ces derniers, il faut parfois un peu de temps avant d'aborder les aspects liés aux démarches d'emploi puisqu'ils sont souvent sous le choc face à leur fin d'emploi et qu'ils ont beaucoup de questionnements en lien avec le non-respect des termes du contrat, au fait de ne pas avoir droit au chômage s'ils échouent leur période de probation, ou à des situations de violation de leurs droits et d'abus.

Le résultat de tous ces services? Ces personnes sont plus rassurées et savent qu'elles peuvent compter sur L'ANCRE si elles ont des questions. Dans l'équipe de L'ANCRE, on retrouve aussi une ICI (intervenante communautaire interculturelle) santé et une ICI scolaire

pour soutenir les personnes immigrantes nouvellement arrivées sur le territoire. Lorsqu'on peut soutenir les TET dans l'ensemble des besoins, cela permet un meilleur enracinement dans leur nouveau lieu de résidence. Il convient de mentionner que tous ces services d'accompagnement sont aussi offerts partout au Québec par d'autres organismes en immigration et en employabilité.

Quant aux **employeurs**, ils ont besoin de garantir la santé et sécurité au travail tout en étant productifs. Pour cela, certains ajustements en communication interculturelle doivent être considérés, tels que la langue et les codes culturels d'ici et d'ailleurs. L'ANCRE offre d'ailleurs des services de formations en gestion de la diversité ethnoculturelle et en communication interculturelle qui permettent de mieux accompagner les équipes actuelles et les TET dans leur nouvelle réalité au travail. Le Quartier de l'emploi, qui regroupe les corporations de COFFRE et du Droit à l'Emploi, dont fait partie le service L'ANCRE, tel que le font plusieurs organismes d'employabilité, œuvre à mettre en place un partenariat avec les employeurs afin de collaborer avec eux dès les premières démarches pour mieux structurer les actions concertées avec le milieu et préparer l'arrivée de ces travailleuses et travailleurs.

Enfin et surtout, l'implication de la **communauté d'accueil** est aussi nécessaire pour le succès de ce projet de recrutement international. Un milieu ouvert et respectueux des différences culturelles peut faire toute une différence dans l'accueil de ces travailleuses et travailleurs, et surtout dans leur envie de rester! Que ce soient les établissements scolaires et de santé, les Villes, le service de police ou même les épiceries, tout le monde a un rôle à jouer pour favoriser des milieux plus inclusifs. C'est pourquoi L'ANCRE a su créer au fil des années un réseau de partenariat solide dans les MRCs du Haut-Richelieu et de Rouville pour mieux répondre aux besoins des communautés d'accueil, des entreprises et des nouveaux arrivants.

En conclusion, l'accueil et l'intégration des TET méritent une approche humaine et stratégiquement concertée afin que ce soit une expérience gagnante pour tous : les entreprises, les travailleuses et travailleurs d'ici et venus d'ailleurs, et la collectivité qui les accueille. Il s'agit bien d'une responsabilité collective, mais n'oublions pas qu'il s'agit aussi d'une occasion de croissance pour l'ensemble du Québec.



TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ISSUES DE L'IMMIGRATION : ENTRE ÉVOLUTION ET STAGNATION



Par Sébastien Arcand, professeur titulaire et directeur du département de management, HEC Montréal

Les questions liées à la diversité en organisation occupent une place de choix dans les débats et préoccupations des employeurs. Si ces questions sont devenues aussi importantes, c'est avant tout parce qu'elles font souvent les manchettes des médias.

La multiplicité des formes de diversité présentes de nos jours participe à faire augmenter la teneur des débats et préoccupations, tout en contribuant à ce que l'on pourrait appeler un « marché aux diversités ». Bien évidemment, il n'est pas question ici de remettre en question les revendications des individus en situation minoritaire ni de nier la présence, encore de nos jours, de pratiques directes ou indirectes qui tendent à nuire à l'insertion socioprofessionnelle des personnes porteuses d'une forme ou l'autre de diversité. Ainsi, au sein de ce « marché » aux diversités – et sans nier la légitimité des autres formes –, les personnes issues des minorités visibles et ethniques (MVE) et les sujets qui s'y rattachent (comme les politiques migratoires, rencontres interculturelles, etc.) font l'objet d'une attention particulière et récurrente dans le Québec contemporain. Qu'il s'agisse d'accommodement raisonnable, de discrimination positive, d'attraction dans des emplois moins traditionnellement occupés par des MVE ou encore de surqualification et de reconnaissance d'acquis et de compétences obtenus dans un autre pays, les organisations ont été et sont toujours en quête de bonnes pratiques et d'amélioration de leurs processus pour mieux attirer, intégrer et promouvoir les minorités visibles et ethniques en leur sein.

C'est dans l'optique de brosser un bref, donc incomplet, portrait des avancées et éléments à améliorer que nous basons le présent article. Pour ce faire, nous débuterons par les aspects qui, au fil des dernières années, ont progressé quant à l'insertion des MVE dans les organisations et dans le marché du travail de manière générale. Ce sera notamment l'occasion de revenir sur quelques données récentes et sur des pratiques qui nous apparaissent innovantes en contexte québécois. Ensuite, nous nous attarderons sur les éléments qui, selon nous, doivent faire l'objet d'une attention particulière au cours des prochaines années. Pour cette deuxième section, nous aborderons la persistance de barrières et de freins pour certains groupes, de même que sur la fragilité structurelle à laquelle sont confrontés les MVE dans leur insertion socioprofessionnelle.

Avancées

Lorsqu'on analyse la situation d'individus partageant des caractéristiques communes sur le marché de l'emploi, on ne peut faire l'économie des tendances, débats et **conjunctures économiques** qui marquent une époque donnée. À ce titre, l'ère post-COVID en est une où la situation économique est plutôt favorable pour les travailleurs et travailleuses, dont ceux et celles issues des MVE. Le taux de chômage étant à un creux historique et les taux d'emploi particulièrement élevés, notamment pour les MVE, nul doute que cette situation contribue à améliorer la situation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, dont les MVE. Toutefois, et c'est justement parce qu'il s'agit d'une conjoncture, par définition passagère, qu'il faut prendre avec un certain recul les données des

dernières années quant aux MVE sur le marché du travail. D'autant plus que des études récentes, dont une de l'OCDE, montrent que le Canada ne se situe pas toujours dans le haut du peloton quant à l'intégration des personnes immigrantes¹.

