

MANDAT 132890

TITRE : Avis du Comité consultatif Jeunes (CCJ) intitulé « L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération »

CONTEXTE

La stratégie de mobilisation *Tous pour l'emploi*, dévoilée en février 2013, propose plusieurs mesures ciblées qui contribueront à préparer et à intégrer au marché du travail les personnes prestataires des programmes d'assistance sociale ou provenant de groupes sous-représentés sur le marché du travail dont, notamment, les jeunes et les immigrants.

Le 8 avril 2013, le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a déposé un avis « L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération » à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). L'avis dresse un portrait détaillé des obstacles à l'insertion professionnelle auxquels font face les jeunes immigrants de première génération. Il présente aussi des expériences vécues par ces jeunes et des propos menant à des recommandations concernant l'offre de service d'Emploi-Québec et de la CPMT.

La population étudiée est constituée de 140 jeunes immigrants de première génération, dont 76 femmes et 64 hommes dont l'âge moyen était de 29,5 ans. Plus de la moitié d'entre eux (81) ont complété un baccalauréat (43) ou des études de 2^e ou 3^e cycle (38). En moyenne, ils sont arrivés au Québec il y a six ans. À ce jour, on dénombre, parmi les participants, 41 personnes (29 %) sans emploi ou en recherche d'emploi.

Selon l'avis, les obstacles les plus fréquemment rencontrés par les jeunes immigrants (et bon nombre de personnes issues de l'immigration récente) sont la non-reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers, le manque d'expérience de travail acquise au Québec, les difficultés relatives à la maîtrise du français, et même de l'anglais pour certaines régions, ainsi que le racisme et la discrimination. Pour faire face à ces obstacles, l'utilisation du capital social et de l'aide organisée semble être l'une des voies privilégiées.

ANALYSE

Les obstacles

1. La non-reconnaissance des diplômes et le manque d'expérience de travail acquise au Québec

Pour de nombreux professionnels diplômés à l'étranger, la non-reconnaissance du diplôme est un réel problème, d'autant plus si le diplôme est lié à une profession régie par un ordre professionnel. Par ailleurs, la majorité des jeunes immigrants sont recrutés depuis leur pays d'origine en raison de leurs qualifications professionnelles. Or, il est décourageant pour eux de devoir retourner aux études ou encore de devoir accepter un emploi qui demande des qualifications moindres. De plus, comme ils n'ont pas d'expérience de travail acquise au Québec, les employeurs manquent de références pour juger de leur expérience et sont donc moins enclins à les embaucher.

Recommandation du CCJ : Que la CPMT, en collaboration avec Emploi-Québec, rende plus flexible un des critères du programme PRIIME, soit le fait d'être établi au Québec depuis moins de cinq ans.

Il est possible pour les personnes issues d'une minorité visible de participer à la mesure PRIIME en tout temps, qu'elles soient nées ou non au Canada. Pour ce qui est des personnes immigrantes qui ne sont pas associées à une minorité visible et qui ont des difficultés d'intégration en emploi tout résidant au Canada depuis plus de cinq ans, elles peuvent recourir à la mesure Subvention salariale pour pouvoir intégrer l'emploi. Le CCJ souligne que PRIIME permet d'occuper un emploi dans son domaine, or, il en va de même avec la Subvention salariale.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en collaboration avec la CPMT, initie une campagne de sensibilisation et de promotion adressée aux PME québécoises pour valoriser les avantages du PRIIME et de son volet IPOP.

Un outil de sensibilisation du public, s'adressant tant aux personnes qu'aux entreprises, a été réalisé et diffusé dans le réseau d'Emploi-Québec et auprès des ordres professionnels concernés. Il pourrait être pertinent de faire un rappel au réseau et un nouvel exercice de diffusion afin que les acteurs concernés assurent une meilleure promotion du programme.

