
L'INSERTION EN EMPLOI DES JEUNES IMMIGRANTS DE PREMIÈRE GÉNÉRATION

COMITÉ
CONSULTATIF
JEUNES

CCJ

Avis

Mars 2013 | Adopté par les membres le 28 mars 2013



TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte.....	3
Les obstacles.....	5
La non-reconnaissance des diplômes et des titres de compétences.....	5
Le manque d'expérience québécoise.....	6
Bonifier PRIIME.....	6
Faire connaître PRIIME aux PME québécoises.....	7
Développer une offre de stages rémunérés.....	7
Valoriser les programmes de mentorat déjà établis	8
Les difficultés de maîtrise de la langue.....	8
Améliorer l'accès à une francisation accrue.....	9
Et l'anglais dans tout ça?.....	10
Le racisme et la discrimination.....	10
Les stratégies utilisées pour contourner ces obstacles.....	11
L'utilisation du capital social.....	11
L'utilisation de l'aide organisée.....	12
Conclusion.....	15
L'entrepreneuriat chez les personnes immigrantes : choix de vie ou alternative à l'emploi ?.....	16
Résumé des recommandations.....	17

Mise en contexte

À l'été 2012, l'équipe de recherche mobilisée par le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a sillonné le Québec pour documenter, par le biais de groupes de discussion, les obstacles d'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération. Les discussions réalisées dans sept régions administratives du Québec, plus particulièrement dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, à Sherbrooke, à Québec, en Montérégie Est ainsi que dans la Vallée-du-Haut-St-Laurent, ont permis à l'équipe de recherche de rencontrer 140 jeunes immigrants âgés de 18 à 35 ans et arrivés au pays depuis deux à huit ans.

L'échantillon est composé d'un peu plus de femmes que d'hommes (76 femmes par rapport à 64 hommes) dont la moyenne d'âge est de 29,5 ans. La moitié des participants provient d'Amérique latine et du Mexique (24 %), et d'Afrique subsaharienne (24 %). L'autre moitié provient principalement d'Europe occidentale (principalement la France), d'Europe orientale (Russie et Moldavie), d'Afrique du Nord (Algérie, Maroc et Tunisie), d'Haïti et les Antilles et d'Asie. L'échantillon présente une surreprésentation de personnes très scolarisées, puisque plus de la majorité des jeunes rencontrés avaient obtenu un diplôme universitaire au moment des entretiens. De ce nombre, 43 participants détenaient un baccalauréat et 38 autres avaient complété un diplôme de deuxième ou de troisième cycle. La catégorie d'immigration *économique* est la plus importante de l'échantillon, qui est arrivé *en moyenne* depuis six ans au pays, mais dont plus de la moitié est arrivé depuis deux à quatre ans. Finalement, plus de la moitié des jeunes rencontrés connaissaient des parents ou amis au Canada avant d'y immigrer, ce qui contribue généralement au choix d'établissement dans une région donnée. Les deux tiers d'entre eux ont utilisé, à un moment ou à un autre, l'aide d'un organisme en employabilité pour trouver un emploi. Au moment de la tenue des groupes de discussion, 29 % des immigrants rencontrés étaient sans emploi ou en recherche d'emploi.

Les groupes de discussion ont permis de confirmer en de nombreux points ce que la littérature sur le sujet relate et qui se trouve dans le rapport de recherche du CCJ accompagnant le présent avis. Les deux obstacles les plus importants vécus par les jeunes immigrants nouvellement arrivés au Québec s'illustrent par la non-reconnaissance de leurs diplômes et leurs expériences professionnelles acquis à l'étranger ainsi que le manque « d'expérience canadienne », termes utilisés par les jeunes rencontrés, après les avoir entendus de la part des employeurs. Par la suite, parmi les principaux obstacles recensés, les jeunes immigrants ont évoqué des problématiques reliées à la maîtrise insuffisante de la langue française, mais aussi de la langue anglaise (selon les régions visitées). En général, les jeunes rencontrés ont peu relaté de cas de racisme et de discrimination; ils mentionnaient surtout la difficulté de détecter la raison officielle pour laquelle ils n'étaient pas embauchés.

Afin de surmonter ces obstacles et devant la difficulté de faire valoir leur capital humain (formation et expériences professionnelles), les jeunes rencontrés ont usé de stratégies diverses, telles que l'utilisation du capital social (les réseaux de contacts) et l'aide organisée (les centres locaux d'emploi et les organismes communautaires en établissement et en employabilité), notamment par la participation à divers programmes en employabilité dont le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), le IPOP, *Québec pluriel*, Connexion-Compétences, etc. En fonction de l'efficacité de ces stratégies, certains jeunes ont choisi d'effectuer un retour aux études ou carrément d'accepter une déqualification et ce, pour

différentes raisons telles que des responsabilités familiales trop importantes, du découragement et une résignation devant l'ampleur de la tâche et même parfois, à la suite d'une transmission d'information erronée quant à leur valeur et leur potentiel sur le marché du travail.