Un autre élément qui contribue aux avancées est ce que l'on appellera le **développement d'une intelligence collective** en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Alors qu'il y a à peine 10 ans l'influence des éléments culturels en milieu de travail étaient peu connus, voire considérés comme des obstacles au bon fonctionnement des organisations (on a qu'à penser aux intenses débats en lien avec les accommodements raisonnables), on peut dire que, de nos jours, les organisations et les personnes qui y œuvrent sont davantage au fait des bonnes pratiques à mettre en place pour accroître leur niveau d'inclusivité. L'offre de formations de toutes sortes dans l'écosystème québécois est un indicateur important pour prendre la mesure de l'existence et du développement de cette intelligence collective.

À ces aspects positifs, on ajoutera la **production de recherches** portant sur différents enjeux et défis et qui viennent éclairer les zones d'ombre en la matière, le rôle des organismes **voués à l'insertion des personnes immigrantes**, la plus grande **collaboration entre les divers acteurs** d'un même écosystème d'insertion (employeurs, organismes communautaires, chambres de commerce, table de concertation, etc.) et des **initiatives d'accompagnement des employeurs** comme celles du [Pacte pour les personnes immigrantes](#)².

Malgré ces développements, il serait contre-productif de croire que les choses ne peuvent qu'aller en s'améliorant. L'histoire récente et moins récente nous enseigne trop bien que les choses n'évoluent pas de manière linéaire et qu'un acquis en un domaine peut redevenir un enjeu d'importance dans l'avenir. Pensons, encore une fois, aux demandes d'accommodement raisonnable qui refont périodiquement surface au gré de l'actualité et des incidents critiques qui peuvent en découler, ou encore aux fluctuations du marché du travail qui ont tendance à défavoriser les personnes issues de l'immigration en période plus difficile. C'est ainsi que nous nous transportons maintenant vers les éléments qui doivent être améliorés.

Ce qu'il reste à faire

La première chose à considérer ici est liée à la **mise en place de bonnes pratiques** accessibles dans la littérature scientifique, mais aussi provenant d'organismes et institutions divers. Un simple coup d'œil dans les différents moteurs de recherche nous entraîne dans un océan de documentations toutes plus pertinentes que les autres. La difficulté ici ne réside pas tant dans la recherche de ces bonnes pratiques que dans le classement et la mise en contexte de cette abondante information. En effet, une erreur fréquemment relevée est le plaquage des pratiques promulguées dans la littérature dans des contextes organisationnels aux spécificités plurielles. Ainsi, une entreprise de grande envergure pourra, grâce aux ressources auxquelles elle a accès, embaucher du personnel et mettre en place des initiatives hautement structurées pour favoriser l'attraction, le recrutement et l'intégration des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration (TII). À contrario, une petite organisation à but non lucratif devra conjuguer avec des moyens humains et financiers beaucoup plus restreints, d'où l'importance de bien comprendre son organisation et son contexte avant d'entreprendre ce que nous appelons le « virage interculturel ».

Une deuxième chose à considérer pour améliorer les pratiques et processus en lien avec une meilleure inclusion des TII est de **procéder à un découpage de ce processus en diverses étapes et d'établir des objectifs clairs pour chacune de ces dernières**. Sans entrer dans les détails, ce processus et ses pratiques inhérentes se déclinent de la manière suivante :

1. Attraction et recrutement;
2. Intégration;
3. Avancement en carrière.

Pour chacune de ces étapes nous pourrions identifier quelques freins et barrières qui, malgré les avancées mentionnées précédemment, demeurent des obstacles pour les TII (ex. biais dans le recrutement, aucune mesure d'accompagnement en organisation, non reconnaissance des compétences bloquant une promotion, etc.).

Enfin, le troisième élément à prendre en compte relève du réflexe collectif qui consiste à considérer l'ensemble

1 OCDE/Commission européenne (2023). [Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2023 : Trouver ses marques](#). Paris, Éditions OCDE.

2 Prendre note que l'auteur de cet article est impliqué dans cette initiative du Pacte à titre d'accompagnateur pour les organisations participantes

des TII dans un groupe homogène vivant des expériences très similaires. Or, des recherches récentes³ montrent que les travailleurs et travailleuses issus de l'immigration vivent non seulement des expériences distinctes en fonction de leurs expériences et diplômes obtenus, mais également en fonction de leurs origines, de leurs langues parlées, de leur genre et de leur lieu de résidence sur le territoire du Québec. Cette asymétrie expérientielle relève de thèmes reconnus depuis longtemps, mais néanmoins toujours d'actualité. Pensons ici à la reconnaissance des acquis et des expériences, aux difficultés de régionalisation de l'immigration (sauf pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, dont les enjeux sont distincts), aux domaines d'emplois⁴, à la glottophobie⁵ (qui consiste en une intolérance à l'égard des accents dans une langue donnée, ici le français), à la faiblesse des réseaux extracommunautaires pour certaines personnes, voire certaines communautés, et j'en passe. Ces facteurs constituent à coup sûr des enjeux importants pour les TII, mais également pour les organisations qui cherchent à combler des besoins en main-d'œuvre.

Conclusion

Nous avons fait le choix d'aborder la question de l'insertion professionnelle des TII sans procéder à une analyse fine des données récentes sur les taux d'emploi, sur les taux de surqualification et autres données statistiques qui, dans l'ensemble, montrent des signes d'amélioration évidente.⁶ Ce choix est dicté non par une aversion à l'égard de ce type de données, essentielles pour suivre l'évolution et les résultats des politiques et pratiques en place, mais parce que les données sont une radiographie d'une conjoncture précise qui camoufle trop souvent des enjeux davantage systémiques.

Nous voudrions insister sur ce qui, au-delà des contextes spécifiques (type d'organisation, contexte territorial, secteur d'activité, etc.), semble ou non fonctionner dans la mise en place de bonnes pratiques. Voici une liste non exhaustive de choses à prendre en considération et qui nous provient, nous tenons à le dire, d'un ouvrage rédigé à partir d'études effectuées en contexte états-uniens et sur la thématique de l'équité, diversité et inclusion⁷ :

- La bureaucratie et ses règles peuvent laisser croire que tout est réglé.
- L'idée selon laquelle le problème vient des gestionnaires est souvent mauvaise conseillère.
- Lors des formations :
 - » Ne pas tenter de convaincre les personnes qu'elles ont des biais;
 - » Ne pas mettre l'accent sur les coûts légaux engendrés par la discrimination;
 - » Mettre l'accent sur les raisons positives (innovation, RSE, etc.);
 - » Former les gestionnaires sur la manière d'aborder les cas de discrimination.
- Le discours est souvent bien fait. Attention à « l'activisme performatif » qui consiste à vanter ses propres pratiques dans ses communications internes et externes, sans pour autant avoir des pratiques conséquentes.
- Des changements « autres » peuvent mener à des innovations en matière de diversité.