Par ailleurs une campagne d'influence et de sensibilisation est prévue par le Conseil emploi métropole (CEM) dès l'automne 2013. Cette campagne ciblera principalement les entreprises de la région métropolitaine de Montréal et aura comme principal objectif la promotion des compétences des travailleurs immigrants. Dans le cadre de cette campagne, il est prévu de mieux faire connaître auprès des entreprises les programmes, les outils et les initiatives touchant l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Recommandation du CCJ : Que la CPMT, en collaboration avec Emploi-Québec, les réseaux en employabilité ainsi que les employeurs, développe une offre de stages rémunérés qui favorisent l'intégration sociale et professionnelle des jeunes immigrants.

Les stages rémunérés sont une avenue intéressante pour permettre l'acquisition d'expérience et la validation de l'intérêt pour une profession.

La CPMT est à élaborer, dans le cadre de *Tous pour l'emploi*, une offre de stages rémunérés comme moyen supplémentaire d'intégrer au marché du travail les personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi (dont font partie les jeunes immigrants de première génération), de développer et de reconnaître leurs compétences en milieu de travail. Cette offre de stage rémunérée s'ajoutera à celle déjà en place dans le réseau d'éducation, sans toutefois s'y substituer.

Des projets de stage sont aussi en expérimentation, notamment par l'entremise de « Interconnexion » piloté par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et la Chambre de commerce de Québec.

De plus, dans le cadre de la mesure Subvention salariale, Emploi-Québec offre l'acquisition d'une expérience de travail transférable à des personnes qui sont à risque de chômage prolongé. Il s'agit d'emplois rémunérés dans des organismes à but non lucratif, des administrations municipales ou des conseils de bande. L'employeur fournit un accompagnement et de l'encadrement; au besoin, une formation d'appoint peut également être offerte.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec étende le modèle de mentorat développé par Québec pluriel à toutes les régions du Québec et qu'il le rende davantage disponible à Montréal.

Les personnes immigrantes tendent à s'installer davantage dans les grands centres. Ainsi, le programme Québec Pluriel est déjà offert dans les régions qui connaissent la plus forte concentration d'immigrants, soit : Montréal, Laval, Longueuil, Gatineau, Québec et Sherbrooke. Il ne serait pas nécessairement bénéfique pour Emploi-Québec d'implanter ce programme dans toutes les régions sans qu'un besoin soit exprimé et reconnu. La région de Laval a récemment mis un terme à l'offre de ce programme faute de clientèle.

Dans l'Île-de-Montréal, huit organismes proposent le programme Québec-Pluriel. L'offre du programme semble donc adéquate pour le moment.

2. Les difficultés de maîtrise de la langue française et anglaise

L'étude révèle que les cours de francisation offerts aux nouveaux immigrants sont nettement insuffisants pour qu'ils puissent acquérir un niveau de compétence adéquat leur permettant d'exercer un emploi comme professionnel. En effet, plusieurs indiquent que les cours de francisation sont très élémentaires, et ce, même si on complète les trois niveaux offerts par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). De plus, l'avis du CCJ mentionne que dans certaines régions, où l'anglais est essentiel pour occuper un poste, les immigrants allophones doivent apprendre, non pas une, mais bien deux langues. Les jeunes immigrants déplorent aussi que l'anglais soit exigé pour occuper un emploi, alors qu'en réalité, dans plusieurs situations, il est très peu utilisé dans le travail quotidien.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en collaboration avec la CPMT, améliore l'accès aux jeunes immigrants n'étant pas en emploi à une francisation plus adéquate (en intensité et en durée et dans une diversité de formules plus flexibles, en fonction des besoins de l'immigrant) afin qu'ils maîtrisent un français fonctionnel pour intégrer de façon durable le marché du travail.

Le MICC est responsable de la francisation des personnes immigrantes au Québec. Ce ministère offre des cours de francisation de 33 à 44 semaines (selon le niveau de scolarité des participants) et il accorde une allocation aux personnes qui suivent les cours à temps plein.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), par l'intermédiaire du réseau des commissions scolaires, offre des cours de français qui sont complémentaires à ceux offerts par le MICC. Les préoccupations du CCJ seront transmises au MICC et au MELS qui siègent à la CPMT.