Dans un premier temps, cet avis proposera des recommandations à l'égard des principaux obstacles vécus par les jeunes issus de l'immigration et sur lesquels Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail peuvent agir. Dans un deuxième temps, les recommandations pourront également toucher des stratégies actuellement utilisées et qui pourraient, en quelque sorte, être améliorées afin de favoriser l'intégration des jeunes immigrants sur le marché du travail, d'utiliser leur plein potentiel et ainsi de répondre aux besoins grandissants de main-d'oeuvre des organisations québécoises.

Les obstacles

La non-reconnaissance des diplômes et des titres de compétences

Si on reconnaissait l'expérience à l'extérieur du pays, l'expérience du marché du travail canadien aurait une moindre importance dans les critères d'embauche de l'employeur. Bref, on se concentrerait sur les compétences de l'immigrant et non pas sur le lieu où il a acquis ces dites compétences¹.

Nommé comme le principal obstacle vécu dans leur processus d'intégration au marché du travail professionnel au Québec, les jeunes rencontrés ont exprimé leur incompréhension et leurs frustrations de se faire sélectionner, d'une part, comme « travailleurs qualifiés » au pays et d'autre part, que leurs diplômes et titres de compétences ne soient pas reconnus.

Évidemment, la reconnaissance des acquis est un processus complexe, impliquant de nombreux ministères et dont les avancées progressent lentement mais sûrement au fil du temps. Le bulletin Focus Express du CAMO-PI mentionnait notamment en février dernier qu'une réorganisation de services à la clientèle MICC-MESS a été effectuée dans l'objectif d'éliminer certains chevauchements dans les services des deux ministères. Les deux instances ont également travaillé à définir un continuum de services plus efficace entre elles, afin de permettre aux individus de cheminer plus rapidement vers l'emploi. Il reste toutefois un arrimage important à effectuer entre l'évaluation comparative (obligatoire depuis peu) du MICC et les équivalences du MELS, pour ainsi faciliter la reconnaissance des diplômes et titres de compétences des immigrants.

Par ailleurs, le CCJ reconnaît et salue les efforts déployés actuellement par le MICC pour sensibiliser les candidats à l'étranger à mieux se préparer pour leur arrivée au Québec. Le CCJ souhaite vivement que cette sensibilisation ait un impact important sur la situation actuelle et plus précisément sur la gestion de leurs attentes.

Quand on vient au Canada en tant qu'immigrant qualifié, on vient, c'est avec beaucoup d'attente. Nous sommes des professionnels dans nos pays, on vient.... Moi je suis venue au Canada avec deux Masters, j'ai travaillé en [Europe], en recherche, j'étais assistante en recherche. Quand je suis venue ici, je savais au moins, je n'allais pas exercer dans mon domaine aussitôt, parce que c'est régi par un ordre et il faut passer l'examen de l'ordre. Mais j'étais sûre que je pouvais avoir un poste en recherche dans une université ou dans un centre de recherche [...]. C'était un rêve. Je me suis retrouvée au service à la clientèle; parce qu'il fallait mettre du pain sur la table, il fallait payer le loyer. [...]. C'est une immigration, c'est un challenge et c'est frustrant. L'information doit être donnée; oui, on a de l'information, mais quand on vient, on a beaucoup d'attente. Ils peuvent essayer d'améliorer la situation : l'intégration des immigrants, que ce soit au niveau de l'évaluation de l'emploi et que les employeurs soient un peu plus flexibles. On peut évaluer, on peut voir, est-ce qu'on a vraiment des compétences. Parce que vraiment, quand on laisse un emploi dans son pays, on vient ici, parce qu'on a été sélectionnés par rapport à notre profession et aux critères d'immigration : on ne s'attend pas à venir faire du n'importe quoi. C'est vrai qu'il faut vraiment avoir du courage. C'est tout ce que je peux dire : c'est un gros challenge. Je pense qu'on peut améliorer encore les choses, pour améliorer l'intégration des nouveaux immigrants. Surtout des immigrants qualifiés (Irène, (Cameroun), Valleyfield).