En terminant, nous nous permettons une mise en garde issue de notre propre expérience et de nos observations lors de projets de recherche, d'enseignement ou d'animation d'ateliers : gare à la « fatigue diversitaire » qui peut nous guetter à tout moment (par manque de ressources, résistance au changement, etc.) et freiner la mise en place de pratiques innovantes et structurantes dans l'attraction, le recrutement, l'intégration et le développement de carrière des personnes issues de l'immigration.

3 Voir notamment Michaël Séguin & Sébastien Arcand (2023). « Gestionnaires de confession musulmane et parcours en emploi : des entraves organisationnelles aux stratégies individuelles ». *Politique et Société*, sous presse.

4 Jean-Philippe Beaugard (2020). « [Dévoiler la barrière de la discrimination ethnoraciale à l'embauche à Québec par un testing intersectionnel](#) ». *Nouvelles pratiques sociales*. 31(2), 66–81.

5 Voir Philippe Blanchet (2021). « Glottophobie ». *Langage et société*. HS1 (Hors série), 155-159.

6 Voir notamment l'étude de l'Institut de la statistique du Québec présentée dans le journal [Le Devoir en juillet 2023](#).

7 Frank Dobbin & Alexandra Kalev (2022). *Getting Diversity: What works and What Doesn't*. Cambridge, Belknap Press of Harvard University Press, 272 p.



L'INCLUSION DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC : CONSTATS DE LA RECHERCHE



Par Marie-Jeanne Blain, chercheuse (Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions et équipe de recherche ERASME), professeure associée (département d'anthropologie, Université de Montréal)

La recherche en deux mots

Qui sont les personnes immigrantes qui travaillent dans le secteur de la construction au Québec? Quelles sont les actions mises en place par les employeurs pour favoriser leur recrutement et leur maintien en emploi? Quels sont les défis vécus par les personnes immigrantes pour faire reconnaître leurs compétences ou bien, inversement, les initiatives qui leur permettent de réaliser leur projet de travailler dans le secteur de la construction? Ce sont quelques-unes des questions qui ont orienté un récent projet de recherche en partenariat avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).

La recherche pose un regard sur l'inclusion des personnes immigrantes dans les métiers et occupations de la construction au Québec en examinant l'ensemble de leurs trajectoires socioprofessionnelles (reconnaissance, orientation, accès à l'emploi, maintien et mobilité professionnelle) ainsi que les ressources pour les soutenir. Près de 250 personnes de tout le Québec¹ ont répondu à l'appel entre 2021 et 2022 : des personnes immigrantes de tous statuts d'immigration et d'une diversité de métiers et occupations, des employeurs et des acteurs clés (conseillers

¹ Méthodologie mixte de collecte de données : questionnaires, entrevues individuelles et groupes de discussion.

et conseillères, gestionnaires de secteurs variés tels que l'éducation, la reconnaissance professionnelle, les associations syndicales, les organismes de soutien à l'intégration professionnelle, etc.).

Quelques constats

« J' pense que ça peut être très, très compliqué! (...) Parce que les institutions fonctionnent pas pareil selon les pays. (...) Y'a un moment, on est un peu perdu de savoir qui fait quoi? Le syndicat c'est qui? Comment y s' positionne? À quoi y sert? (...) Savoir où faut aller chercher ... la correspondance de mon diplôme...? Savoir quelle carte y faut pour travailler? Pourquoi il faut des cartes? Tout ça, c'est compliqué à comprendre au début le fonctionnement de la construction en général. »

(Jérémy, charpentier-menuisier)

Travailler dans un métier de l'industrie de la construction est un **secteur réglementé**. Parmi les éléments saillants transparaît la **complexité** et parfois la lourdeur des **parcours de reconnaissance** professionnelle pour un nouvel arrivant. La surinformation côtoie la désinformation et l'opacité des démarches. La personne ayant de l'expérience professionnelle prémigratoire se trouve face à un « écosystème » où elle doit réaliser un ensemble de démarches (choix du métier, préalable scolaire, reconnaissance, traduction, affiliation syndicale, formation, etc.) pour lesquelles elle ne reçoit pas toujours des conseils ou orientations adaptés à sa situation (personne allophone, expérience dans plusieurs métiers, documentation partielle ou manquante pour la reconnaissance, statut d'immigration temporaire, situation financière, etc.).

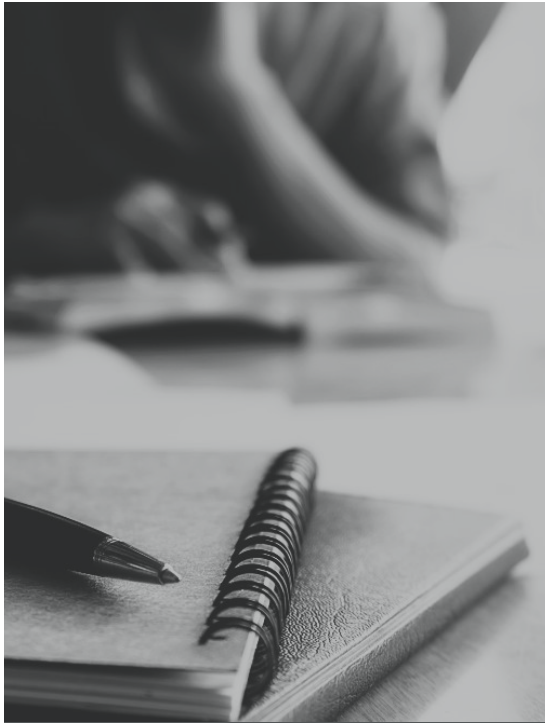
Les **enjeux linguistiques**, autre élément transversal d'importance, se déclinent de plusieurs manières à différents moments de leurs parcours, tant au niveau de la reconnaissance (ex. coût de traduction des documents, informations disponibles, etc.), de la formation (terminologie spécifique) que de l'intégration dans des équipes de travail (accents, collègues ou superviseurs plus ou moins patients ou ouverts, employeurs craintifs, etc.). En outre, la recherche a montré que la non-maîtrise du français peut entraîner un processus de marginalisation professionnelle – où, par exemple, des personnes immigrantes allophones se trouvaient à exercer des métiers de la construction au sein d'activités « non régies » qui n'exigent pas de certification professionnelle (ex. en rénovation), tandis que les portes

restaient fermées au secteur réglementé et protégé par des conventions collectives. Ces enjeux communicationnels, mais aussi politiques, interpellent tant les personnes immigrantes, les employeurs que les acteurs clés et appellent à une diversité d'actions.