ENTENTE MESS-EQ et MICC

Emploi-Québec, quant à elle, réfère ou oriente les personnes immigrantes nouvellement arrivées vers les services de francisation du MICC. Elle peut par la suite soutenir une prolongation de la francisation en commission scolaire par le biais de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre*. Il s'agit alors d'une mesure d'emploi réservée aux personnes qui se destinent au marché du travail.

Le MICC agit comme un guichet unique qui répartit la clientèle entre les cégeps, les universités et les organismes non gouvernementaux spécialisés en matière de francisation. Le MICC verse l'allocation aux nouveaux immigrants pendant la durée de leur première francisation alors qu'Emploi-Québec peut verser de l'aide sociale aux personnes qui répondent aux critères et peut aussi accorder un montant en soutien du revenu.

Les parties conviennent de s'assurer que l'ensemble de la clientèle immigrante qui fait affaire avec Emploi-Québec puisse continuer d'avoir accès aux services de francisation.

ENTENTE MESS-EQ et les trois commissions scolaires de Montréal

Emploi-Québec, par l'entremise de la Direction régionale de l'Île-de-Montréal, a également conclu une entente avec les commissions scolaires de Montréal, Marguerite-Bourgeoys et Pointe-de-l'Île. Cette entente stipule que la commission scolaire assume les coûts relatifs aux frais de service et au matériel didactique et qu'Emploi-Québec octroie un soutien du revenu au participant.

Il importe de préciser qu'il n'est pas de la responsabilité d'Emploi-Québec d'offrir davantage de cours de francisation.

3. Le racisme et la discrimination

Selon le CCJ, de nombreux employeurs n'ont jamais eu de contact direct avec des employés de culture, de langue et de moeurs différentes. Ainsi, cette raison ferait en sorte que certains en viennent à délaissier des candidatures en raison de la sonorité étrangère du nom de la personne intéressée par un emploi. De plus, le CCJ avance que la non-reconnaissance des diplômes et le recours au manque d'expérience acquise en sol québécois sont autant de manifestations de discrimination. Cependant, de nombreuses entreprises semblent être préoccupées par la gestion de la diversité.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en collaboration avec la CPMT, fasse connaître aux entreprises québécoises l'offre de service des organismes en employabilité ayant développé une expertise en gestion de la diversité et fasse la promotion, via les CRPMT, des entreprises modèles en gestion de la diversité.

Les conseillers aux services aux entreprises d'Emploi-Québec sont sensibilisés à la valeur de la main-d'œuvre issue de l'immigration et ils en font la promotion lors de leurs interventions auprès des dirigeants d'entreprise et des gestionnaires en ressources humaines. Les organismes en employabilité spécialisés pour les personnes immigrantes ont comme mission de faire connaître la qualité de la main-d'œuvre et les bénéfices reliés à l'embauche des immigrants auprès des entreprises de leur territoire. De plus, Emploi-Québec s'assure que les agents travaillant auprès de la clientèle puissent outiller et référer les personnes immigrantes aux services appropriés dans les plus brefs délais.

Quant aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), ils effectuent un travail constant de promotion de l'employabilité des personnes immigrantes auprès des autres intervenants régionaux.

Par ailleurs, un volet « diffusion des bonnes pratiques d'intégration professionnelle » est aussi prévu dans le cadre de la campagne de sensibilisation qui sera menée par le CEM à l'automne 2013. L'offre de service des organismes en employabilité sera aussi promue auprès des entreprises ciblées par cette campagne.

Les stratégies utilisées pour contourner ces obstacles

1. L'utilisation du capital social

Un réseau de contacts étendu permet généralement une recherche d'emploi plus fructueuse car plus de 70 % des postes à combler ne sont pas affichés. Un jeune immigrant peut bâtir pareil réseau de contacts en s'impliquant dans différentes activités. Cependant, selon le CCJ, il n'est pas facile pour un jeune immigrant d'entrer en contact avec des professionnels et des gens du milieu des affaires. Ainsi, le CCJ mentionne qu'il reste beaucoup à faire pour stimuler et favoriser l'émergence de telles activités d'échanges culturels et professionnels.