¹ CHARETTE, Alexandra pour le Comité consultatif Jeunes (2013). *L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération : le cas de quelques régions québécoises*, p. 24

Le manque d'expérience québécoise

Les jeunes rencontrés ont mentionné, systématiquement dans tous les groupes de discussion, le manque d'expérience comme un des principaux obstacles rencontrés pour obtenir un emploi. Ils se questionnent sur l'identité de l'employeur qui « leur donnera leur première chance », et ainsi briser le cercle vicieux du manque d'expérience québécoise.

[...] n'ayant pas de moyens de vérifier la validité et la qualité de la formation suivie à l'extérieur du Canada, l'employeur peut éprouver des difficultés à évaluer la candidature du nouvel immigrant et, ainsi, la rejeter².

Selon Paul Bélanger, professeur à l'Observatoire compétences-emplois, « l'enjeu stratégique pour l'individu immigrant est le premier emploi qui lui permet de bien s'intégrer dans le marché du travail (emploi stable dans son domaine et reconnaissant ses qualifications) et de pouvoir, par la suite, poursuivre son cheminement professionnel³ ». À l'instar de M. Bélanger, qui soutient l'importance des programmes d'aide à l'intégration des immigrants, tels que PRIIME, surtout qu'il est accompagné d'incitatifs financiers et de mesures d'accompagnement pour la formation d'appoint et le mentorat, le CCJ est également d'avis que PRIIME, qui s'illustre déjà en contribuant énormément à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles en leur permettant d'acquérir leur première expérience en sol québécois, verrait son efficacité accrue s'il était bonifié et accompagné de mesures complémentaires.

Bonifier PRIIME

Tel que défini par Emploi-Québec, le PRIIME est une mesure incitative auprès des employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail québécoise dans leur domaine de compétences. Dans le cadre de cette subvention salariale, l'État rembourse 50 % du salaire de l'employé embauché pour une durée de 30 semaines, ce qui constitue une opportunité intéressante pour les immigrants d'acquérir leur première expérience de travail au Québec. Toutefois, la pleine utilisation du PRIIME semble être freinée par deux points majeurs. Dans un premier temps, certains critères d'admissibilité peuvent faire en sorte qu'un jeune immigrant se retrouve en situation de sous-emploi mais ne puisse être admissible à la subvention puisqu'il est au pays depuis cinq ans et plus.



À titre d'exemple, un immigrant allophone arrivant au Québec doit prendre un certain temps pour effectuer son établissement (choix de la région, du lieu de résidence, identification des repères utiles tels que les soins de santé, services de garderie, etc.). Il effectue par exemple ses cours de francisation, d'une durée de 30 semaines et il est également possible qu'il soit dans l'obligation d'occuper quelques emplois dits « alimentaires » pour subvenir aux besoins de sa famille, à la suite de quoi, il peut choisir d'effectuer une formation d'appoint afin d'augmenter sa valeur aux yeux des employeurs et d'adapter ses compétences aux besoins du marché du travail québécois.

Dans l'exemple ci-haut, il est possible que ce cheminement prenne cinq ans et plus. Le CCJ est d'avis que cette contrainte de temps ne devrait pas être applicable dans le cadre du PRIIME puisque

2 CHARETTE, Alexandra pour le Comité consultatif Jeunes (2013). *L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération : le cas de quelques régions québécoises*, p. 23

3 BÉLANGER, Paul. *La participation de la population immigrante à la formation en entreprise*. Bulletin FOCUS Intégration du CAMO-PI, Édition de mars 2011, p. 56-58.

tous les jeunes immigrants qui souhaitent travailler dans leur domaine devraient y avoir droit. De coût peu élevé pour l'État, le PRIIME permet à de nombreux immigrants d'occuper un emploi dans leur champ de compétence par l'acquisition d'une première expérience de travail au Québec.

Recommandation

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



Il est possible, pour un jeune immigrant arrivé depuis plus de 5 ans d'avoir accès à la Subvention salariale, un programme similaire au PRIIME dont les objectifs divergent toutefois - PRIIME étant dédié aux immigrants et membres de minorités visibles souhaitant occuper un premier emploi rémunéré dans leur domaine.

Dans un deuxième temps, il arrive à l'occasion qu'un jeune immigrant doive expliquer la teneur et la valeur du PRIIME à l'employeur puisque ce dernier n'en connaît parfois pas l'existence.

Le volet IPOP du PRIIME semble être davantage méconnu puisqu'il cible précisément les travailleurs qualifiés, formés à l'étranger dans un domaine régi par un ordre professionnel. En octobre 2012, 18 ordres professionnels avaient obtenu l'autorisation de référer des candidats au projet IPOP⁴.

Selon Lambert Opula du CAMO-PI, « [depuis sa mise en oeuvre], il y aurait eu moins d'une centaine de bénéficiaires, et les initiateurs cherchent toujours une meilleure stratégie d'intervention ».