Avec l'augmentation fulgurante ces dernières années de **personnes immigrantes avec un statut temporaire** (permis de travail, permis d'études, demandeurs d'asile, etc.), le statut d'immigration se révèle aussi un marqueur de différenciation important des trajectoires de reconnaissance et d'intégration professionnelle. Au-delà des débats sur le recrutement international de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, un nombre important de personnes de différents statuts temporaires se trouvent déjà sur le territoire et pourraient bénéficier de mesures de soutien inclusives. Certains programmes ou mesures sont moins ou pas accessibles pour des personnes qui n'ont pas le statut de résident permanent ou de citoyen et qui se voient parfois contraintes de faire une croix sur leur reconnaissance professionnelle. Par exemple, la Reconnaissance des acquis est des compétences (RAC) est peu accessible aux migrant-es temporaires, tandis que des enjeux d'accessibilité de l'information peuvent amener des conseiller-ères et migrant-es à croire que le Cours de Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction n'est pas ouvert aux demandeurs et demandeuses d'asile, alors qu'ils le sont dans les faits.

Autre élément d'intérêt, l'**importance des relations informelles pour accéder à un emploi dans une industrie très réglementée**. En parallèle à un ensemble de démarches très formalisées, les relations plus informelles avec des employeurs, des collègues du secteur, des représentants syndicaux apparaissent des portes d'entrée significatives pour des chercheur-es d'emploi. Les connaissances du fonctionnement implicite du milieu, de ses codes et façons de faire, ainsi que le soutien de personnes-ressources stratégiques pouvant jouer le rôle de ressource clé apparaissent comme des facteurs cruciaux pour l'acquisition d'une première expérience professionnelle au Québec. En outre, du point de vue des personnes immigrantes qui travaillent en construction mais qui n'ont pas eu de reconnaissance professionnelle complète ou formalisée (ex. entrée par bassin), l'appui (ou non) de leur employeur et de leur syndicat fait une différence dans leur capacité à naviguer dans le système pour se faire reconnaître (voies d'accès, documentation nécessaire, étapes, etc.). Cet





Cette recherche a été financée par la Commission de la construction du Québec, le Conseil emploi métropole, l'Équipe de recherche ÉRASME, Université de Montréal, et soutenue par le Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, ainsi que le centre de recherche Savoirs partagés du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Nos remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la recherche (personnes immigrantes, employeurs, représentant-es d'organismes), aux institutions collaboratrices du comité de pilotage de la recherche ainsi qu'aux organismes qui ont participé à travers le volet soutien aux personnes immigrantes (La Maisonnée et le Service d'Orientation et d'Intégration des Immigrants au Travail – SOIT). Merci également à Lucio Castracani (coordonnateur de la recherche) et à Vicken Kayayan (assistant de recherche) pour leur importante contribution dans toutes les phases de la recherche. Finalement, merci à Émilie Bouchard (ROSINI/TCRI) pour ses commentaires judicieux sur la première version de ce texte.

élément met par ailleurs de l'avant un constat déjà connu – soit l'importance pour nombre de nouveaux arrivants d'accéder rapidement à un emploi et un revenu, tandis que l'on voit favorablement la possibilité de reconnaissance et de formation continue en cours d'emploi.

Quelles pourraient être quelques pistes d'action?

*« Le succès c'est l'accompagnement. »
(Acteur clé, conseiller syndical)*

*« Peu importe la solution, il faut un accompagnement personnalisé, on ne peut pas les laisser à eux-mêmes dans un milieu qu'ils ne connaissent pas. »
(Acteur clé, conseillère, Services Québec)*

Parmi la trentaine de recommandations mise de l'avant par la recherche, ces quelques constats rapidement énoncés soulèvent certaines pistes d'action d'intérêt notamment pour les organismes en employabilité.

1) L'importance d'un **accompagnement individualisé, à travers une approche globale**², pour les personnes immigrantes à toutes les étapes du parcours, de la reconnaissance à l'accès à l'industrie, en favorisant les ponts intersectoriels.

2) Dans un contexte de complexité des profils et des parcours, assurer une **information juste, adaptée à la situation du nouvel arrivant**, particulièrement pour le secteur de la construction (réglementation, voie d'accès, etc.).

*« Comment une personne immigrante peut se repérer dans cet océan de ressources? Il y a (tellement) d'organismes. Il faut créer des ponts. »
(Acteur clé, chargé de projet, entreprise en construction)*

3) Miser sur la création et la consolidation de **ponts entre les différents acteurs** (reconnaissance, formation, emploi, maintien et progression professionnels). Ces ponts pourraient miser sur les passages entre les ressources formelles et informelles (ex. entre les institutions publiques et les organismes communautaires, entre les représentants syndicaux et mentors, entre secteurs ayant moins de collaboration).

² Qui tient compte des différentes dimensions de la vie et à partir de besoins de la personne.

4) Soutenir la création d'**espaces de rencontres et de réseautage entre organismes et employeurs**, entre personnes immigrantes et employeurs du secteur de la construction. Ces espaces pourraient représenter également une avenue jouant de courroie d'informations et de sensibilisation sur les expériences, possibilités et attentes respectives des uns et des autres.

*« Il n'y a pas assez de mixage entre organismes et les entrepreneurs; ce sont des univers parallèles et l'information n'est pas partagée. Il faut plus d'événements qui mettent en dialogue ces deux secteurs. »
(Acteur clé, chargé de projet, entreprise en construction)*

5) Miser lorsque nécessaire sur un **soutien multilingue**, avec des outils adaptés (tout en favorisant l'incorporation progressive du français, sans le poser comme condition de participation).

6) Ouvrir les services à tous les statuts d'immigration sans exception (**accessibilité universelle**).

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les personnes immigrantes peuvent se trouver face à des situations paradoxales où il peut leur être difficile – malgré la demande – de percer dans l'industrie de la construction. Leur inclusion au Québec est l'affaire de tous, tandis que le rôle de médiation des personnes conseillères peut permettre d'ouvrir des portes, voire d'effriter des plafonds de verre à plus long terme. Penser l'intégration sous le seul angle de la capacité de la personne immigrante à s'adapter à son nouvel environnement et à développer son employabilité, à devenir une force de travail pour l'industrie est réducteur. Une société et des milieux inclusifs se construisent avec le concours de toute une communauté : employeurs, collègues, personnes conseillères, professeur-es. Nous avons croisé la route de nombre de personnes engagées, toutefois du chemin reste à faire pour une ouverture encore plus grande et une valorisation des profils et compétences de nouveaux arrivants. Cela exige également un leadership et une volonté politique, souhaitons que la réforme de l'industrie de la construction annoncée pour cet automne au Québec soit une occasion d'engagement et de transformation durable.



LES DÉFIS DE LA FRANCISATION AU QUÉBEC



Par l'équipe du CIMOI

Le 24 mai 2022, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi 96 afin de « consolider le statut du français comme langue commune et officielle du Québec »¹ en s'assurant toutefois de protéger les droits des minorités anglophones, des Premières Nations et des Inuit. Le terme consolider est important, car le projet de loi 96 sanctionné en juin 2022 et devenu la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, est venu modifier la Loi 101 pour renforcer l'usage du français au Québec.