Recommandation du CCJ : Que la CPMT, via les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), organise des activités de réseautage entre travailleurs et chercheurs d'emploi immigrants et non immigrants et employeurs d'un secteur donné pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrants.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent s'associer à différentes activités de réseautage initiées par Emploi-Québec ou par des associations sectorielles.

D'ailleurs, différentes activités de réseautage sont organisées, avec le concours d'Emploi-Québec, afin de soutenir l'intégration professionnelle des personnes issues de l'immigration. Mentionnons, à titre d'exemple, le projet Interconnexion qui se déroule présentement avec le concours de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de celle de Québec. Au cours de la dernière année, près de 2 500 nouveaux arrivants ont eu l'occasion de participer à différentes activités de maillage professionnel.

Recommandation du CCJ : Que la CPMT, en collaboration avec Emploi-Québec, crée des coalitions régionales composées de mentors bénévoles du milieu des affaires, d'employeurs et de partenaires spécialisés en employabilité. Cette initiative pourrait être financée par la CPMT et mise en œuvre par les CRPMT en collaboration avec le volet immigration des Conférences régionales des élus (CRÉ).

Il s'agit d'une idée intéressante qui est toutefois déjà mise en œuvre dans certaines activités de Mentorat Québec, une initiative soutenue dans cinq régions par Emploi-Québec, de *Leaders diversité*¹, piloté par le MICC, et d'*Alliés Montréal*², mené par la CRÉ de Montréal.

2. L'utilisation de l'aide organisée

Le CCJ mentionne que l'aide offerte pour faciliter l'établissement et l'intégration en emploi des immigrants se présente de différentes façons et varie en fonction des régions. L'avis suggère notamment que la référence vers un organisme en employabilité ne semble pas systématique après une participation à un atelier de groupe dispensée par un CLE.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en partenariat avec les ressources du milieu, offre une formation spécifique en immigration sur mesure à tous les agents dans les CLE et portant notamment sur la réglementation reliée au statut d'immigrant, sur certains aspects de la loi sur l'immigration, sur les obstacles vécus par les immigrants en général, sur les ressources du milieu qui leur sont offertes en fonction de leurs besoins et sur le choc culturel à l'arrivée au pays.

¹ *Leaders diversité* est un groupement de personnes concernées et engagées dans la diversité culturelle en emploi et en affaires au sein des entreprises et organisations.

² *Alliés Montréal* vise à faciliter l'arrimage entre les compétences des personnes immigrantes et les besoins de main-d'œuvre des entreprises afin de faire mieux profiter la région montréalaise de toutes ses ressources.

L'activité de formation « Culture et différences culturelles » est largement diffusée auprès des agents d'aide à l'emploi, et ce, depuis 2009-2010. Elle est donnée sur une base régulière aux nouveaux employés. De plus, à compter de 2013-2014, une nouvelle version de cette formation permettra de soutenir les intervenants qui travaillent au téléphone.

Par ailleurs, une formation sur le statut d'immigrant fait déjà partie des activités d'entraînement à la tâche offerte aux nouveaux agents d'aide à Emploi-Québec. Il pourrait cependant être intéressant d'évaluer la pertinence de développer une formation sur les obstacles vécus par les immigrants.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec fasse connaître les outils en gestion de la diversité actuellement disponibles à tous les intervenants qui oeuvrent, de près ou de loin, auprès de la jeune clientèle immigrante en recherche d'emploi.

Emploi-Québec contribue déjà à faire connaître aux intervenants concernés les outils disponibles en gestion de la diversité, notamment ceux contenus dans Diversité + <http://www.diversite.gouv.qc.ca/>. Il s'agit d'un site Web développé conjointement par le MICC et le MESS. Mentionnons aussi *Comprendre et agir*, un autre site Web développé par Emploi-Québec et le CEM <http://www.comprendreetagir.info/>. C'est un outil de coaching interactif pour mieux comprendre et agir avec les travailleurs et travailleuses issus de l'immigration.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en collaboration avec la CPMT, encourage les agents des CLE à référer systématiquement les personnes immigrantes aux organismes en employabilité afin qu'ils bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour accélérer le processus d'obtention d'un emploi.