Faire connaître PRIIME aux PME québécoises

Recommandation

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.

Développer une offre de stages rémunérés

Dans le même ordre d'idées, afin de bonifier l'offre de service disponible pour les jeunes chercheurs d'emploi immigrants, il serait pertinent de valoriser la création d'un programme de stages pour les jeunes clientèles immigrantes qui ne sont pas dans le système scolaire - ils n'ont ainsi pas droit aux stages offerts par les collèges et universités. Le stage est un outil puissant pour, d'une part, valider un choix de carrière pour un jeune, et d'autre part, pour l'employeur, d'évaluer le potentiel de son futur employé; il représente une expérience concrète sur le marché du travail ainsi qu'un excellent moyen de favoriser l'insertion sociale, culturelle et professionnelle des jeunes immigrants au Québec.

4 Emploi-Québec - Direction des mesures et des services d'emploi. *Annexe 3 - Ordres professionnels autorisés à référer des candidats au projet IPOP*, Octobre 2012, 3 pages dans *Section 5.10.1 - Projet IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger par un ordre professionnel*, dans *Guide des mesures et des services d'emploi*.

Recommandation

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.

Valoriser les programmes de mentorat déjà établis

En complément au programme PRIIME, dont l'objectif est de fournir aux immigrants une première expérience dans leur domaine, à son volet IPOP, visant spécifiquement les professions réglementées par les Ordres et à la création d'une offre de stages, il convient de reconnaître la valeur ajoutée du mentorat. Le modèle n'est pas à développer en soi puisqu'il existe déjà via *Québec pluriel*.

(...) je suis entrée dans un programme qui s'appelle Québec pluriel. Je le trouve très intéressant. C'est à côté d'un mentor que je peux participer dans une entreprise, faire [de l'] observation, demander des choses... Il me dit : tu dois changer ça, je vais faire un réseautage pour toi. Je trouve ça plus axé sur la réalité. Je trouve ça très différent pour aller chercher des conseils, mais parfois on sort et on est découragés, mais ça, c'est une aide très axée sur la réalité (Zoey, (Colombie), Sherbrooke).

Ce programme de mentorat, issu de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 a été implanté, à l'époque, « dans les régions où subsistent des taux de décrochage scolaire, et de sous-scolarisation et de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population⁵ ». Or, depuis son implantation, *Québec pluriel* n'est toujours disponible que dans six régions du Québec, soit à Gatineau, Laval, Longueuil, Montréal, Québec et Sherbrooke. À Montréal, il n'est offert que dans cinq organismes. Il serait donc pertinent de le rendre accessible dans l'ensemble des régions du Québec et chez davantage d'organismes de Montréal puisque la majorité de la clientèle immigrante s'y trouve. En résumé, le programme offre une grande valeur ajoutée et semble très apprécié chez les participants qui l'utilisent, mais il est peu accessible actuellement.

Recommandation

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 difficultés de maîtrise de la langue

Les obstacles mentionnés précédemment touchaient la non-reconnaissance des diplômes et des titres de compétences ainsi que le manque d'expérience québécoise. Chez les allophones rencontrés, la non-maîtrise du français s'est également révélée comme un obstacle important. Ces derniers déplorent « que les cours de francisation ne soient pas assez complets pour obtenir un emploi convenable et correspondant aux qualifications des immigrants⁶ » :

5 DÉZIEL, Pierre-Luc pour le Comité consultatif Jeunes (2010). *Analyse des programmes gouvernementaux en emploi pour les jeunes issus des minorités ethnoculturelles*, 69 pages.

6 CHARETTE, Alexandra pour le compte du CCJ. L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération: le cas de quelques régions québécoises - Rapport de recherche, Décembre 2012, p. 80

Le niveau n'est pas suffisant pour trouver un travail. Tu finis la francisation, et c'est tout. Tu n'as pas le niveau pour trouver un travail dans ton domaine (Eva, (Colombie), Montréal).

Il faut se rappeler que des coupures importantes ont été apportées dans le budget québécois en 2010 aux cours de francisation et que, bien que la CPMT ait augmenté l'enveloppe relative au *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre* à la francisation en entreprise des travailleurs immigrants, un important ajustement reste à effectuer pour les immigrants qui ne sont pas encore en emploi, notamment en raison de difficultés linguistiques. Actuellement, de nombreux immigrants ne maîtrisent pas suffisamment le français pour même se rendre à l'entrevue de sélection et encore moins, la réussir. Le Conseil supérieur de la langue française abonde dans le même sens :

La connaissance du français qu'ont un grand nombre de ces nouveaux arrivants résulte souvent d'une francisation de base qui leur permet de se débrouiller dans la vie quotidienne. Bien que des efforts soient déjà investis afin de leur donner des connaissances plus grandes liées à leur domaine de formation, le CSLF croit qu'il faut favoriser l'apprentissage du français à des niveaux de compétence plus avancés et développer davantage de cours de francisation qualifiante centrés sur la maîtrise du vocabulaire spécialisé du domaine de formation des immigrants sélectionnés⁷.