Parmi les principales mesures de la loi 96, on y retrouve la francisation des entreprises, la langue du commerce, l'immigration et l'apprentissage du français. Déjà, plusieurs défis de taille! Le CIMOI, en tant qu'organisme communautaire qui travaille à l'intégration sociale, professionnelle et linguistique des personnes immigrantes dans l'ouest de l'île de Montréal, un des secteurs les plus anglophones du Québec, attendait impatiemment de voir les changements entourant le projet de loi 96, en espérant, notamment, une augmentation de l'offre de cours de français pour la clientèle immigrante, un besoin criant dans le secteur, mais aussi dans bien d'autres secteurs au Québec.

Ce qui a fait grand bruit notamment en juin dernier est que le projet de loi 96 vient « obliger » les personnes immigrantes à apprendre le français dans les six premiers mois de leur installation au Québec, sans quoi, après, celles-ci ne recevront pas de services publics dans une autre langue que le français. L'apprentissage du français chez les nouveaux arrivants devrait donc devenir une priorité et l'accessibilité aux cours de français devrait donc être garantie. Actuellement, ce n'est pas le cas : à titre d'exemple, à la session d'été 2023, le CIMOI a déposé 30 groupes de cours de français et seulement 23 ont été ouverts, dont certains en ligne. Cela veut dire que plus d'une centaine d'étudiant·es n'ont pas eu accès aux cours de français dans notre seule région.

La contribution des personnes immigrantes à la prospérité économique du Québec est souvent liée à leur intégration professionnelle. Il est impératif de veiller à ce que ces deux objectifs, l'intégration professionnelle et l'apprentissage du français, se rejoignent et se renforcent mutuellement grâce aux services de francisation offerts sur le territoire, notamment par les organismes communautaires. L'avantage de suivre des cours de français dans les organismes communautaires est la proximité des élèves en francisation des autres services d'intégration qui leur sont offerts. De nombreux organismes communautaires qui offrent la francisation au Québec offrent aussi des services d'intégration à la société québécoise et des services d'aide à l'emploi. La globalité des services offerts par les organismes communautaires permet ainsi aux personnes immigrantes d'avoir accès, près de chez elles et facilement, à plusieurs services en un seul endroit. Ces services constituent sans aucun doute la meilleure réponse à la nécessité d'une intégration linguistique, sociale et professionnelle, rapide et efficace des personnes immigrantes.

À la suite du projet de loi 96, la majorité des personnes immigrantes ont pris conscience de la nécessité de privilégier la francisation comme outil indispensable de leur intégration dans la société québécoise. De ce fait, le nombre de demandes d'inscriptions aux cours de français a fortement augmenté. Il est toutefois important de mentionner que même avant cette loi, la demande pour les cours de français était très grande. Malheureusement, cette demande de la part des personnes immigrantes intéressées par l'apprentissage du français, pour faciliter leur intégration, a été affectée par la pénurie de personnel enseignant au ministère de l'Immigration, de la Francisation

¹ Gouvernement du Québec (2023). [Projet de loi no 96 : les faits](#). En ligne.



et de l'intégration (MIFI). Cette pénurie a entraîné une diminution de l'offre de cours de français dans le secteur de l'ouest de l'île de Montréal, dont plusieurs cours débutants en francisation. Chaque année, des centaines de personnes immigrantes résidant dans l'ouest de l'île n'ont pas accès aux cours de français à temps partiel à cause du manque de personnel enseignant. Bien que ces étudiant·es soient priorités la session suivante, rien ne garantit que le groupe associé à leur niveau sera ouvert. Cette problématique entraîne frustration et difficulté à accélérer l'intégration des immigrants dans le marché du travail, privant ainsi le Québec de main-d'œuvre qualifiée.

La création de Francisation Québec

Le gouvernement du Québec offre des cours de français gratuits à toutes les personnes âgées de plus de 16 ans qui résident au Québec, qui ne sont pas soumises à l'obligation scolaire et qui ont l'intention d'apprendre le français, ainsi qu'aux personnes qui envisagent de s'installer au Québec. Ces cours peuvent être accompagnés d'une aide financière sous certaines conditions. La loi 96 a institué Francisation Québec, qui devient l'unique point d'accès gouvernemental pour recevoir des services d'apprentissage du français, un guichet unique pour tous.

Pour les immigrants, c'est le MIFI, qui gère la francisation, et contrairement à ce qui se faisait avant, c'est maintenant le MIFI qui crée les groupes de francisation et qui décide comment et où les immigrants suivront leurs cours. Avant juin 2023, l'inscription des étudiant·es et la création des groupes se faisaient par les organismes communautaires travaillant en partenariat avec le MIFI. Cette façon de faire permettait une personnalisation des services et favorisait une approche globale de l'intégration des immigrants en offrant des services complets d'intégration. Il devient donc pertinent de se poser deux questions par rapport à cette nouvelle façon de procéder. Est-ce que la création d'un guichet unique accessible en ligne permettra à tous ceux qui le désirent d'avoir accès à des cours de français adaptés à leur besoin? Est-ce que la création d'un tel guichet unique est la bonne réponse à enjeu sociétal aussi crucial que la francisation des immigrants? Le CIMOI est d'avis que non : les points d'accès pour la francisation doivent être multipliés afin de rejoindre toutes les personnes qui veulent ou doivent apprendre le français; un service en ligne ne peut pas être la panacée.

La francisation en entreprise

Auparavant financé par Service Québec, la francisation en entreprise est également chapeauté par Francisation Québec depuis le 1^{er} novembre 2023. Présentement, les organismes qui offrent la francisation en entreprise embauchent leurs propres professeur·es et font la promotion des cours en entreprises dans leur secteur. Le CIMOI n'a pas constaté de pénurie de main-d'œuvre concernant ces cours, nous avons une banque de professeurs disponibles. Or, depuis juin dernier, Services Québec a demandé aux organismes de ne plus faire de prospections concernant ce service. À un mois du transfert de Service Québec vers Francisation Québec, le CIMOI ne savait toujours pas concrètement comment fonctionnerait dorénavant la francisation en entreprise.

Les cours de francisation en ligne : une solution adaptée pour les personnes immigrantes?

La pandémie a fait naître les cours de francisation en ligne, qui sont demeurés même après la disparition des masques et de la distanciation sociale. Bien que pratique pour certaines personnes, notamment les personnes en français avancé qui ont accès à un ordinateur et qui sont établies professionnellement, la francisation en ligne n'est pas la solution à l'intégration linguistique, professionnelle et surtout sociale des immigrants. Apprendre une langue en ligne pour voyager, pourquoi pas? Apprendre une langue en ligne, seul, chez soi, pour s'intégrer à une nouvelle société, n'est pas la définition ni la solution pour une intégration globale des immigrants.