Les agents d'aide à l'emploi réfèrent les nouveaux arrivants vers les ressources spécialisées. Le cheminement optimal vers l'emploi des nouveaux arrivants considère d'ailleurs la session « Objectif intégration », offerte par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et d'une durée de 24 heures, comme un passage indispensable pour réussir une intégration professionnelle au Québec. Il semble aussi plausible qu'un certain nombre de personnes immigrantes, notamment des personnes nouvellement arrivées, souhaitent obtenir des services d'aide à l'emploi par l'entremise d'une ressource externe qui sert aussi la population native ou immigrante de longue date.

Emploi-Québec travaille, avec le MICC, au développement du *Dispositif de services intégrés pour les personnes immigrantes nouvellement arrivées*. Ce dispositif vise à corriger certaines lacunes observées dans la dispensation des services destinés aux nouveaux arrivants. Sa mise en œuvre, prévue d'ici décembre 2013, permettra d'améliorer la transition entre les services d'accueil et d'aide à l'installation dispensés par le MICC et ceux destinés à accélérer l'intégration en emploi des nouveaux arrivants d'Emploi-Québec.

Recommandation du CCJ : Qu'Emploi-Québec, en collaboration avec la CPMT, augmente ses achats de formation pour les clients d'Emploi-Québec auprès des établissements scolaires quant aux formations d'appoint et de mise à niveau, en lien avec les besoins de qualifications des immigrants.

Emploi-Québec procède à d'importants achats de formation et la participation des personnes issues de l'immigration récente y est très élevée. Quant aux formations d'appoint et de mise à niveau, ces activités se déroulent généralement dans les institutions d'enseignement. La contribution d'Emploi-Québec se limite alors à offrir un soutien financier aux personnes qui ne peuvent assumer certains frais.

Le MELS a convenu avec le MICC d'assumer les coûts des formations d'appoint pour assurer la reconnaissance des acquis des nouveaux arrivants et de faciliter leur intégration en emploi. Cette entente est d'ailleurs intervenue après qu'Emploi-Québec ait expérimenté de tels projets auprès des infirmières.

Au cours des cinq dernières années, et pour l'ensemble du Québec, une importante participation à des activités de formation, soutenues par Emploi-Québec, était attribuée à des personnes immigrantes : 33,4 % pour des formations de niveau collégial et 77 % des formations de niveau universitaire.

Il faudrait voir comment Emploi-Québec pourrait participer à l'offre de la formation d'appoint qui constitue un élément important pour permettre l'adaptation des compétences des immigrants au contexte du marché du travail québécois.

CONCLUSION

Emploi-Québec s'est dotée de mesures pour venir en aide aux jeunes immigrants de première génération qui sont en recherche active d'emploi. Elle accueille d'ailleurs un très grand nombre de jeunes immigrants dans ses mesures d'emploi et permet, notamment par son offre de formation, l'acquisition de compétences nécessaires pour occuper un emploi. Elle offre également des services d'aide à l'emploi et peut diriger les personnes vers des organismes spécialisés. Emploi-Québec travaille aussi, en collaboration avec le Conseil emploi métropole et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, à différents projets destinés à soutenir l'intégration professionnelle des jeunes immigrants.

Il est essentiel de s'assurer que les jeunes immigrants puissent acquérir les compétences nécessaires pour intégrer le marché du travail et contribuer au développement de la société. Emploi-Québec partage le diagnostic du Conseil consultatif Jeunes ainsi que plusieurs de ses préoccupations soulevées dans son avis et entend poursuivre ses efforts afin de bonifier l'offre de service et de soutenir l'intégration professionnelle des jeunes immigrants de première génération.

Source : Direction de la planification et du développement des stratégies
Collaborations : Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail
Direction des mesures et des services aux individus
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
Conseil emploi métropole

Date de production : Le 13 mai 2013
Mise à jour : Le 22 mai 2013