Améliorer l'accès à une francisation accrue

Depuis un certain temps, le MICC cherche à sensibiliser davantage les immigrants avant leur départ pour le Québec. Ils sont, par exemple, encouragés à utiliser le « temps d'attente » pour s'informer sur le marché du travail, effectuer l'évaluation comparative - désormais obligatoire avant le départ - et apprendre le français. Le CCJ est persuadé qu'une offre de service en francisation adéquate est de mise pour les immigrants une fois qu'ils sont arrivés au pays et qu'ils cherchent à intégrer un emploi : ils doivent maîtriser un français fonctionnel. Une francisation accrue se révèle d'autant plus importante pour les immigrants de catégorie *Regroupement familial* (qui viennent rejoindre un parent ou un conjoint par exemple) ou *Réfugié*, puisque la maîtrise de la langue n'est pas exigée avant l'arrivée pour les personnes dans ces catégories d'immigration. Il serait d'autant plus intéressant que diverses formules d'horaires plus flexibles leur soient offertes afin de répondre à leurs besoins :

Recommandation

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.

⁷ Communiqué de presse du CSLF : *Redynamiser la politique linguistique du Québec*, diffusé le 6 mars 2013, <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPOF/Mars2013/06/c2629.html>

Et l'anglais dans tout ça?

Dans certaines régions, de plus en plus d'employeurs exigent la maîtrise de l'anglais, ce qui crée chez les immigrants un sentiment de frustration, notamment pour les allophones ayant appris le français et qui se voient exiger la maîtrise d'une *deuxième* nouvelle langue. Plusieurs participants estiment que la langue anglaise semble systématiquement exigée dans les offres d'emploi mais qu'en réalité, elle n'est que peu utilisée dans le cadre du travail :

Mes amis qui ont travaillé, ils m'ont conté ça. Il faut avoir l'anglais alors que dans la pratique... ils n'ont même pas utilisé l'anglais. Ils ont utilisé l'anglais à 5 ou 10 %, à la limite 15 %. (Mathias (Haïti), Sherbrooke).

Le racisme et la discrimination

Étant donné le caractère insidieux de la discrimination envers les personnes immigrantes, de nombreux exemples relatés durant les groupes de discussion laissent croire que le problème est bien présent : un CV éliminé car le nom est de consonance étrangère, un malaise, à l'entrevue, quand le recruteur voit la couleur de sa peau, la perception de ne pas être le bienvenu au salon de l'emploi en raison de son origine, etc. Évidemment, la non-reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger peut également représenter une forme de discrimination aux yeux des personnes immigrantes, alors que pour certains employeurs, cela peut être une façon de s'assurer des compétences du chercheur d'emploi. Plusieurs jeunes participants souhaiteraient qu'une plus grande sensibilisation des employeurs soit effectuée pour faire valoir la richesse et la plus value de la main-d'œuvre qualifiée immigrante. La littérature applaudit par ailleurs les efforts et les impacts positifs des mesures d'aide à l'intégration en emploi des immigrants.

[Toutefois], celles-ci ne produiront leur plein rendement que lorsque les gestionnaires responsables de l'embauche et de l'intégration maîtriseront les bases de la gestion en contexte multiculturel. Ainsi, si notre société se questionne sur ce qu'elle peut faire de plus pour améliorer sa performance en matière d'intégration des travailleurs issus de l'immigration, c'est clairement du côté du développement des connaissances et des compétences interculturelles au sein de nos organisations qu'elle doit porter son attention⁸.

En effet, la gestion de la diversité semble être une préoccupation modérée pour les employeurs. C'est pourquoi le CCJ estime que la sensibilisation auprès des employeurs devrait plutôt se faire par un accès aux différentes formations en gestion de la diversité, tant pour la haute direction que pour la direction intermédiaire, afin de modifier graduellement les perceptions des équipes de travail en place et de démontrer à quel point la diversité contribue à l'avantage concurrentiel et à la performance des organisations.

Recommandation

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.

⁸ TETTLEY, Étienne. Intégration des travailleurs issus de l'immigration - le chaînon manquant. Bulletin FOCUS Intégration du CAMO-PI, Édition de mars 2011, p. 32-33.