Il est maintenant clair que le français est la langue d'intégration dans la société québécoise, mais que faire quand la demande n'est pas satisfaite par Francisation Québec? Que faire quand aucune solution n'est apportée concernant le manque de professeurs? Comment réagir quand les recommandations des organismes communautaires pour trouver des solutions ne sont pas prises en compte? C'est la réalité actuelle des organismes communautaires en francisation ainsi que la réalité de nombreux immigrants qui souhaitent apprendre le français.



LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION VUE PAR L'ORIENTHÈQUE

Accès-région
UNE STRUCTURE D'ACCUEIL
PORTÉE PAR
L'Orienthèque

Par Houssam Dachine, conseiller en régionalisation du volet
Accès-région, L'Orienthèque

Contrairement à l'immigration secondaire, appellation qui désigne les personnes immigrantes d'abord installées dans les grands centres urbains pour ensuite réimmigrer vers une région donnée, la régionalisation est aussi une immigration en soi pour les individus qui arrivent directement de leur pays.

L'immigration secondaire : quitter Montréal pour un autre mode de vie

Selon les statistiques canadiennes, la grande région de Montréal, jouissant d'une renommée mondiale, est la première ville où descendent les personnes immigrantes dès leur arrivée à l'aéroport. C'est donc là que débute le nouveau parcours de vie de ces hommes et femmes qui souhaitent réaliser leurs rêves dans certains cas, alors que pour d'autres le Québec est une terre d'accueil sécurisante et pacifique où ils viennent se réfugier.

Pour une première immigration, une personne sera d'abord charmée par les mégalofoles et tout ce qu'elles offrent : en effet, celles-ci sont très développées, attrayantes, futuristes et avant-gardistes, elles promettent même tous les possibles! C'est là aussi que se trouvent les grandes communautés internationales, certains membres de la famille ou amis, le tout formant des microsociétés rappelant le pays d'origine. Pour certaines personnes immigrantes, cela leur permet d'optimiser leur installation, de briser l'isolement, d'accroître leur cercle de connaissances, bref un vrai coin de paradis... qui peut se transformer en véritable enfer pour d'autres! En effet, chaque personne ayant son propre rythme face à l'adaptation, certaines d'entre elles vivront mal ce tourbillon de changements, trop rapide et stressant, et auront besoin de plus de temps pour s'adapter et s'intégrer.

Bien souvent, après un certain temps d'acclimatation, plusieurs de ces personnes prennent de l'assurance et, confiantes, elles commencent peu à peu à se questionner sur leur avenir et sur les nouvelles possibilités qui s'offrent à elles. C'est ainsi que certaines commenceront alors à penser à quitter la grande ville pour explorer les endroits plus calmes et plus sereins.

Bien souvent, ce cas de figure s'applique chez les jeunes familles souhaitant acheter une maison et inscrire les enfants à la garderie ou à l'école, ou encore chez les travailleuses et travailleurs qualifiés ayant trouvé un emploi en région et ne souhaitant pas être confrontés à la densité de la circulation matin et soir. C'est ce qu'on appelle une immigration secondaire.

L'immigration primaire : faire le choix des régions

Toutefois, depuis les 10 dernières années, on remarque une nouvelle catégorie de personnes immigrantes, soit celles qui, dans le cadre d'une immigration primaire,

choisissent de s'installer immédiatement en région, faisant fi du grand Montréal. Bien souvent, ce sont des travailleuses et travailleurs temporaires directement recrutés par une compagnie, des conjoint-es venant rejoindre leur douce moitié, et des étudiant-es.

Il a d'ailleurs été remarqué que les villes en région disposant d'un cégep ou d'une université connaissent une belle croissance démographique, tout autant que celles offrant de belles possibilités en matière de main-d'œuvre.

Vous n'êtes pas sans savoir que de nombreux organismes à but non lucratif, situés dans le grand Montréal comme ailleurs dans la province, offrent des services aux nouveaux arrivants ainsi qu'aux personnes immigrantes qui y habitent. Afin de favoriser leur installation et leur intégration au Québec, ces organismes proposent gratuitement des services d'aide en recherche d'emploi, en formation, en francisation, en santé, en scolarité (inscription dans une école ou une garderie) et bien d'autres.

Le cas de Sorel-Tracy


À Sorel-Tracy, petite communauté comptant près de 37 000 habitants, le manque de main-d'œuvre se fait cruellement sentir, tout comme dans plusieurs autres régions du Québec. Les personnes immigrantes sont donc une ressource précieuse pour les employeurs qui ont des postes à combler. De plus, à Sorel-Tracy, nous avons un potentiel de développement et de recrutement plus que favorable. Alors, comment faire pour séduire ces travailleurs et travailleuses et les amener vers nos villes?

C'est donc ici que se situe le but ultime de la régionalisation de l'immigration : faire connaître notre belle région et nos entreprises aux nouveaux arrivants, leur faire valoir tous les avantages de choisir notre ville pour s'y installer, leur faire savoir qu'ils constituent une nouvelle richesse en main-d'œuvre, et leur partager notre ouverture et notre enthousiasme à les accueillir. À L'Oriéthèque, comme dans plusieurs autres régions du Québec, même les plus éloignées du grand Montréal, tel est notre mandat. Celui-ci consiste ensuite à soutenir la personne immigrante dans ses démarches d'installation, d'intégration, de recherche d'emploi et autres, en vue de faire de son parcours une réussite exemplaire.

Bien sûr, pour ce faire nous travaillons en étroite collaboration avec nos organismes partenaires du grand Montréal qui nous permettent de rencontrer tous leurs client-es afin de leur présenter notre région, son potentiel et ses emplois. Il va de soi que cette visibilité s'avère des plus importantes et qu'il ne tient qu'à nous d'offrir une performance gagnante et stimulante afin de convaincre la clientèle que Sorel-Tracy est une destination de choix.

Il y a deux ans, Accès-région, la structure d'accueil pour les nouveaux arrivants portée par L'Oriéthèque, ne comptait que trois personnes responsables. Aujourd'hui, nous sommes plus de 11 employés, nous avons amélioré notre gamme de services suivant la demande, et nous sommes fiers des résultats obtenus.

Sorel-Tracy est maintenant reconnue comme ville d'accueil, où il fait bon vivre en toute sécurité et où petit à petit la population locale s'ouvre sur de nouveaux produits et de nouvelles coutumes. Il y a un peu de nous dans cette évolution des mœurs et nous en sommes comblés!