Les stratégies utilisées pour contourner ces obstacles

L'utilisation du capital social

Il semble naturel qu'un nouvel arrivant se tourne vers sa communauté lorsqu'il arrive dans son pays d'accueil. En raison de la langue, de la culture et des valeurs, plusieurs ont le réflexe de s'entraider plutôt que d'aller tout de suite chercher de l'aide organisée pour obtenir un premier emploi. Précisément pour se trouver un emploi dit « alimentaire », les jeunes rencontrés estiment que le réseau des immigrants est très utile et aidant. Toutefois, plusieurs d'entre eux ont émis certaines réserves quant à la validité et à la valeur des conseils reçus. La recherche résume d'ailleurs en ces points :

Les participants à cette étude n'ont cependant pas manqué de mentionner que les vertus du capital social comportaient une face cachée. Sans en diminuer l'importance tant pour l'intégration sociale qu'économique, ils indiquent qu'un cloisonnement des immigrants auprès de leurs communautés culturelles ou de la communauté immigrante peut freiner leur accès à l'emploi. Parallèlement, la difficulté que peut représenter la construction d'un réseau social au Québec peut aussi entraîner une insertion en emploi plus ardue⁹.

Plusieurs jeunes immigrants rencontrés semblaient conscients qu'un réseau de contacts québécois serait également très utile en raison de la part importante du marché caché de l'emploi au Québec, la majorité des emplois n'étant pas affichée. Pour un jeune immigrant qui arrive seul dans le pays d'accueil, l'accès à un tel réseau québécois peut s'effectuer notamment par la participation à des activités sociales et sportives, pour créer davantage de liens, s'intégrer graduellement et surtout, accélérer l'apprentissage de la langue française par une pratique assidue. Il reste toutefois beaucoup à faire pour stimuler et favoriser l'émergence de telles activités d'échanges culturels et professionnels.

Recommandation

Que la CPMT, via les comités sectoriels de main-d'oeuvre (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.

La mise en œuvre d'une telle recommandation serait facilitée par la mise en place d'une concertation régionale ou sectorielle forte. L'implantation de telles structures régionales contribuerait à rendre de telles initiatives plus efficaces, notamment dans un contexte où la nouvelle stratégie *Tous pour l'emploi* vise précisément à favoriser la régionalisation de l'immigration :

⁹ CHARETTE, Alexandra pour le Comité consultatif Jeunes (2013). L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération : le cas de quelques régions québécoises, p. 83

La Commission vise ainsi à faciliter l'intégration et la rétention des travailleuses et des travailleurs immigrants dans les régions du Québec (autres que la région métropolitaine de recensement de Montréal) afin d'étendre au-delà de l'amélioration de la connaissance du français, l'intégration et la rétention en emploi de travailleuses et de travailleurs immigrants récemment arrivés, notamment par un accompagnement en milieu de travail¹⁰.

Recommandation

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).

L'utilisation de l'aide organisée

L'aide disponible pour faciliter l'établissement et l'intégration en emploi des immigrants se présente de différentes façons et varie en fonction des régions. Certaines d'entre elles semblent mieux organisées alors qu'ailleurs, la disparité et la trop grande quantité d'information contribue à augmenter le niveau de confusion des jeunes immigrants.

Généralement, le Centre local d'emploi (CLE) est la porte d'entrée pour un jeune immigrant ayant besoin d'aide pour trouver un emploi. Le jeune sera vraisemblablement convié à une session de groupe au CLE pour se familiariser à la rédaction du CV, etc. Toutefois, la référence vers les organismes en employabilité ne semble pas systématique après une participation aux ateliers de groupes du CLE. De nombreux jeunes rencontrés ont mentionné avoir été référés par un agent du CLE vers une ressource externe en employabilité alors que d'autres ont affirmé avoir découvert les organismes par hasard, en marchant dans la rue. L'information transmise aux immigrants par les CLE doit être claire, complète et adaptée à leur situation personnelle et professionnelle. Afin d'être en mesure de bien répondre à leurs besoins, les participants ont suggéré que les agents soient davantage sensibilisés à leur réalité, au processus d'immigration, aux difficultés vécues à leur arrivée, etc. Il convient que les agents reçoivent une formation adaptée afin d'être en mesure de bien répondre à leurs besoins et de pouvoir les référer adéquatement par la suite.

Recommandation

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'immigration, 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.

¹⁰ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2013). *Tous pour l'emploi - Une impulsion nouvelle*, p.40

Recommandation

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.