LE MÉTIER DE CONSEILLER ET CONSEILLÈRE EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES IMMIGRANTES SELON UNE RECHERCHE DE L'IRIPII



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives
Collège de Maisonneuve

Monica Schlobach,
chercheuse à l'Institut de
recherche sur l'immigration
et sur les pratiques
interculturelles et
inclusives (IRIPII), Collège
de Maisonneuve

Présentation de la recherche et des questions posées

Comment interviennent les personnes conseillères en emploi œuvrant auprès des personnes immigrantes (ci-après CEI)? Agissent-elles comme des agences de placement, cherchant seulement une adéquation entre qualification et poste de travail? Leurs services en employabilité sont-ils similaires à ceux des personnes conseillères en emploi œuvrant auprès d'autres clientèles ou ont-elles développé une pratique nouvelle, une professionnalité d'aide à l'emploi spécifique et adaptée au parcours migratoire et socioprofessionnel?

Ces questions sont à la base des entrevues faites par l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII) du Collège Maisonneuve entre mai 2021 et avril 2022 auprès de 32 CEI travaillant au sein d'organismes en employabilité, dans le cadre du projet « Pour un référentiel de compétences des personnes conseillères en emploi œuvrant auprès des personnes immigrantes ». Ce projet de recherche partenariale a été mené en collaboration avec AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI) et le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO), et financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Cet article présente quelques résultats préliminaires de la recherche en abordant certains aspects centraux des pratiques des CEI.

Un mode d'accompagnement complexe, structuré autour de deux axes

Les CEI rencontrés précisent que leur métier ne doit pas être confondu avec celui des agences de placement en emploi car elles n'ont pas comme mandat de chercher uniquement à trouver l'adéquation entre la formation d'une personne immigrante (ci-après PI) et l'emploi. Les CEI déplorent les quelques demandes consistant à seulement traduire un CV ou celles visant à concevoir l'employabilité comme une adéquation entre formation et poste de travail. Elles préfèrent penser leur accompagnement comme une évaluation des compétences des PI par rapport au marché du travail. Elles présentent leur travail d'accompagnement comme constitué d'activités plus complexes qu'un travail d'intermédiaire ou d'ajustement entre l'offre et la demande de travail.

Les activités de développement de l'employabilité menées par les CEI exigent le déploiement de modes de conseils et d'accompagnement qui se structurent autour de deux axes principaux, soit l'approche globale et l'accompagnement individualisé et contractualisé.

Axe 1 : Une approche globale

Les problématiques que rencontrent les CEI sont complexes et mettent en jeu plusieurs dimensions de la vie des PI à la recherche d'une inclusion socioprofessionnelle dans le pays d'accueil. D'où l'importance d'une approche globale de la situation permettant de comprendre leurs besoins ainsi que le contexte dans lequel les PI évoluent. Cela exige de la part des CEI un travail d'évaluation de la situation dans une perspective globale.

D'une certaine façon, les CEI placent les PI au centre d'un processus d'accompagnement dont la réalisation nécessite une approche globale de leurs situations socioprofessionnelles, qui se présentent comme complexes, puisque les PI font face à des freins à l'emploi que ne rencontrent pas les personnes nées au Québec. Que l'on pense à la langue, à l'adaptation à un nouveau contexte culturel, économique et social, les PI vivent dans les pays d'accueil des trajectoires socioprofessionnelles complexes.

Une des spécificités de l'approche des CEI tient au fait que celle-ci est spécifiquement adaptée à la condition immigrante, aux spécificités des PI, notamment ceux et celles nouvellement arrivés, autant au niveau de leur parcours migratoire et socioprofessionnel que des obstacles spécifiques qu'elles ont à affronter pour s'insérer

sur le marché du travail. Le travail quotidien des CEI nécessite la mobilisation de compétences particulières et la mise en place de démarches d'accompagnement adaptées. Ceci est rendu d'autant plus nécessaire que la situation vécue par les PI reste complexe et nécessite une compréhension holistique (qui prend en compte la multiplicité des facteurs en jeu), compte tenu de la complexité et de la multidimensionnalité des facteurs en cause. Pour arriver à résoudre les problèmes, il devient nécessaire d'inscrire la démarche de conseil dans la durée, par la construction d'une alliance de travail qui implique l'engagement de la PI.

C'est ainsi que l'exercice ou le jugement professionnel des CEI s'exerce à un double niveau : au niveau de l'analyse, grâce à l'approche globale, dont l'objectif est de comprendre, documenter et analyser la situation de la PI en prenant en compte l'ensemble des dimensions de sa vie. L'approche globale auprès des PI implique un travail d'évaluation différentiel en prenant en compte la multiplicité des facteurs en cause. Cette approche permet aux CEI de mieux définir la problématique et d'identifier les besoins, en faisant le bilan des difficultés, des capacités et des ressources de la PI.

Accompagner en adoptant une approche globale signifie ici à la fois comprendre la PI dans sa globalité, dans les diverses dimensions de son contexte de vie : conditions d'installation, conditions de vie familiales, réseaux sociaux. Cela implique aussi d'éviter toute perception partielle ou fragmentée lors de la prise en compte de l'historique de vie socioprofessionnelle, où le parcours migratoire devient parfois nécessaire pour comprendre les difficultés vécues par la PI et sa famille. Ainsi, avec l'approche globale, il y a prise en compte du parcours migratoire et socioprofessionnel, du contexte d'installation dans le pays d'accueil, ainsi que de la vie sociale et familiale.

Axe 2 : Un accompagnement individualisé et contractualisé

La professionnalité de la personne CEI réside, d'autre part, dans sa capacité de construire avec la PI une relation de confiance qui permettra à celle-ci d'entreprendre différentes démarches vers l'employabilité. L'objectif ici est de permettre à la PI de s'insérer sur le marché du travail à la hauteur de ses aspirations, de trouver un travail correspondant à sa formation et aux expériences acquises dans son pays d'origine. Cependant, les seules qualifications et expériences de travail ne suffisent pas pour réussir à dépasser certains obstacles à l'intégration socioprofessionnelle, car la PI

se doit de surmonter plusieurs freins ou exigences spécifiques à la situation de personne migrante, comme la maîtrise de la ou des langues officielles de la société d'accueil, l'obtention d'informations sur le marché du travail, l'exigence d'une expérience canadienne, ou les diverses étapes à entreprendre en vue de la reconnaissance de ses diplômes et expériences professionnelles. D'autant plus qu'une partie importante des PI appartient à des minorités visibles qui peuvent faire face à des situations de discrimination basées sur la couleur de la peau, l'origine géographique ou même un accent prononcé.

Les CEI deviennent alors en quelque sorte des guides pour que les PI trouvent les clés ou des portiers qui ouvrent les portes d'accès, tout en leur évitant de brûler les étapes d'accès à l'emploi et en agissant dans la mobilisation de ressources nécessaires pour y arriver.

Ainsi, l'accompagnement des PI se présente comme un processus continu, interactif et dynamique qui nécessite la mobilisation d'un ensemble de compétences comme la qualité d'écoute, une connaissance du marché du

travail et des dispositifs de formation ou d'autres ressources à rendre familières aux PI. L'accompagnement personnalisé selon l'approche globale implique des interventions à plusieurs niveaux pour intervenir de façon efficace vis-à-vis les multiples freins à l'emploi que rencontrent les PI. Il passe par la connaissance des ressources en lien avec la francisation, la reconnaissance et la familiarisation des PI à des incidents interculturels, l'aide à la constitution de réseaux professionnels, la recherche et l'analyse de l'information sur le marché du travail, afin notamment d'assurer la reconnaissance et la transférabilité des qualifications et compétences des PI.



COMMENT CRÉER LES CONDITIONS GAGNANTES POUR ASSURER LA COHÉSION DE L'ÉCOSYSTÈME D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES POUR LEUR ACCÈS ET LEUR MAINTIEN EN EMPLOI : LES RECOMMANDATIONS DU CCPI



Par Jérôme Marsais, coordonnateur du Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI)

En 2017, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI) faisait l'annonce de la mise en place de plusieurs initiatives visant à combler certaines lacunes dans le parcours d'intégration des personnes immigrantes. Parmi ces nouveautés, la réouverture des directions régionales du MIFI, mais aussi la mise en place de 81 agent-es d'aide à l'intégration (AAI) dans les différentes régions du Québec. Leur rôle consiste à informer et orienter les personnes immigrantes sur différents volets liés à leur intégration, notamment l'emploi.

C'était donc un nouvel écosystème qui était mis à la disposition des personnes immigrantes et pour lequel les différents organismes communautaires avec des ententes du MIFI ou du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), voire les deux, devaient composer.

Les défis de l'écosystème actuel

Le CCPI a souhaité documenter la situation pour mieux cerner les enjeux et les défis de cette nouvelle cartographie de services, spécifiquement sur le volet « emploi ». Pour ce faire, en collaboration avec les réseaux nationaux en employabilité, un sondage a été envoyé aux responsables des organisations communautaires ciblées.

52 organismes, répartis sur l'ensemble du Québec, ont répondu au sondage. Les résultats ont permis d'avoir une analyse précise de la situation, tant en milieu urbain que rural. Tel que mentionné dans l'[avis produit par le CCPI](#), le sondage a notamment révélé que plusieurs organismes ne comprennent pas bien les mandats respectifs de l'AAI du MIFI et de l'agent-e d'aide à l'emploi du bureau de Services Québec (BSQ). « Qui réfère à qui et comment? » ont demandé les personnes répondantes au sondage. Ainsi :

- 76 % des organismes répondants au sondage estiment que le lien entre le parcours d'accompagnement et le soutien à l'intégration (PASI) du MIFI n'est pas clair.
- 57 % des organismes répondants anticipent des problèmes avec le référencement de l'AAI et de l'agent-e d'aide aux individus de Services Québec.

De plus, les organismes sondés ont souligné que l'ajout d'une personne intermédiaire complexifie le processus pour les personnes immigrantes et ont déploré l'absence de consultation auprès des organisations concernées avant de mettre sur pied cette nouvelle façon de faire.

Les recommandations du CCPI

Ces différents constats ont mené au dépôt d'un avis à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) avec six recommandations que l'on peut résumer ainsi :

1. Clarifier et simplifier le parcours d'accompagnement des personnes immigrantes en collaboration avec tous les partenaires impliqués, dont les ressources externes.
2. Mieux arrimer les systèmes de gestion du MIFI et du MESS pour qu'ils soient compatibles afin d'assurer le suivi des personnes immigrantes de l'accueil à l'intégration et leur maintien en emploi.
3. Favoriser la collaboration entre les ressources externes, les ressources dans les directions régionales de Services Québec et les agent-es d'aide à l'intégration du MIFI sur l'ensemble des territoires.
4. Considérer les services d'accompagnement offerts aux entreprises par des ressources externes et les besoins particuliers pour l'intégration en emploi des personnes immigrantes.
5. Adapter les services d'orientation financés par Services Québec pour répondre à des besoins spécifiques liés au cheminement professionnel de personnes immigrantes.
6. Recommander que les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) considèrent dans les plans d'action régionaux l'établissement d'une concertation régionale récurrente entre les partenaires du marché du travail, les acteurs socioéconomiques et les organismes communautaires en lien avec le développement de l'immigration, et en mesurer les résultats.

En septembre 2022, à la suite du processus d'analyse de la CPMT, dont l'examen par l'Assemblée délibérante, le CCPI était informé que cinq des six recommandations avaient été retenues (à l'exception de la recommandation #5).

Parmi les actions inscrites dans la réponse au CCPI, nous pouvons noter la mise en place d'une procédure de référencement entre les ministères dans le cadre d'« Accompagnement Québec ». Mais aussi la poursuite du projet « Évolution Accompagnement Québec » pour assurer la complémentarité de l'offre de services dispensés par les partenaires communautaires du MIFI et les services publics d'emploi.

Le Comité consultatif Personnes Immigrantes (CCPI) est un comité aviseur mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail. Dans son mandat, le CCPI est amené à émettre des avis et des recommandations pour améliorer l'accessibilité des personnes immigrantes au marché du travail et leur maintien.

Considérant la complémentarité des services déployés par le gouvernement et les organismes spécialisés en employabilité, le MESS prévoit également consulter le CCPI sur ses attentes en matière de collaboration entre les ressources externes, les ressources des directions régionales de Services Québec et les agent-es d'aide à l'intégration du MIFI.

Enfin, la CPMT portera prochainement à l'attention des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) l'importance de considérer l'établissement d'une concertation régionale récurrente entre les partenaires du marché du travail au sujet de l'immigration dans les plans d'action régionaux.

Conclusion

Le CCPI est très attaché à se rapprocher de la réalité de ce qui est vécu par les personnes immigrantes dans leur quête d'accès et de maintien en emploi. Nos travaux ont également toujours mis en lumière l'importance des acteurs qui contribuent à la réussite des parcours d'intégration à la vie active québécoise. Nous profitons donc de l'occasion pour remercier les organismes en employabilité et autres partenaires terrain pour leur collaboration et leurs futures contributions à nos recherches.



AXTRA

Alliance des
centres-conseils
en emploi

533, rue Ontario Est, bureau 202, Montréal (Québec) H2L 1N8

514 721-3051 | AXTRA.ca