L'analyse des données réalisée à la suite des groupes de discussion a mis en lumière de façon explicite les avantages des ateliers de groupes, que ce soit dans les clubs de recherche d'emploi, les CLE ou au sein des organismes en employabilité. Les jeunes immigrants y ont notamment apprécié les vertus pédagogiques de ces séances partagées :

Juste le fait d'avoir des conversations avec des gens dans le club [...] et en utilisant les outils que le club m'a donné, par rapport aux conversations téléphoniques. Tu passes par la réceptionniste, ensuite c'est quelqu'un chargé du département. Tu commences à améliorer ton français. C'est un long processus, en français [...] (Yuri, (Colombie), St-Hyacinthe).

Par contre, certains jeunes immigrants démontrent un besoin d'accompagnement en employabilité plus soutenu, notamment pour adapter le CV au marché du travail québécois, se préparer à l'entrevue de sélection ou encore se situer sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire connaître sa valeur en fonction de son capital humain, ses possibilités de carrière, etc. Or, plusieurs participants ont mentionné avoir grandement apprécié les services personnalisés reçus dans les organismes en employabilité. Le CCJ est d'avis que pour favoriser l'obtention d'un emploi d'un plus grand nombre d'immigrants au Québec, la référence vers les organismes devrait être systématique, ce qui n'est pas le cas actuellement puisqu'elle varie en fonction des régions et des agents.

Recommandation

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.

Tel que mentionné précédemment, les jeunes rencontrés ont utilisé des stratégies différentes en fonction de leur situation pour contourner les obstacles vécus dans leur recherche d'un emploi au Québec. Certains acceptent une déqualification, c'est-à-dire un emploi pour lequel ils sont nettement surqualifiés, d'autres jeunes effectuent le choix du retour à l'école, parfois pour y réaliser des études supérieures, parfois pour y compléter des formations d'appoint, lorsqu'elles existent et sont connues. Les jeunes immigrants rencontrés ont d'ailleurs vanté abondamment les courtes formations d'appoint, dont l'offre de service ne semble pas assez développée à leurs yeux :

Tu as un diplôme, tu as déjà fait des études, donne-lui la chance de ne pas aller encore 3-4 ans à l'Université. Qu'ils fassent quelque chose. Une école de 6 mois [pour] transition (Nestor, (Roumanie), Granby).

D'ailleurs, la recherche souligne que :

Cette idée [...] pourrait constituer une solution gagnante pour toutes les parties. D'une part, les universités pourraient recevoir davantage d'inscriptions de la part d'immigrants qualifiés qu'elles ne le font actuellement. Effectivement, beaucoup d'immigrants choisissent de ne pas reprendre le processus académique complet et poursuivent plutôt un cheminement court (DEP, AEC). Une formation d'appoint attirerait peut-être davantage d'immigrants qualifiés que ne le font actuellement les formations universitaires complètes qui en rebutent plus d'un. D'autre part, les immigrants qualifiés, sélectionnés pour leurs compétences, auraient l'opportunité de poursuivre une carrière qu'ils avaient amorcée dans leur pays d'origine¹¹.

Recommandation

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.

11 CHARETTE, Alexandra pour le compte du CCJ. *L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération: le cas de quelques régions québécoises - Rapport de recherche*, Décembre 2012, p. 79.

Conclusion

La grande majorité des jeunes immigrants rencontrés dans le cadre des 18 groupes de discussion réalisés à l'été 2012 ont déploré, dans un premier temps, deux obstacles majeurs, soit la non-reconnaissance de leur diplôme et de leurs titres de compétences ainsi que la difficulté d'accéder à une première expérience de travail québécoise. Dans un deuxième temps, les difficultés posées par la non-maîtrise de la langue française, et parfois anglaise (selon les régions), et les différents cas de discrimination ont également fait partie de la liste des obstacles soulevés par les personnes rencontrées. Afin de surmonter ces contraintes, les chercheurs d'emploi utilisent diverses stratégies, telles que le recours à l'aide organisée ou au capital social (réseaux d'amis, de familles ou de personnes-contacts plus éloignées). Pour accéder à un premier emploi, certains choisissent d'accepter une déqualification, c'est-à-dire de prendre un emploi pour lequel ils sont surqualifiés alors que d'autres utilisent des stratégies plus combatives et retournent aux études, soit pour une formation courte (quelques mois) lorsqu'elles sont disponibles ou une formation longue, de type baccalauréat dans un domaine bien précis.

Or, dans un contexte de rareté de main-d'oeuvre, où des milliers de personnes immigrantes qualifiées font le choix de tout quitter dans la perspective d'une meilleure vie, comment peut-on faciliter leur intégration en emploi ? Comment optimiser davantage les processus actuellement en place ?

Le CCJ recommande d'abord de rendre plus flexibles, mais surtout, plus disponibles des mesures déjà prometteuses et bien ficelées, telles que la subvention salariale PRIIME, son volet IPOP ainsi que le programme de mentorat *Québec pluriel*. De plus, il s'agit dans une seconde étape de les faire connaître, tant auprès des jeunes immigrants qu'auprès des employeurs. Par ailleurs, afin de contribuer à l'obtention, pour les jeunes immigrants, d'une première expérience de travail québécoise, il serait opportun de développer une offre de stages rémunérés pour cette clientèle qui éprouve certaines difficultés à se faire embaucher. Évidemment, ces initiatives seraient mieux supportées par un accès à une francisation soutenue, offerte dans des formules plus flexibles aux personnes immigrantes sans emploi afin qu'elles puissent acquérir un niveau de français adéquat et suffisant pour intégrer de façon durable le marché du travail. Pour favoriser la mise à niveau de certains travailleurs qualifiés, l'achat de formations d'appoint dans l'objectif d'en augmenter la disponibilité appuierait les chercheurs d'emploi immigrants dans leur démarche d'insertion professionnelle.

Finalement, puisque le maillage et les échanges interculturels contribuent à une meilleure intégration socioprofessionnelle, atténuant barrières et préjugés, des activités de réseautage par secteur d'activité seraient certainement aidantes afin d'ouvrir des portes au fameux marché caché de l'emploi; ces initiatives pourraient notamment être développées à l'issue de la création de coalitions régionales, composées à la fois d'employeurs, d'organismes d'établissement et d'employabilité, de syndicats, des CRÉ, etc. Les agents dans les CLE - volet service aux entreprises pourraient également contribuer à mieux outiller les entreprises en faisant mieux connaître les services des organismes en employabilité ayant développé une formation sur le travail en contexte de diversité. Également, les agents devraient avoir, eux aussi, accès à une formation spécifique en immigration - puisque les personnes immigrantes composent une partie importante de la clientèle -, et valoriser davantage la référence systématique vers les organismes en employabilité.

L'entrepreneuriat chez les personnes immigrantes : choix de vie ou alternative à l'emploi ?

Bien que certaines organisations en entrepreneuriat aient été sollicitées dans le cadre de cette recherche, il a été plutôt difficile de recruter des entrepreneurs immigrants. Il aurait été pertinent de documenter leur point de vue, à savoir si le démarrage de l'entreprise ou le travail autonome est le fait d'un projet de vie ou plutôt une alternative intéressante résultant des difficultés vécues pour se trouver un emploi dans son domaine.

Or, le contexte de rareté de main-d'oeuvre actuel pousse les partenaires du marché du travail à encourager davantage le placement en emploi plutôt que l'entrepreneuriat chez les personnes immigrantes. La réalité reste que tout le monde ne trouve pas nécessairement son compte dans le marché de l'emploi plus traditionnel, et que les entrepreneurs créent à la fois de l'emploi et une richesse collective.

À cet effet, en janvier dernier, *Citoyenneté et Immigration Canada* annonçait le lancement prochain du nouveau visa pour démarrage d'entreprise, prévu en avril 2013. Ce programme de type *projet-pilote* sur cinq ans, vise à « recruter des entrepreneurs immigrants aux idées novatrices, qui créeront de nouveaux emplois et stimuleront la croissance économique¹² ».

Bien que l'entrepreneuriat immigrant soit toutefois dépendant des directives fédérales, nul ne serait tenu d'empêcher un arrimage, en amont, avec le MICC et Emploi-Québec afin qu'une telle initiative puisse effectivement susciter de bons résultats et attirer au Québec une relève intéressante et créative en entrepreneuriat.

12 Communiqué de Citoyenneté et Immigration Canada. *Nouveau programme d'immigration historique pour attirer les créateurs d'emplois au Canada*, 24 janvier 2013.

Résumé des recommandations

Première recommandation

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

Deuxième recommandation

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.

Troisième recommandation

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.

Quatrième recommandation

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.

Cinquième recommandation

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.

Sixième recommandation

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.

Septième recommandation

Que la CPMT, via les comités sectoriels de main-d'oeuvre (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.

Huitième recommandation

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).

Neuvième recommandation

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'immigration, 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.

Dixième recommandation

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.

Onzième recommandation

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.

Douzième recommandation

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.



533 rue Ontario E., bureau 202

Montréal (Québec) H2L 1N8

(514) 721-3051 poste 5

info@ccjeunes.org

ccjeunes.org

Le CCJ a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité consultatif Jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Les principes directeurs:

La responsabilité

La représentativité

L'autonomie

Cet avis a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail

