

ANALYSE DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX EN EMPLOI POUR LES JEUNES ISSUS DES MINORITES ETHNOCULTURELLES

Comité consultatif Jeunes

Pierre-Luc Déziel

Juin 2010

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION - LE QUEBEC ET L'INTEGRATION DES JEUNES DES MINORITES ETHNOCULTURELLES EN MATIERE D'EMPLOI	6
L'OBJECTIF DU TRAVAIL	6
LES LIMITES ANALYTIQUES	7
DÉFINITION DU TERME « MINORITÉ ETHNOCULTURELLE ».....	7
LA MISE EN CONTEXTE	10
CHAPITRE 1 - PORTRAITS STATISTIQUES ET EVALUATION DES BESOINS EN MATIERE D'EMPLOI DES JEUNES DES MINORITES ETHNOCULTURELLES...14	
1.1. PORTRAIT STATISTIQUE	14
1.1.1. <i>L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES</i>	15
1.1.2. <i>L'EMPLOI DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES</i>	18
<i>PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRANTE</i>	18
<i>PORTRAIT DES MINORITÉS VISIBLES</i>	21
<i>PORTRAIT DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES</i>	23
1.2. LES BESOINS DES JEUNES DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	24
CHAPITRE 2 - ANALYSE DES PROGRAMMES EN EMPLOI POUR LES JEUNES DES MINORITES ETHNOCULTURELLES.....27	
2.1. DÉFINITION DES CRITÈRES D'ANALYSE	27
2.1.1. <i>ASPECT PROCÉDURAL</i>	27
2.1.2 <i>ASPECT QUANTITATIF</i>	28
2.2. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES PROGRAMMES	29
2.2.1 <i>LES PROGRAMMES ET MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC</i>	30
2.2.1.1 <i>LES PROGRAMMES POUR LES JEUNES</i>	30
2.2.1.2. <i>LE PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME)</i>	31
2.2.1.3. <i>LE PROGRAMME QUÉBEC PLURIEL</i>	40
2.2.2. <i>LES PROGRAMMES ET MESURES DU MICC</i>	56
2.2.3 <i>LES PROGRAMMES AU NIVEAU FÉDÉRAL</i>	58

CHAPITRE 3 - PISTES DE RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS	59
PISTES DE RÉFLEXION	59
3.1. LES SOURCES D'INEFFICACITÉ ET RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME QUÉBEC PLURIEL	59
3.2. LES SOURCES D'INEFFICACITÉ ET LES RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME PRIIME	63
BIBLIOGRAPHIE.....	65

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Figure 1 : Diagramme de Venn des catégories de minorités ethnoculturelles.....	8
Tableau 1 : Tableau de l'emploi et du chômage des jeunes au Québec (2008).....	14
Tableau 2 : Tableau des revenus des jeunes selon le niveau de scolarité (2000-2005).....	15
Tableau 3 : L'emploi à temps partiel selon la région et le groupe d'âge (2005).....	17
Tableau 4 : Les caractéristiques de la population immigrante du Québec (2006).....	18
Tableau 5 : Salaire médian des populations immigrantes du Québec (2006).....	19
Tableau 6 : Différences entre les taux d'activités, d'emploi et de chômage entre le groupe des minorités visibles et l'ensemble du Québec. (2008).....	20
Tableau 7 : Recrutement des différents organismes de Québec pluriel (2006-2010).....	50
Tableau 8 : Taux de jumelage pour le programme Québec pluriel (2006-2010).....	52
Tableau 9 : Taux de retour en emploi ou aux études pour le programme Québec pluriel (2006-2010).....	53

INTRODUCTION

Le Québec et l'intégration des jeunes des minorités ethnoculturelles en matière d'emploi

L'OBJECTIF DE CE TRAVAIL

En 2004, le Comité consultatif Jeunes (CCJ) publiait un mémoire sur l'intégration en emploi des jeunes issus des minorités visibles. Le mémoire démontrait que les membres des minorités visibles disposent d'un accès au marché du travail plus difficile que la population québécoise prise dans son ensemble. De plus, lorsqu'ils réussissent à obtenir un emploi, les jeunes issus de ces groupes minoritaires semblent confinés à des secteurs d'emploi plus précaires¹. Un autre mémoire sur le travail atypique au Québec², publié cette fois en 2007, soutenait que cette forme de travail³ touche principalement les jeunes. Aussi, il semble que les membres des minorités ethnoculturelles, comme les minorités visibles et les immigrants, sont également très touchés par l'emploi atypique⁴. En conjuguant ces deux observations, il est permis de suggérer que la situation en emploi pour les jeunes issus des minorités ethnoculturelles est d'autant plus délicate et problématique. En effet, ces jeunes doivent composer avec une multiplicité de discriminations, reliées à leur identité ethnoculturelle et à leur âge, qui rend leur intégration au marché du travail d'autant plus difficile.

Un certain nombre de programmes visant à promouvoir une meilleure intégration des jeunes issus des différents groupes minoritaires au marché de l'emploi ont été mis sur pied au Québec au cours des dernières années. En ce sens, l'analyse de ces programmes marque à la fois une étape logique et importante dans le développement du travail amorcé par le CCJ. Ce sera donc l'objet de cette étude que de faire l'analyse des programmes en emploi mis en place pour les jeunes issus de minorités ethnoculturelles au Québec. L'originalité de cette recherche réside principalement dans le choix de la terminologie de minorité « ethnoculturelle ». En effet, les travaux traitants de l'emploi des personnes issues de groupes minoritaires ont souvent concentré leur attention sur l'immigration, les minorités visibles ou les minorités

¹ *L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles*. Comité consultatif jeunes. Rédigé par Thomas Collombat. Montréal. 2004.

² *Le travail atypique au Québec*. Avis. Comité consultatif jeunes d'Emploi-Québec. Rédigé par Jean-François Venne. Montréal. 2007. p.16

³ Le travail atypique est une notion qui peut être largement définie comme « Tout ce qui n'est pas un emploi salarié, permanent et à temps plein » VOIR. MATTE, Denis, BALDINO, Domenico & COURCHESNE, Réjean. L'évolution de l'emploi atypique au Québec. Québec, Ministère du Travail. 1998. p. 88

⁴ LABELLE, Micheline, FIELD, Ann-Marie & ICART, Jean-Claude. *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté. Université du Québec à Montréal. Québec. 2007. p.37.

ethniques. Bien que ces études définissent un champ d'analyse dont les limites sont claires, elles ne réussissent pas à dresser un portrait d'ensemble de l'emploi des communautés en minorité au Québec. Ainsi, le choix du terme de « minorités ethnoculturelles » est motivé par un désir d'intégrer à notre analyse le plus de groupes possible. Cependant, comme ce terme n'est pas souvent utilisé dans la littérature statistique et gouvernementale traitant de l'emploi, il est important de le définir et d'expliquer comment il sera utilisé dans la présente étude. Il sera cependant possible de constater que l'utilisation de ce terme hétérogène amène des difficultés à la fois au niveau de l'analyse et de la collecte de données. L'objet de la première partie de cette introduction sera donc de formuler une définition du terme « minorité ethnoculturelle », de délimiter le champ d'analyse propre qu'il recouvre et d'illustrer les principaux avantages et désavantages de son utilisation. Afin de mieux comprendre la démarche de ce travail, il conviendra dans un deuxième temps de rappeler le contexte dans lequel celui-ci s'inscrit. Pour ce faire, nous tenterons de dégager les motifs qui expliquent l'importance de favoriser l'intégration des jeunes issus des minorités ethnoculturelles sur le marché de l'emploi. Nous distinguerons ainsi un premier motif s'appuyant sur des variables économiques et des facteurs démographiques propres au Québec, et un second fondé sur des idées et des valeurs issues de la sphère politique.

LES LIMITES ANALYTIQUES

Par souci de rigueur et de clarté, il convient de fixer les limites méthodologiques de cette recherche et de déterminer ainsi le champ des phénomènes que nous désirons observer et analyser. Étant donné le nombre important de programmes en emploi qui sont déployés sur le territoire du Québec et de l'impossibilité de traiter convenablement de chacun d'entre eux, il convient d'établir un critère de sélection qui permet de choisir les programmes que nous interrogerons. Nous avons donc choisi de porter notre attention sur les programmes mis en place par les instances gouvernementales, et plus particulièrement d'Emploi-Québec et ce, en raison du rôle important que cette institution joue dans le secteur de l'emploi au Québec. Ainsi, les programmes PRIIME et Québec pluriel seront les deux programmes qui feront l'objet d'une analyse approfondie et détaillée puisque ce sont les seuls qui sont destinés exclusivement à la population issue des minorités ethnoculturelles. Nous décrirons finalement certains programmes du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec bien que, dans ce cas, nous n'ayons pu nous livrer à une étude approfondie de ces programmes parce qu'ils existent que depuis trop peu de temps.

DÉFINITION DU TERME « MINORITÉ ETHNOCULTURELLE »

Une pléthore de termes peut être utilisée pour qualifier les groupes minoritaires au point de vue de la culture ou de l'ethnicité. Les qualificatifs d'« ethniques », de « visibles » ou d'« ethnoculturelle », utilisés pour cibler certaines minorités, peuvent entretenir certaines similitudes, mais posent d'importantes distinctions qu'il est important d'établir à la fois aux niveaux conceptuel et théorique. Il est donc nécessaire de définir la terminologie utilisée dans ce rapport, et d'offrir une définition fixe du terme de « minorité ethnoculturelle ». À cette fin, nous adopterons une stratégie de définition par la positive et par la négative, c'est-à-dire que nous tenterons à la fois de dégager ce qui forme la particularité propre au qualificatif

« ethnoculturelle » que nous distinguerons ensuite d'autres termes comme celui de « visible » ou d'« immigrant ». Ce faisant, il sera possible de mettre en relief la plus-value du terme « ethnoculturelle » et de justifier son utilisation dans le présent travail.

Le terme de minorité ethnoculturelle semble renvoyé à un usage fait principalement dans les ouvrages académiques et représente ainsi un concept plus soutenu, plus riche et plus complexe. Selon Statistiques Canada, une minorité ethnoculturelle se définit comme « *un groupe ethnique ou culturel auquel un individu appartient par la race, la religion ou la langue* »⁵. Ainsi, les origines ethnoculturelles sont liées aux origines ancestrales⁶, mais aussi à des acquis, comme la langue ou la religion, qui ne sont pas des traits qui sont physiquement identifiables. Il est donc possible d'entrevoir que ce terme nous permet d'appréhender une réalité complexe, et que le terme « ethnoculturelle » englobe d'autres types de minorités sur lesquelles nous devons maintenant porter notre attention. Afin d'approfondir notre compréhension du terme « ethnoculturelle » lorsqu'il désigne un groupe d'individus qui se trouvent en minorité dans un environnement déterminé, il est utile de le comparer à d'autres termes qui désignent eux aussi des groupes minoritaires. Nous retenons ici les termes que sont « minorité visible » et « immigrant ». Le terme « minorité visible » est un terme issu de la sphère des politiques publiques en matière de discrimination positive, et définit selon Statistiques Canada « *des personnes, autres que les aborigènes, qui ne sont pas caucasiennes de race, ni blancs de peau* »⁷. Contrairement aux membres des minorités ethnoculturelles en général, les membres des minorités visibles seraient donc identifiables à partir de caractéristiques physiques qui sont visibles. Cependant, cette définition assume que c'est une perception externe et objective de certaines caractéristiques de l'individu qui permettent l'identification d'un membre d'une minorité visible. Or, il convient également de remarquer que la perception personnelle et subjective que l'individu a de lui-même est aussi à prendre en considération, et donc que seuls les individus qui se définissent eux-mêmes comme membres d'une minorité visible peuvent être considérés comme appartenant à cette catégorie. Ainsi, il est important de garder en tête que certaines caractéristiques physiques sont nécessaires, mais non suffisantes pour appartenir à une minorité visible. Le terme « immigrant », lui, désigne, dans le cas du Québec, « *les ressortissants étrangers qui ont obtenu le statut de résident permanent et qui se destinaient au Québec au moment où ils ont immigré.* »⁸ Le terme « immigrant » définit donc un statut politique qui est attribué à un individu, et représente donc une notion abstraite qu'il n'est pas possible d'identifier à l'aide d'indicateurs physiques. Ainsi, les termes « immigrant » et « minorité visible » sont compatibles et peuvent être tous deux admis dans la catégorie des minorités ethnoculturelles, mais ils représentent aussi tous deux des catégories qui ne peuvent être réduites l'une à l'autre.

Le diagramme de Venn des différentes catégories de minorités (fig.1) illustre ce que nous venons de dire en rapport aux termes « ethnoculturelle », « immigrant » et « minorité

⁵ Statistiques Canada. URL : www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/
⁶ TANAKA, Milton. Francophone Visible Minorities and Ethnocultural Minorities in Canada. Diversity and Francophonie, Vancouver. 2005. p. 2

⁷ Statistiques Canada, URL : www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/

⁸ Tableau sur l'immigration permanente au Québec. 2004-2008. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec. Gouvernement du Québec. Mars 2009

visible ». Comme nous le constatons, la catégorie A « ethnoculturelle » englobe les catégories qui se rapportent à des minorités visibles (E) et des immigrants (B), ce qui revient à dire que *tous les immigrants et tous les membres des minorités visibles font partie des minorités ethnoculturelles*. Cependant, l'inverse n'est pas vrai. *Tous les membres des communautés ethnoculturelles ne sont pas nécessairement des immigrants ou nécessairement des membres d'une minorité visible*. Par exemple, un ressortissant français qui immigre au Québec est immigrant et membre d'une communauté ethnoculturelle. Cependant, il n'est pas une minorité visible et en ce sens, il se trouve dans la catégorie que nous avons libellée « B ». Dans la même optique, un jeune Haïtien né au Québec et dont les parents sont également nés au Québec n'est pas un immigrant, mais il est membre d'une minorité visible et par conséquent, d'une minorité ethnoculturelle. Il se trouve donc dans la catégorie « E ». Un Coréen qui immigre au Québec est à la fois immigrant, membre d'une minorité visible et d'une minorité ethnoculturelle. Nous pouvons ainsi placer cet exemple dans la zone qui se situe à l'intersection des cercles qui correspondent aux minorités visibles et aux immigrants, la catégorie « D ». Finalement, certains individus ne sont ni membres d'une minorité visible, ni immigrant, mais sont membres d'une communauté ethnoculturelle. Par exemple, un Allemand né au Québec n'est ni membre d'une minorité visible, ni immigrant, mais il est membre d'une communauté ethnoculturelle, qui est la catégorie « C ». *Il est important de comprendre que chacun de ces exemples représente des variantes qu'il est nécessaire de regrouper sous le vocable de minorité ethnoculturelle*.

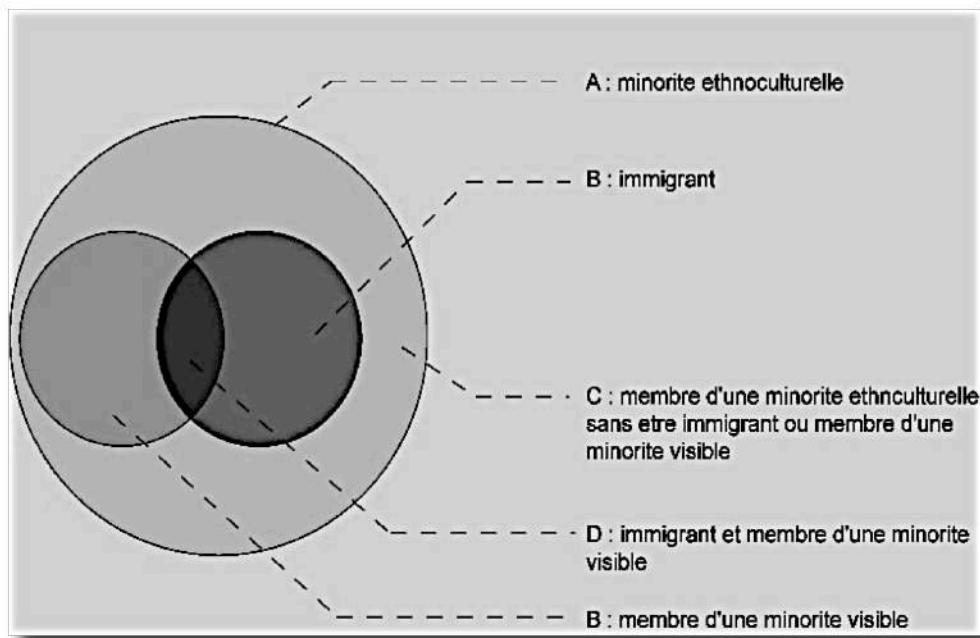


Figure 1 : Diagramme de Venn des catégories de minorités ethnoculturelles

Nous porterons principalement notre attention sur les catégories des immigrants et des minorités visibles parce que ce sont les membres de celles-ci qui, comme nous l'avons fait remarquer plus haut, ont le plus de difficultés à s'intégrer au marché de l'emploi du Québec. Il peut ainsi être intéressant de brièvement présenter quelques données quantitatives par rapport

à celle-ci. La population immigrante de 15 ans et plus représentait en 2006 12,7 % de la population de 15 ans et plus du Québec. Les minorités visibles de 15 ans et plus représentaient pour la même année 8,7 % de cette population. À la lumière de ce que nous avons dit par rapport à ces deux groupes, il est également nécessaire de chiffrer la population qui est à la fois immigrante et appartenant aux minorités visibles. En 2006, 65,4 % des membres des minorités visibles de 15 ans et plus sont immigrants. Comme, 8,7 % de la population de 15 ans et plus du Québec est une minorité visible⁹, on peut déduire que 5,68 % de la population du Québec âgée de plus de 15 ans appartient à la catégorie « D » de notre diagramme.

On constate donc que le concept de minorité ethnoculturelle désigne un ensemble hétérogène de groupes minoritaires et que l'utilisation de ce terme dans ce travail présente d'importants avantages, mais aussi certains inconvénients. En traitant de minorités ethnoculturelles, nous aurons l'opportunité d'analyser un large éventail de groupes sociaux et culturels et ainsi d'avoir une vue d'ensemble des problématiques en matière d'emploi des jeunes issus de ces groupes. De plus, cette dichotomie entre minorités visibles et immigrants nous permettra certainement de faire ressortir certaines caractéristiques et problématiques propres à chacun de ces groupes en matière d'emploi, mais aussi de mettre en relief certaines difficultés communes. Par contre, ce choix terminologique amène également sa part de difficulté au niveau de l'analyse. En effet, comme le concept de minorité ethnoculturelle désigne un ensemble complexe et hétérogène, il est important de ne jamais perdre de vue que nous ne pouvons que difficilement établir des généralisations qui soient quantifiables. Nous ne disposerons pas toujours de toutes les données nécessaires pour établir le ratio de personnes qui appartiennent à la fois au groupe des minorités visibles et à celui des immigrants. Néanmoins, l'originalité du terme et la possibilité de dresser un portrait global de la situation en emploi des jeunes issus de groupes minoritaires surpassent les difficultés quantitatives que l'utilisation de ce terme entraîne. C'est pour cette raison que cette étude traite de minorités ethnoculturelles et non seulement d'immigrants ou de membres des minorités visibles.

LA MISE EN CONTEXTE

Plusieurs facteurs justifient une étude sur l'intégration des jeunes issus de minorités ethnoculturelles sur le marché de l'emploi et expliquent la nécessité de s'interroger sur l'efficacité des programmes mis sur pied au Québec pour faciliter celle-ci. Nous dégagerons ici deux motifs qui s'articulent autour de problématiques qui sont économiques et politiques, et qui se rapportent à d'importants traits caractérisant la société québécoise. Ces deux motifs soulignent l'importance de bien intégrer les jeunes des minorités ethnoculturelles à la fois par souci du respect de l'égalité entre les citoyens et par souci économique. Nous voulons donc ici rapidement démontrer que l'implantation de programmes en emploi pour les membres de minorités des minorités ethnoculturelles est un enjeu qui concerne l'ensemble de la société.

⁹ Statut d'immigrant et lieu de naissance (38), statut d'immigrant et période d'immigration (8A), groupes d'âge (8), sexe (3) et certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la population active, de la scolarité et du revenu (277), pour la population totale, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %). Statistiques Canada. Recensement 2006. URL : <http://www12.statcan.gc.ca/francais/census06/>

québécoise. Nous discuterons d'abord du motif économique pour ensuite présenter le même exercice dans une optique politique et idéologique.

LE MOTIF ÉCONOMIQUE

L'argument que nous désirons ici développer tient à démontrer qu'une bonne intégration des individus appartenant à des minorités ethnoculturelles au marché du travail peut avoir un effet économique positif dont les bénéfices sont partagés par ses individus comme par la société qui les accueille¹⁰. Ceci est particulièrement marqué pour ce qui a trait à l'immigration économique¹¹. Cependant, pour que le processus d'immigration soit mutuellement bénéfique, un efficace processus d'intégration doit accompagner celui-ci. Un manquement en ce sens peut entraîner un taux de chômage ou de sous-emploi important au sein de la population immigrante, mais aussi constituer un coût économique supplémentaire pour la société d'accueil.

Le rapport *Apprendre le Québec*, d'abord publié en 2007 par le gouvernement du Québec, souligne la nécessité et l'importance de l'immigration pour atténuer la surcharge économique causée par l'effet combiné d'un faible taux de natalité et du vieillissement de la population québécoise¹². Premièrement, le taux de natalité au Québec a oscillé de 2000 à 2008 entre 0,98 % et 1,13 %¹³, ce qui représente une chute comparativement aux périodes précédentes et un taux relativement faible par rapport au taux de natalité au plan international qui se situe à 2,1 %¹⁴. Un des problèmes qu'engendre cette baisse dans le niveau de natalité est la possible carence de relève au niveau de la main-d'œuvre. Deuxièmement, la part des personnes de plus de 65 ans représente 13 % de la population du Québec, et devrait atteindre 16 % en 2011 et 20 % vers 2021¹⁵. Le manque à gagner au niveau de la main-d'œuvre ne devrait qu'être d'autant plus marquant, ce qui exerce une pression positive sur la demande de main-d'œuvre provenant de l'immigration.

Pour la population immigrante au Québec, le document constitue en ce sens un véritable guide d'intégration à la culture québécoise en général. Bien que le document ne soit

¹⁰ BELHASSEN-MAALAOUI, Amel. *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. L'Harmattan, Paris. 2008. p. 89-91.

¹¹ Nous entendons par immigration économique "Les résidents permanents qui ont été sélectionnés par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie. Les immigrants doivent se destiner à une activité économique ; selon le cas occuper un emploi, gérer une entreprise ou investir." Définition fournie dans Tableau sur l'immigration permanente au Québec. 2004-2008. *Op.Cit.* p. 5.

¹² *Apprendre le Québec. Guide pour réussir mon intégration*. Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Québec. 2007. p. 10. Voir aussi la seconde édition du *guide*, publiée en 2009. Cette nouvelle version insiste cependant moins sur l'importance économique de l'immigration que son prédécesseur.

¹³ *Naissances et taux de natalité*, Québec, 1900-2008. Institut de la statistique du Québec. URL : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/401.htm

¹⁴ *Natalité et fécondité dans divers pays du monde*. Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). France. 2007. URL : <http://www.insee.fr/fr/themes/>

¹⁵ GIRARD, Chantal. *Le vieillissement de la population au Québec ; où et quand ?* Ministère des Affaires municipales, du sport et du loisir, Québec. Novembre 2003. p. 5

pas uniquement axé sur l'insertion professionnelle et le travail, une importante part de celui-ci est dédiée à la recherche d'emploi, ce qui traduit la volonté du gouvernement à Québec à faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Le volet emploi du processus d'intégration est complété par d'autres mesures qui prennent en compte l'intégration culturelle dans un sens plus large, comme la vie sociale et la francisation. L'efficacité d'une stratégie d'emploi pour un membre d'une minorité ethnoculturelle dépend en effet également de variables culturelles comme la langue ou la reconnaissance des diplômes, par exemple. L'idée de favoriser l'intégration des jeunes des minorités ethnoculturelles à des fins économiques peut causer des craintes quant à une certaine instrumentalisation d'un groupe social. Ces craintes, bien que justifiées, peuvent se réaliser lorsque l'on parle de travail atypique ou de sous-emploi qui résulterait d'un mauvais processus d'intégration. Or, l'intégration maximale sera celle qui favorisera l'accès à un emploi qui est réellement à la hauteur des compétences et des attentes du demandeur d'emploi. Cette perspective économique sur les besoins du Québec nous permet de fonder en partie la pertinence d'un travail d'analyse des programmes en emploi qui s'intéresse aux jeunes issus des minorités ethnoculturelles.

LE MOTIF POLITIQUE

La gestion adéquate de la montée des pluralismes culturels représente un défi majeur que devront affronter les démocraties libérales contemporaines. En effet, l'essor d'une pluralité de discours, d'opinions et de pratiques différentes sur la sphère publique peut donner lieu à des tensions que les pouvoirs publics devront s'affairer à résoudre dans la bonne entente. L'UNESCO définit en ce sens le pluralisme culturel comme « la réponse politique au fait de la diversité culturelle ». ¹⁶ Dans cette nouvelle configuration du rapport à « *l'autre* », les sociétés peuvent adopter des attitudes variables qui peuvent aller d'un désir d'assimilation des courants minoritaires à la culture majoritaire et dominante à une volonté d'établir un dialogue interculturel respectant la diversité culturelle et valorisant le multiculturalisme¹⁷. La réponse politique à cette exaltation de la diversité ethnoculturelle doit, dans un contexte libéral, assurer l'interaction harmonieuse des différents groupes sociaux et façonner les conditions favorisant l'émergence d'un climat de tolérance et de dialogue entre les personnes et les groupes aux identités plurielles et diverses. La Québec étant une démocratie libérale, il relève du devoir des pouvoirs publics d'assurer l'intégration et la participation de tous et de toutes à la vie politique, économique et culturelle commune. En ce sens, si un groupe se trouve désavantagé par rapport à la majorité, le gouvernement se doit de fournir un effort supplémentaire pour pallier ce problème. Comme la réalité en emploi des jeunes et de certains groupes ethnoculturels au Québec est peu reluisante, nous soutenons que les programmes et mesures mis en place par différents ministères du Québec pour obvier à ces difficultés doivent être adéquats et efficaces. C'est en ce sens que tenons à l'idée que l'évaluation de l'action du le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, du Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, et du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport est des plus pertinentes. Cette évaluation permettra de fournir certaines

¹⁶ Pluralisme culturel. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. UNESCO. URL:<http://portal.unesco.org/culture/fr/>

¹⁷ LABELLE, Micheline & LÉVY, Joseph J. Ethnicité et enjeux sociaux. Le Québec vu par les leaders des groupes ethnoculturels. Liber, Montréal. 1995. p. 7-8.

recommandations visant à contribuer au perfectionnement des mécanismes d'intégration des jeunes issus des minorités ethnoculturelles au marché de l'emploi au Québec.

CHAPITRE 1

Portraits statistiques et évaluation des besoins en matière d'emploi des jeunes des minorités ethnoculturelles

1.1. PORTRAIT STATISTIQUE

L'objectif de cette première partie est de dresser un portrait statistique de la situation en emploi des jeunes issus des minorités ethnoculturelles afin d'ensuite cerner les différents besoins de ces jeunes en matière d'emploi. Il sera ainsi possible de constater que la situation en emploi de ces jeunes est marquée par un certain nombre d'inégalités par rapport à celle de l'ensemble des jeunes du Québec. Certains des obstacles que doivent surmonter ces jeunes sont ceux souvent associés au fait d'être jeune, comme la recherche d'un premier emploi, alors que d'autres correspondent davantage à des obstacles auxquels font face les membres de certaines communautés culturelles, comme la reconnaissance des compétences. À la jonction de ces deux catégories, on retrouve les problèmes et besoins des jeunes issues des minorités ethnoculturelles, qui doivent composer avec les défis associés à la fois à leur âge et à leur profil socioculturel. Ces obstacles et défis particuliers doivent constituer le principal point d'appui des programmes de soutien et d'aide à l'emploi qui sont destinés aux jeunes issus des minorités ethnoculturelles. L'analyse de ces programmes, tout comme leur élaboration d'ailleurs, requiert un travail préparatoire d'identification des problèmes et des besoins des jeunes issus des minorités ethnoculturelles.

L'identification des besoins de la population ciblée par un programme social constitue une incontournable première étape quant à l'évaluation de celui-ci¹⁸. Afin d'établir une correspondance entre l'offre et la demande d'aide, il importe en effet de d'abord connaître les besoins de la population destinée à recevoir l'aide. Les difficultés rencontrées par certains groupes sociaux sont nombreuses et diverses, et il est important de bien en comprendre la portée avant de mettre en place un service visant à les aplanir. La présente sous-section s'affairera à dresser un portrait général et statistique du milieu de l'emploi pour les jeunes issus des minorités ethnoculturelles. Il sera en ce sens nécessaire de d'abord faire état de la situation en emploi des jeunes en général pour ensuite rendre compte de celle des membres de minorités ethnoculturelles. Nous verrons que c'est un état précaire qui caractérise la situation en emploi de ces deux groupes, bien qu'elle semble encore plus difficile dans le cas des jeunes des groupes ethnoculturels.

¹⁸ ROSSI, P. LIPSEY, M.W. & FREEMAN, H.E. *Evaluation : a systematic approach.* (7e Ed.) Sage, Thousand Oaks. 2004.

1.1.1. L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES

En 2008, les jeunes âgés de 15 à 24 ans représentaient 15,5 % de la population active du Québec alors que ceux qui appartenaient à la tranche d'âge des 25 à 34 ans en constituaient 21,9 %. De plus, les jeunes de 15 à 34 ans, qui représentaient en 1988 50,6 % de la population active du Québec, ne constituaient que 37,4 % de celle-ci en 2008¹⁹. Il est possible d'expliquer cette importante baisse par une arrivée plus tardive sur le marché du travail de ces derniers, et ce, principalement en raison de la croissance de la durée des études et du niveau de scolarisation²⁰. En effet, les jeunes qui étudient sont moins actifs sur le marché du travail puisque la majorité de leur temps est consacrée à l'école et au travail scolaire. Ils sont ainsi plus disposés à travailler à temps partiel ou lors de certaines saisons comme l'été. Cependant, on remarque que plus les jeunes vieillissent, moins il fréquente l'école et plus leurs taux d'activité et de chômage s'améliorent et se rapprochent des moyennes québécoises²¹. Ainsi, nous pouvons formuler l'hypothèse que les plus jeunes disposeront de salaires moins élevés que les plus vieux, qu'ils afficheront des taux de chômage plus hauts que les moyennes du Québec, et qu'ils occuperont des emplois atypiques, hors de leurs champs de compétences propres.

	Pourcentage de la population active de 15 ans et plus (%)	Taux D'emploi (%)	Taux de Chômage (%)
Population active de 15 ans et plus	100	71,7	7,2
Population active des 15-24 ans	15,5	59,5	12,1
Population active des 25-34 ans	21,9	81,4	6,5

Tableau 1 : Tableau de l'emploi et du chômage des jeunes au Québec (2008)

Source : Statistiques Canada

¹⁹ Répartition de la population active par groupe d'âge, moyennes annuelles, Québec, 1976 à 2008. Institut de la statistique du Québec. 2009. URL : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/tabc1.htm

²⁰ Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire. Ministère de l'éducation, du sport et du loisir. Secteur de l'information, des communications et de l'administration. Québec. 2008. p. 133

²¹ Voir : LEMIEUX, Georges. Jeunesse, stress et détresse au travail. Recherche-avis, Comité permanent de la jeunesse. Québec. Octobre 2007.

Comme l'indique le premier tableau, les jeunes de 15 à 24 ans ont un taux de placement en emploi de 59,5 %, ce qui constitue un taux de 12,2 % inférieur à la moyenne québécoise qui s'est fixée à 71,7 % pour les 15 à 64 ans en 2008. Les 25 à 34 ans cependant constituent un groupe qui se trouve à 9,7 % au-dessus de la moyenne avec 81,4 % de taux d'emploi²². Le taux de chômage révèle également la situation difficile en emploi des jeunes, et plus particulièrement des 15 à 24 ans. En effet, bien que le Québec ait affiché pour 2008 un taux de chômage moyen de 7,2 %, le taux de chômage est de 12,1 % pour les 15-24 ans. Cependant, encore une fois, les 24-35 occupent une place favorable par rapport à la moyenne québécoise avec un taux de chômage de 6,5 %, soit 0,7 % sous celle-ci. Nous pouvons donc ici observer que la situation en emploi semble plus précaire pour les jeunes de 15 à 24 ans que pour les 25-34 ans qui jouissent eux d'une position plutôt avantageuse par rapport aux moyennes québécoises.

	Revenu annuel moyen (\$/an) scolarité inférieure au Baccalauréat (2000)	Revenu annuel moyen (\$/an) scolarité inférieure au Baccalauréat (2005)	Revenu annuel moyen (\$/an) scolarité supérieure au Baccalauréat (2000)	Revenu annuel moyen (\$/an) scolarité supérieure au Baccalauréat (2005)
Population active de 15 ans et plus	24, 442	27, 403	64, 143	64, 953
Population active des 15-24 ans	11, 313	11, 392	15, 674	14, 876
Population active des 25-34 ans	26, 848	27, 378	43, 403	40, 744

Tableau 2 : Tableau des revenus des jeunes selon le niveau de scolarité (2000-2005)
Source : Statistiques Canada

Le revenu des plus jeunes et le type d'emploi qu'ils occupent illustrent également certaines caractéristiques peu enviables de la situation en emploi vécue par ces derniers. Tel que l'on peut le constater à l'aide du second tableau, le revenu annuel moyen des 15-24 ans qui possèdent un niveau de scolarité inférieur au baccalauréat se trouvait en 2000 à 11 313 \$ par année et à 11 392 \$ par année en 2005, ce qui représente une maigre augmentation de

²² *Taux d'emploi selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2008.* Institut de la statistique du Québec. 2009. URL : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnrt/parnt_etudn_march_travl/pop_active/tabc13.htm

0,6 % sur 5 ans. Les moyennes annuelles pour l'ensemble du Québec se situent elles à 26 442 \$ par année 2000 et à 27 403 \$ par année en 2005, ce qui représente cette fois une croissance de 3,6 % sur cinq ans. Pour les jeunes qui possèdent un niveau de scolarisation supérieur au baccalauréat, le revenu annuel moyen grimpe cette fois à 15 674 \$ par année en 2000, et chute à 14 876 \$ par année en 2005. Pour un niveau de scolarité équivalent, les taux moyens de la société québécoise prise dans son ensemble sont ici aussi plus hauts que ceux des jeunes, se fixant à 64 143 \$/an pour l'année 2000 et à 64 953 \$/an pour 2005. Les 24-35 ans gagnent plus que les plus jeunes avec 26 848 \$/an en 2000 et 27 378 \$/an en 2005 pour un niveau d'étude inférieur au baccalauréat, et de 43 403 \$/an en 2000 et de 40 744 en 2005 pour un niveau de formation supérieure au baccalauréat²³. Cette différence de résultats entre les 15-24 ans et les 25-34 ans s'explique entre autres par le fait que les membres du second groupe auront été en mesure de comptabiliser une plus grande expérience de travail, ayant accès ainsi à des tranches de revenus plus élevés.

La structure de l'emploi au Québec montre une prépondérance importante des jeunes de 15 à 24 dans le travail à temps partiel, une forme de travail atypique. Comme le montre le troisième tableau, 54 % des jeunes de ce groupe qui ont travaillé en 2005 ont en effet occupé un poste à temps partiel, contre seulement 14 % pour les 25 à 34 ans. Dans la région métropolitaine de Montréal, l'écart est d'autant plus creux que 56,2 % des plus jeunes qui ont travaillé l'ont fait à temps partiel, alors que pour ce qui a trait aux 25 à 34 ans, ce sont 14,3 % des individus qui n'ont pas travaillé à temps plein²⁴. Cette tendance de l'emploi précaire pour les plus jeunes se confirme également avec le type de profession et d'industrie au sein desquelles les jeunes trouvent de l'emploi. Au Québec, 50 % des jeunes exercent une profession dans le domaine de la vente et des services²⁵, avec 27,4 % des jeunes de 15 à 25 ans employés dans l'industrie du commerce de détail et 16,4 % dans l'industrie de l'hôtellerie et des services de restauration.

Il est donc possible de confirmer, à la lumière de ces dernières observations, que la situation en emploi des jeunes se caractérise au Québec par un taux élevé de chômage et de faibles revenus. De plus, les jeunes ont tendance à occuper des emplois à temps partiel. Un autre constat est que les jeunes de 25-34 ans semblent moins atteints par ces phénomènes que les 15-24 ans. On note aussi que le long parcours académique de plusieurs explique en partie

²³ *Tranches de revenu total (23) en dollars constants (2005), groupes d'âge (7A), plus haut certificat, diplôme ou grade (5) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, 2000 et 2005 - Données-échantillon (20 %).* Statistiques Canada. Recensement de 2006. URL : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/rt-td/inc-rev-fra.cfm>

²⁴ *Travail en 2005 (23), groupes d'âge (9) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %).* Statistiques Canada. Recensement de 2006. URL : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/rt-td/inc-rev-fra.cfm>

²⁵ *Catégorie de lieu de travail (6), Catégorie de travailleurs (4A), groupes d'âge (10A), sexe (3) et certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la population active, de la scolarité et du revenu (249), pour la population active occupée de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %).* Statistiques Canada. URL : http://cansim2.statcan.gc.ca/cgi-win/ensm.cgi?Lang=F&SP_Action=Sub&SP_ID=3711&SP_Portal=2

ces résultats. Les jeunes qui sont encore aux études occuperont, par contrainte de temps, des emplois à temps partiel alors que ceux qui viennent de terminer leurs formations ne disposent d'encore aucune, ou très peu, d'expérience de travail dans leur champ de compétence et auront donc de plus bas salaires. Or bien que l'on puisse affirmer que la situation en emploi des jeunes au Québec est peu reluisante, il apparaîtra évident à la prochaine sous-section que celle de ceux issus des groupes ethnoculturels l'est encore moins.

	15-24 ans ayant travaillé / région de Montréal (%)	25-24 ans ayant travaillé / région de Montréal (%)	15-24 ans ayant travaillé tout le Québec (%)	25-34 ans ayant travaillé / tout le Québec (%)
Emploi à temps partiel	56,2 %	14,3	54	14

Tableau 3 : L'emploi à temps partiel selon la région et le groupe d'âge (2005)

Source : Statistique Canada

1.1.2. L'EMPLOI DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES

Les différentes catégories examinées dans la prochaine sous-section seront celles des immigrants, des minorités visibles et des individus qui se situent à l'intersection de ces deux catégories. Il sera possible de constater d'importants ratés au niveau de l'intégration des minorités ethnoculturelles au marché du travail québécois. En dépit d'un important taux de scolarisation et d'un énorme potentiel d'activité en matière d'emploi, nous verrons que les membres des minorités ethnoculturelles souffrent à la fois d'une sous-représentation sur le marché du travail et d'inégalités en termes de revenus et de salaires. Nous traiterons d'abord de la catégorie des immigrants pour ensuite dresser un portrait de l'emploi pour les membres des minorités visibles et finalement des individus qui se trouvent dans chacune de ces catégories. Afin d'établir certains liens entre l'emploi des jeunes et l'emploi des membres des minorités ethnoculturelles, une attention particulière sera accordée aux individus de la tranche d'âge des 15 à 35 ans. Nous verrons en ce sens que la précarité en emploi en d'autant plus présente au sein de cette partie de la population.

PORTRAIT DE LA POPULATION IMMIGRANTE

La population immigrante représente 11,5 % de la population totale du Québec en 2006. Cette population immigrante est principalement jeune avec 69,9 % des immigrants âgés de moins de 35 ans. Elle est également hautement scolarisée puisque plus des deux tiers des immigrants âgés de plus de 15 ans possèdent au moins 14 années d'études. Notons aussi que c'est une population principalement active, puisque plus de 75 % d'entre ses membres se

destinent au marché du travail²⁶. La majeure partie de l'immigration se fait en milieu urbain, principalement à Montréal, qui a accueilli 86,9 % des personnes immigrantes²⁷. Les immigrants admis au Québec entre 1998 et 2007 représentent environ 35 % de la population immigrante du Québec. Il peut être intéressant de se pencher sur certaines des caractéristiques de ce pan de la population immigrante, car ce sont les individus issus de cette période d'immigration qui seront logiquement les plus jeunes. De ce groupe, 13,5 % sont âgés de 15 à 24 ans et 37,2 % se situent dans la tranche d'âge des 25 à 34 ans. Les statistiques du niveau de scolarité et du taux d'activité projeté sont sensiblement semblables à ceux de la population immigrante au Québec dans son ensemble puisque presque deux tiers des immigrants admis entre 1998 et 2007 possèdent plus de 14 ans d'éducation, soit 59,8 %.

En 2006, près de 26,9 % des immigrants ayant trouvé résidence au Québec possédaient un niveau de scolarité supérieur au baccalauréat ce qui correspond à une différence de 10,5 % au-dessus de la moyenne québécoise qui s'est fixé à 16,4 % pour cette même année. Aussi, 74,9 % des immigrants arrivés entre 1998 et 2007 se destinent au marché de l'emploi. Par contre, on note aussi que seulement 54,5 % de ces immigrants connaissent le Français à leur arrivée au Québec et 29,1 % ne connaissent ni l'anglais ni le français, ce qui représente un sérieux handicap à l'embauche²⁸. Bien que les immigrants soient, on le constate, disposés à travailler, force est de constater que l'intégration au marché de l'emploi semble poser problème pour la majorité d'entre eux.

Tableau 4 :
*Les caractéristiques de la population
 Immigrante du Québec (2006)*
 Source : Gouvernement du
 Québec

Populations observées	Ratio (%)
Population immigrante / Population du Québec (2006)	11,5
Population immigrante de moins de 35 ans /Population immigrante du Québec (2006)	69,9
Population immigrante de plus de 15 ans et possédant 14 années et plus d'études/ Population immigrante du Québec (2006)	66,8
Population immigrante destinée à l'emploi/ Population immigrante du Québec (2006)	75
Population immigrante de Montréal / Population immigrante du Québec (2006)	86,9

²⁶ *Fiche de synthèse sur l'immigration au Québec - année 2008.* Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. Québec. 2008. p. 1

²⁷ *Ibid.*, p. 2

²⁸ *Caractéristiques des immigrants admis au Québec et dans les régions. Portrait régionaux 1998-2007.* Direction de la recherche et de l'analyse perspective. Gouvernement du Québec. 2009. p. 9

En effet, le taux de chômage de la population immigrante du Québec est de 11,1 % en 2008, ce qui représente une différence de 3,9 % au-dessus de la moyenne québécoise qui s'était alors fixée, à 7,2 % pour 2008. Un fait encourageant cependant, le taux de chômage des immigrants de longue date, c'est-à-dire admis depuis plus de 10 ans, est de 8,1 % en 2008²⁹. Bien qu'encore au-dessus de la moyenne du Québec, ce taux nous indique par contre que la durée du séjour au Québec réduit considérablement l'incidence de chômage pour les immigrants. L'intégration au marché du travail est donc réelle, mais il est permis de suggérer qu'elle demeure en ce sens encore trop difficile.

Tableau 5 :
Salaire médian des populations immigrantes du Québec (2006)

Source : Statistique Canada

	Salaire médian (\$ /an) (2006)
Personne immigrante	20 887
Personne non immigrante	25 412
Différence	4525
Personne immigrante (15-24)	7053
Personne non immigrante (15-24)	9086
Différence	2033

La population active immigrante représente 15,1 % de la population active pour l'ensemble du Québec en 2006. Les principaux domaines d'emplois investis par cette population immigrante sont : les domaines de la fabrication avec 16,5 % des emplois, celui des soins de santé et d'assistance sociale avec 10,2 %, et finalement le domaine du commerce au détail avec 10,1 %. Pour la population active immigrante qui appartient à la tranche d'âge des 15-24 ans, ce sont les professions liées au commerce au détail et à l'hébergement et aux services de restauration qui représentent les domaines d'emploi les plus investis avec 13,3 % et 9,2 % des embauches³⁰. La précarité de l'emploi des immigrants par rapport à l'ensemble de la population s'observe également à l'aide des indicateurs du revenu. En ce sens, 10,7 % de la population active immigrante possédant un revenu possède des revenus de moins de 5000 \$ par année, alors que pour les « non-immigrants », 8,9 % des individus possèdent un salaire annuel qui se situe sous la barre des 5000 \$. Dans le cas des immigrants les plus jeunes, ce sont 36,7 % qui disposent d'un revenu annuel inférieur à 5000 \$.

²⁹ *Fiche de synthèse sur l'immigration au Québec - année 2008. Op. Cit, p. 3*

³⁰ *Statut d'immigrant et lieu de naissance (38), statut d'immigrant et période d'immigration (8A), groupes d'âge (8), sexe (3) et certaines caractéristiques démographiques, culturelles, de la population active, de la scolarité et du revenu (277), pour la population totale, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %) Statistiques Canada. Recensement de 2006.*

On remarque que les différences entre les salaires des personnes immigrantes et ceux des personnes qui ne le sont pas démontrent d'importantes inégalités à la défaveur du premier groupe. En effet, en se référant au tableau 5, on constate que le salaire annuel médian d'un immigrant au Québec en 2006 était de 20 887 \$, alors que pour un non-immigrant, il était de 25 412 \$, ce qui représente un manque à gagner de 4525 \$ par année. Pour les 15-24, le salaire annuel médian d'un immigrant est de 7053 \$, alors qu'il est de 9086 \$ pour les non-immigrants appartenant à la même tranche d'âge. Cette différence de 2033 \$ par année représente également une différence de 28,8 % d'augmentation du revenu en faveur des non-immigrants³¹. On peut donc conclure que les immigrants souffrent de d'un emploi général plus précaire que celui de l'ensemble de la population. L'emploi des 15-24 est également problématique puisqu'il apparaît à la lumière de ce qui vient d'être présenté, que ces jeunes tendent à occuper des emplois plus précaires que l'ensemble de la population immigrante, mais aussi que de l'ensemble de la population des 15-24 ans.

PORTRAIT DES MINORITÉS VISIBLES

Le terme de minorité visible est intimement lié au thème de l'immigration. En 2006 au Québec, 65,4 % des individus appartenant à une minorité visible sont issus de l'immigration. De plus, les minorités visibles représentent dans leur ensemble 8,8 % de la population québécoise pour cette même année. Considérant ces deux variables, nous pouvons déduire que 5,75% de la population québécoise est à la fois immigrante et membre d'une minorité visible. Les populations les plus présentes sont les noirs et les arabes qui constituent respectivement 28,7 % et 16,6 % de la population des minorités visibles. Notons aussi que la présence des minorités visibles, comme c'était pour le cas des immigrants, est plus importante à Montréal que dans les régions. En effet, plus de 90 % des minorités visibles ont trouvé résidence dans la métropole.

Il est également intéressant de mentionner que 15,2 % des membres de minorités visibles se trouvent dans la tranche d'âge des 15-24 ans³² et que la population des minorités visibles est plus jeune que la population canadienne dans son ensemble³³. Le niveau de scolarité des minorités visibles est également un trait intéressant à analyser. Le pourcentage de membres des minorités visibles entre 15 et 24 ans qui ne fréquente pas l'école s'élève à 25,2 %. Dans le cas de la population québécoise dans son ensemble, ce taux est de 33,2 %. On note aussi que 21,6 % de la population des minorités visibles de plus de 15 ans possèdent

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ *La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement 2006 : Portrait national.* Statistiques Canada. 2006. URL : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/p10-fra.cfm>

un grade universitaire supérieur au baccalauréat, alors que la moyenne québécoise est de 13,9 %. De plus, 13,4 % détiennent un certificat ou un diplôme d'études collégiales alors que le taux pour l'ensemble du Québec est de 14,5 %³⁴. Pour ce qui à trait à l'emploi des minorités visibles, nous retenons trois statistiques importantes pour l'année 2006 au Québec ; le taux d'activité de 65,1 %, le taux d'emploi de 57,2 % et le taux de chômage de 13,1 %. Le taux d'activité des minorités visibles, étant supérieur à celui du Québec (64,9 %), indique une situation paradoxale. En effet, bien que possédant ainsi un potentiel d'emploi supérieur à la moyenne québécoise, les membres des minorités visibles affichent un taux d'emploi inférieur à la moyenne québécoise (71,7 %) de 7,7 % et un taux de chômage supérieur à la moyenne québécoise (7,2%) de 4,1 %³⁵.

	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
Groupe des minorités visibles	65,1	57,2	13,1
Ensemble du Québec	64,9	71,7	7,2
Différence	+ 0,2 %	-14,5%	+5,9 %

Tableau 6 : Différences entre les taux d'activités, d'emploi et de chômage entre le groupe des minorités visibles et l'ensemble du Québec. (2008)

Source : statistique Canada

Pour les minorités visibles, les revenus annuels médians et moyens d'emploi ont chuté entre 2000 et 2006, passant de 18 957 \$ à 17 607 pour le revenu annuel médian, et de 25 200 \$ à 24 418 \$ dans le cas du revenu annuel moyen. Cependant, pour les 15-24, le revenu annuel médian a augmenté pendant cette période, passant de 6 720 \$ à 6 912 \$, et ce bien que le revenu moyen ait baissé de 9 757 \$ en 2000 à 9434 \$ en 2005. Les 25-34 ans, eux, affichent un revenu annuel médian qui est passé de 21 375 \$ à 20 044 \$ entre 2000 et 2005, et d'un revenu moyen qui a chuté également 26 653 \$ à 25 827 \$ pour les mêmes années³⁶. La qualité

³⁴ Certaines caractéristiques de la scolarité (29), groupes d'âge (5A), sexe (3) et groupes de minorités visibles (15) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement recensement de 2001 . Statistiques Canada. 2006.

³⁵ Activité (8), groupes de minorités visibles (14), statut d'immigrant et période d'immigration (9A), groupes d'âge (9) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, recensements de 1996 à 2006 - Données-échantillon (20 %). Statistiques Canada. 2006. URL :

³⁶ Statistiques du revenu d'emploi (4) en dollars constants (2005), travail pendant l'année de référence (3), groupes d'âge (5A), statut des générations (4), groupes de minorités visibles (15), plus haut certificat, diplôme ou grade (5) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi, pour le Canada, les

de l'emploi des minorités visibles peut également se mesurer par les ratios de travail à temps partiel. Au Québec, 20,8 % des gens qui ont travaillé en 2005 ont travaillé à temps partiel. Pour les 14-25 ans, nous l'avons vu, ce sont 54 % des jeunes qui ont occupé un poste à temps partiel. Pour le groupe des minorités visibles, ce sont 23,2 % des personnes qui ont travaillé qui l'ont fait seulement à temps partiel, ce qui constitue un écart défavorable de 2,4 % avec la moyenne québécoise³⁷. On observe aussi que ce sont 59,9 % des jeunes de 15 à 24 des minorités visibles qui ont travaillé l'ont fait à temps partiel. Finalement, on peut constater que la situation en emploi des membres des minorités visibles reste difficile bien qu'au cours des dernières années, l'écart entre le taux de chômage de la population québécoise et celle des minorités visibles s'est rétréci. En effet, le mémoire du CCJ sur l'emploi des minorités visibles, publié en 2004, démontrait qu'en 1996, cet écart était de 10,6 % et qu'en 2001 il était descendu à 7,2 %³⁸. Nous avons vu qu'en 2006, lors du dernier recensement, l'écart s'est rétréci à 4,1 %. Néanmoins, le constat demeure, l'intégration au milieu du travail pour les membres des minorités visibles au milieu du travail est plus problématique que pour la population québécoise dans son ensemble, et ce fait est particulièrement vrai pour les jeunes.

PORTRAIT DES IMMIGRANTS MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Il est également intéressant de comparer ces mêmes statistiques, lorsque disponibles, pour les personnes à la fois immigrantes et appartenant à une minorité visible. Le taux d'activité à cette jonction se situe à 67 % ce qui est supérieur au taux d'activité des minorités visibles en général. Le taux de chômage de cette catégorie est de 13,2 %, qui est encore une fois au-dessus du taux affiché par les minorités visibles en général. Le taux d'emploi de 58,1 % de la population immigrante des minorités visibles est par contre légèrement supérieur à celui des minorités visibles en général³⁹, mais accuse encore un certain décalage par rapport au taux de l'ensemble du Québec. La situation des 14-25 ans est d'autant plus sombre. En effet, pour ce groupe d'âge, le taux d'activité est de 52,5 %, alors que le taux d'emploi chute à 43,4 % et que le taux de chômage grimpe à 17,3 %, ce qui se situe à 5,2 % au-dessus de la moyenne québécoise pour les 14-25 ans. Les populations les plus affectées par le chômage pour cette catégorie d'âge semblent être les Arabes et les noirs qui affichent des taux supérieurs à 20 %. Les 25-34 ans, qui normalement se tirent un peu mieux d'affaire, affichent ici des taux tout aussi alarmants que les plus jeunes. Le chômage atteint 14,8 % et le taux d'emploi se fixe à seulement 63,8%, et ce malgré un haut taux d'activité qui est de 74,9 %. Il semble également important de souligner le fait que le rapport d'emploi à temps partiel pour les minorités visibles immigrantes est légèrement inférieur à l'ensemble de la population québécoise, se fixant ainsi à 20,1 %. Par contre, pour les 15-24 ans, le rapport d'emploi à

provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, 2000 et 2005 - Données-échantillon (20 %). Recensement de 2006.

³⁷ *Travail en 2005 (14), groupes de minorités visibles (15), statut d'immigrant et période d'immigration (9), plus haut certificat, diplôme ou grade (7), groupes d'âge (9) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, Recensement de 2006 - Données-échantillon (20 %) . Statistiques Canada. Recensement de 2006.*

³⁸ *L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles. Op. Cit., p. 7.*

³⁹ *Ibid.*

temps partiel atteint les 55,6 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne québécoise. Notons finalement que les 25-34 ans ont à 17,5 % occupé des emplois à temps partiel, alors que le taux du Québec est de 14 %.

On peut donc voir que dans l'ensemble les jeunes des minorités ethnoculturelles, et principalement appartenant à la tranche des 14-25 ans, se trouvent en position largement défavorable en matière d'emploi par rapport à l'ensemble de la population, mais également par rapport aux jeunes qui n'appartiennent pas à ces communautés. Afin de mieux comprendre cette navrante situation, il est important de se pencher sur les causes possibles de ce phénomène. On doit donc identifier les problèmes qui sont susceptibles d'affecter les jeunes et les membres des communautés ethnoculturelles quant à leur intégration au marché de l'emploi.

1.2. LES BESOINS DES JEUNES DES MINORITÉS ETHNOCULTURELLES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Quels sont donc les principaux facteurs qui permettent de mieux comprendre le sous-emploi des jeunes des minorités ethnoculturelles ? Afin d'identifier les besoins de cette population en matière d'emploi, nous devons premièrement identifier de façon générale les besoins des jeunes et ensuite les besoins des membres des communautés ethnoculturelles en matière d'emploi. Les jeunes ont des besoins particuliers en matière d'emploi et ce, puisqu'ils font face à des obstacles qui sont propres à leur tranche d'âge. Bien que nous puissions observer une interdépendance des facteurs qui expliquent les difficultés des jeunes en emploi, il est possible de regrouper ces difficultés en deux catégories générales : celles qui touchent à l'absence d'expérience pertinente acquise en milieu de travail, et celles qui touchent aux qualités des jeunes individus.

Le problème majeur des jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail est leur manque d'expérience dans le secteur d'activité qu'ils visent à intégrer⁴⁰. Un des principaux facteurs explicatifs de ce problème est sans doute le fait de devoir conjuguer études et emploi. En effet, les jeunes qui sont à la fois aux études et sur le marché du travail ont peu de temps à consacrer à un emploi. Pour cette raison d'économie de temps, ils sont souvent appelés à occuper des postes plus précaires et à temps partiels, et qui tombent également en dehors de leur champ de formation ou de scolarisation⁴¹. Ainsi, les jeunes ont de la difficulté à acquérir une expérience de travail pertinente qui pourrait servir de tremplin lors de leur entrée sur le marché du travail. De plus, on comprend que le réseau de contacts professionnels qu'ils ont pu mettre sur pieds lors de ces emplois n'est par le fait même pas adapté aux nécessités professionnelles de ces jeunes, et ce puisque les membres de ce réseau ne sont pas liés aux domaines d'emplois visés par les jeunes.

⁴⁰ "L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles" Comité consultatif jeunes. Rédigé par Thomas Collombat. Montréal. 2004.

⁴¹ GAUTHIER, Madeleine. *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi*. Institut québécois de la recherche sur la culture. Québec. 1990.

Cette problématique reste vraie pour les jeunes qui ont terminé leurs études et qui ont terminé leurs formations respectives. Bien que ces jeunes aient plus de temps à accorder à un emploi permanent, ils doivent tout de même briser la glace quant à l'obtention d'un premier emploi. La difficulté d'obtention d'un premier emploi peut être déterminée par la structure de la demande d'emploi, qui peut être trop faible dans un secteur donné⁴². Dans un secteur où la demande est faible, et où il existe donc un surplus de main-d'œuvre, les embauches seront attribuées aux individus qui possèdent le plus d'expérience et qui seront ainsi en mesure d'offrir à l'employeur les résultats les plus rapides. Le besoin des jeunes en matière d'expérience de travail se situerait donc ici au niveau de l'orientation vers une formation professionnelle qui puisse répondre aux besoins du marché. Le deuxième groupe de difficultés touche d'avantages aux caractéristiques personnelles de certains jeunes. Plusieurs jeunes doivent acquérir certaines qualités professionnelles et certaines techniques de recherche d'emploi qui ne sont pas nécessairement acquises par une formation académique. Les techniques de rédaction d'un *curriculum vitae* précis et efficace, de présentation lors d'un entretien ou tout simplement de connaissance des ressources disponibles pour recherche adéquate d'emploi sont d'importants exemples. De plus, on note pour les jeunes qui sont particulièrement sous scolarisés un manque de motivation qui les éloigne du marché du travail⁴³. On remarque donc que les problèmes en emploi des jeunes en général touchent principalement à l'absence d'expérience professionnelle. Cette carence engendre des effets négatifs sur la constitution d'un réseau professionnel et sur la valeur, aux yeux des employeurs, du jeune demandeur d'emploi. Les difficultés touchent également à la préparation à l'intégration au marché du travail, comme une formation adéquate ou une capacité à trouver un emploi valorisant. Bien que difficilement contournables, ces difficultés peuvent cependant être allégées par un soutien et une orientation adéquate.

Les difficultés rencontrées par les membres des minorités ethnoculturelles en matière d'emploi sont multiples et se prêtent difficilement à un effort de classification. Cependant, il est possible ici d'exposer les principales d'entre elles. L'éducation est une des principales variables à prendre en compte. Bien que nous ayons noté que plusieurs communautés ethnoculturelles démontrent des taux de scolarisation qui se situent au-dessus des moyennes québécoises, un certain nombre d'entre elles affichent également de faibles taux de scolarisation⁴⁴. C'est particulièrement le cas des membres des minorités visibles qui affichent également de hauts taux de décrochage. En ce sens, il existe un important besoin de soutien scolaire dans le cas de ces groupes. De plus, force est de constater que même à compétences égales, les membres des minorités visibles subissent un traitement inégal en terme de salaire ou de qualité d'emploi. La discrimination négative, qui s'est accrue depuis septembre 2001, semble expliquer ce phénomène déplorable⁴⁵. Ce genre de pratique défavorable peut également avoir des répercussions négatives sur la motivation d'un candidat à l'emploi, et peut entraîner un sentiment d'exclusion face au marché de l'emploi.

⁴² DENTON, F.T, ROBB, A.L. SPENCER, B.G. *Unemployment and Labour Force Behaviour of Young People : evidence from Canada and Ontario*. Ontario Economic Council Research Studies. University of Toronto Press. Toronto. 1980. p. 105.

⁴³ *Résultats de quatre études d'évaluation des projets pilotes Québec pluriel*. Emploi-Québec. 2004. p. 4

⁴⁴ "L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles" Comité consultatif jeunes. Rédigé par Thomas Collombat. Montréal. 2004. p. 8.

⁴⁵ *Ibid.* p. 9-10.

La variable de la langue peut également présenter une difficulté particulière pour les membres des minorités ethnoculturelles en matière d'intégration en emploi. Pour les populations immigrantes, la méconnaissance de la langue française et de la langue anglaise peut poser des difficultés supplémentaires à l'embauche⁴⁶. Pour les immigrants récemment arrivés, d'autres obstacles peuvent surgir quant à la capacité d'obtenir un emploi valorisant. Les difficultés que sont d'avoir à faire reconnaître un diplôme, par exemple, ou de ne pas avoir accès à un réseau professionnel peuvent en effet accentuer les problématiques d'emploi. La méconnaissance du marché du travail au Québec et des ressources disponibles dans un contexte de recherche d'emploi, est également une variable à prendre en considération. Les besoins sont donc des problèmes d'information d'une part, et de sensibilisation, d'autre part. Il est d'une part nécessaire d'agir sur la population ethnoculturelle afin de la doter des outils nécessaires à une bonne intégration du marché du travail. Les programmes en emploi qui visent à favoriser cette intégration devront également travailler à sensibiliser la population dans son ensemble à l'importance de l'intégration de cette population au marché du travail. Promouvoir et faciliter l'emploi des jeunes des minorités ethnoculturelles auprès des entreprises québécoises est en ce sens d'une importance fondamentale. Maintenant que nous avons dressé le portrait de l'emploi des jeunes des minorités ethnoculturelles, et que nous avons également identifié certains obstacles auxquels font face les membres de cette population, nous sommes en mesure d'entamer l'analyse à proprement dit des programmes en emploi qui sont leurs sont destinés.

⁴⁶

Ibid. p. 10.

CHAPITRE 2

Analyse des programmes en emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles

2.1. DÉFINITION DES CRITÈRES D'ANALYSE

La situation des jeunes issus des minorités ethnoculturelles sur le marché du travail québécois présente les caractéristiques d'un emploi précaire et atypique. Tel qu'il fut permis de le constater dans la première partie de ce travail, ces jeunes éprouvent des difficultés particulières en matière d'intégration au marché du travail. La deuxième partie vise maintenant à fournir une analyse des programmes mis en place au Québec et qui ont comme objectif d'offrir une aide adaptée aux besoins de cette jeune population. Une analyse de ces programmes vise donc en un sens à évaluer la qualité de l'aide offerte à ces jeunes des minorités ethnoculturelles, et à identifier les réussites de ces programmes, mais aussi ses ratés. L'objectif n'est certes pas de simplement illustrer les lacunes et les succès de ces programmes et mesures sociales, mais d'identifier des pistes de réflexion et d'action qui pourraient aider à améliorer la qualité des services en emploi disponibles pour ces personnes. Avant d'amorcer l'analyse des programmes en emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles, il convient de définir certains critères sur lesquels viendra s'asseoir notre analyse. Nous distinguons entre deux classes de critères qui jetteront les bases pour une double analyse des programmes. Une première catégorie de critères sera établie pour l'aspect procédural des programmes, et une deuxième servira à évaluer l'aspect des résultats des programmes. Nous traiterons donc successivement de ces deux catégories.

2.1.1. ASPECT PROCÉDURAL⁴⁷

⁴⁷ Ce premier aspect est dérivé de l'ouvrage ROSSI, P. LIPSEY, M.W. & FREEMAN, H.E. *Evaluation : a systematic approach*. (7e Ed.) Sage, Thousand Oaks. 2004.

Nous entendons par l'analyse de l'aspect des procédures d'un programme l'analyse du processus de fonctionnement du programme dans le temps. L'idée principale est la capacité d'adaptation d'un programme dans la durée et de la flexibilité qui puisse lui permettre de mieux rejoindre le public ciblé. En un sens, c'est la qualité *cybernétique* des programmes que nous évaluerons, ce qui revient à dire la capacité du programme à modifier son approche où son mode de fonctionnement en vertu des résultats qu'il obtient. Nous ferons usage de cinq différents critères qu'il convient ici de présenter.

Les critères d'admissibilité : Ce premier critère nous permettra d'établir d'une part qui est en mesure de participer au programme et d'autre part qui n'a pas droit de le faire. Nous tenterons de déterminer si l'ensemble de ces critères s'est élargi pour permettre à plus de personnes de bénéficier de l'aide, s'il s'est contracté pour n'admettre qu'une population plus ciblée, ou s'il est resté identique à lui-même.

La publicisation des programmes et l'accessibilité de l'information : Il s'agira ici de voir si les gens à qui s'adresse le programme savent que ce dernier existe, s'ils le connaissent et s'ils sont facilement en mesure d'obtenir les informations qui leur sont nécessaires. L'accès à l'information est un critère également applicable pour les intervenants.

L'étendue géographique et la pénétration des zones problématiques : L'idée ici sera de vérifier si l'aide est disponible dans les quartiers et les régions où elle serait la plus utile. Est-ce que les zones plus problématiques sont couvertes par le programme et reçoivent-elles plus d'aide ? Est-ce que le programme est capable de déployer et de redéployer son aide en fonction des besoins et des problématiques des populations ?

La capacité d'auto-évaluation : Ce critère nous permet de voir si les administrateurs des programmes procèdent à des évaluations internes quant à l'efficacité de leur programme. Le fait d'évaluer les programmes permet aux administrateurs d'être mis au courant de certaines lacunes à corriger, ou au contraire, à certaines réussites qu'il faut encourager.

Les conflits potentiels quant à la participation à une aide générale et aux programmes leur étant directement destinés : Étroitement lié aux critères d'admissibilité, ce dernier critère nous permettra de voir si certains conflits surviennent quand une personne désire bénéficier de l'aide de plus d'un programme. Est-ce qu'un individu peut être amené à faire un choix entre deux programmes si ces derniers sont exclusifs l'un à l'autre ?

2.1.2 ASPECT QUANTITATIF⁴⁸

Plus quantitative, cette sous-section vise à évaluer le produit de l'action des programmes et son impact sur l'employabilité des jeunes issus des minorités ethnoculturelles.

⁴⁸ Les critères de cet aspect sont inspirés de la stratégie d'évaluation proposée par le document *Évaluation des projets pilotes Québec pluriel. Sondages auprès des participants*. Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec. Juillet 2005. p. 4.

Nous ne nous concentrerons pas ici sur la méthode ou le mode de fonctionnement du programme, mais plutôt sur sa capacité à agir de façon concrète. Cette approche permettra de relativiser, mais aussi de compléter l'analyse des procédures proposée au point précédent. Alors que nous évaluons les moyens du programme, sa capacité à se mouvoir et à s'adapter aux variations des besoins, nous tenterons ici d'apprécier l'effet de celui-ci.

Le taux d'échec et de succès selon son mandat : Ce premier critère quantitatif nous permettra de chiffrer la réussite du programme à fournir une aide particulière. Nous devrons ici observer le taux de personnes qui ont participé au programme et qui ont obtenu les résultats que le programme devrait être en mesure de fournir.

L'évolution des pourcentages de refus d'accès au programme : Il s'agira ici de voir si le programme réussit à modifier l'ensemble de ses critères d'admission afin de pouvoir répondre à l'appel d'aide de la population. Par exemple, si un programme refuse un haut pourcentage de personnes une certaine année, aura-t-il réussi à élargir ses critères d'admissibilité afin de pouvoir servir cette population ?

La durabilité de l'emploi obtenu : Est-ce que les postes obtenus par l'entremise des programmes en emploi représentent des emplois stables, à long terme et permanents ? Ce critère nous permettra de voir si les programmes réussissent à fournir à la population ciblée des emplois qui lui permettront d'assurer son intégration économique dans la durée. C'est donc un critère qui, en un sens, veut déceler la présence d'emplois atypiques ou de sous-emploi dans les résultats des programmes.

La qualité de l'emploi obtenu : Ce critère renvoie également à la notion de travail atypique. Nous tenterons avec cet indicateur de voir si les emplois que les personnes obtiennent par l'entremise du programme correspondent au niveau de formation ou de scolarisation de la personne qui l'occupe. Il s'agira également de voir si les emplois sont à temps plein ou à temps partiel, et s'ils procurent un salaire respectable.

Le nombre de participants et leur degré de satisfaction : Le nombre de personnes qui ont eu recours au programme augmente-t-il ou diminue-t-il d'année en année, et pour quelles raisons ? Les participants sont-ils satisfaits de l'aide procurée, ou regrettent-ils d'avoir pris part au programme ?

2.2. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES PROGRAMMES

L'organisme de référence en matière d'emploi au Québec est Emploi-Québec, une division du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cependant, bien que ce seront les programmes de cet organisme public que nous étudierons avec plus d'attention, il convient également, en raison du sujet que nous traitons, d'analyser les programmes administrés par d'autres ministères comme le celui de l'Immigration et des Communautés culturelles. De plus, bien que plusieurs programmes régis par différents organismes communautaires ou gouvernementaux offrent une aide en matière d'insertion professionnelle qui n'est pas exclusivement réservée aux jeunes des communautés ethnoculturelles, ces derniers peuvent en

grande partie tirer bénéfice de certains aspects de ces programmes. Il convient en ce sens d'examiner brièvement ces derniers et voir en quoi ils répondent à certains besoins en matière d'employabilité des jeunes des minorités ethnoculturelles. C'est également au cours de l'analyse présentée dans cette sous-section que seront confrontés aux critères d'analyse décrits plus hauts les programmes en emploi que nous avons sélectionnés. Cette analyse sera en mesure de permettre une critique originale et actuelle de ces programmes. Comme c'est de cet examen critique que nous allons tirer et proposer certaines pistes d'action et recommandations, il sera essentiel de procéder avec rigueur et objectivité. Ainsi, nous proposons dans un premier temps de reprendre successivement les différentes catégories de programmes et de les mettre face aux critères d'évaluation qui sont applicables à chaque cas. Ensuite seulement tenterons-nous de regrouper ces programmes en catégorie afin d'établir des lignes directrices quant aux succès ou aux manquements de ces programmes.

2.2.1 LES PROGRAMMES ET MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC⁴⁹

Emploi-Québec gère de nombreux programmes en emploi. Un nombre important de ces programmes s'adresse aux jeunes et quelques-uns aux minorités visibles et aux immigrants. Cependant, il n'existe qu'un seul programme qui soit destiné particulièrement aux jeunes des minorités ethnoculturelles, le programme Québec Pluriel qui est en place depuis l'année 2004. Le programme PRIIME, dont nous ferons l'analyse, s'adresse aux membres des minorités ethnoculturelles sans toutefois être exclusivement réservé aux jeunes.

2.2.1.1 LES PROGRAMMES POUR LES JEUNES

Le programme *Alternative Jeunesse* consiste à mettre à la disposition du jeune une aide personnalisée qui est une allocation financière qui témoigne du caractère actif de sa démarche. Dans le cadre de ce programme, les jeunes sont amenés à mettre sur pied un plan d'intervention personnalisé adapté à leurs besoins pour obtenir un emploi qui réponde à leurs attentes, se diriger vers une formation pertinente, se préparer au marché du travail ou pour acquérir des outils efficaces en matière de recherche d'emploi. Pour être admissibles, les jeunes doivent avoir de moins de 25 ans, être admissible aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale. Ce programme s'inscrit également dans la stratégie d'action jeunesse. Ce programme n'est pas réservé à une clientèle provenant de groupes ethnoculturels, bien que les jeunes qui sont issus de ceux-ci peuvent y avoir accès. Le second programme, *Découvrir un métier, une profession*, permet aux jeunes de mesurer leur intérêt pour une profession en leur donnant accès à une importante banque de stages de qualité et de différentes durées. Pour se qualifier pour ce programme, les jeunes doivent avoir moins de 25 ans, participer au programme *Alternative Jeunesse*, ou être admis aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale, recevoir des prestations d'assurance-emploi ou être sans soutien public du revenu.

⁴⁹ La liste et les descriptions des programmes ont été établies avec les informations disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec. URL : <http://emploiquebec.net/programmes-mesures/index.asp#individus>

Dans un troisième temps, le programme *Jeunes en action* agit sur les besoins en emploi à court et moyen terme. Le programme vise à aider les jeunes à surmonter certaines difficultés et à développer leurs autonomies. Ainsi, les participants montent, entre autres, un projet professionnel, évaluent leurs forces et leurs faiblesses, développent leurs capacités à prendre des décisions et à régler leurs problèmes personnels. Le programme se fait par un accompagnement soutenu. Les critères d'admissibilité sont les mêmes que pour le programme *Découvrir un métier, une profession*. Quatrièmement, Emploi-Québec propose le programme *Jeunes volontaires* » dans le cadre duquel les jeunes développent et mènent à terme un projet personnel. Ainsi, ils sont amenés à acquérir des connaissances sur un sujet précis, développer des qualités personnelles et établir un réseau de contacts. Afin de participer au programme, les jeunes doivent être âgés de 16 à 29 ans, avoir de la difficulté à intégrer le marché du travail et avoir 20 heures par semaine à consacrer au projet. On peut donc voir que ces programmes peuvent aider certains jeunes des minorités culturelles dans la mesure où ils offrent une aide flexible que le jeune personnalise en fonction de ses propres besoins. Il est important de mentionner que c'est la mesure *Projet de préparation à l'emploi* (PPE) qui comprend les volets *Jeunes volontaires* et *Jeunes en action*. Cette mesure n'est pas exclusivement réservée aux jeunes, mais on peut constater l'attention particulière portée à cette population. Une autre mesure générale d'Emploi-Québec, *Les Services d'aide à l'emploi* (SAE), vise à fournir aux participants la possibilité d'assister à des séances d'information sur le marché du travail et de participer à des activités d'aide à la recherche d'emploi. Bien qu'elle ne s'adresse pas uniquement aux jeunes, ces derniers peuvent prendre part à cette mesure afin de combler certains besoins, principalement au niveau de l'information sur le marché de l'emploi, qu'ils peuvent éprouver en matière d'intégration professionnelle.

2.2.1.2. LE PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI (PRIIME)

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est le fruit d'une collaboration entre le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles du Québec et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'aide est procurée directement par Emploi-Québec ou par l'intermédiaire d'organismes communautaires, et elle agit, dans certain cas, en complémentarité avec la mesure subventions salariales d'Emploi-Québec. PRIIME est une mesure qui vise à promouvoir, auprès des PME québécoises, l'embauche de personnes immigrantes ou issues des minorités visibles pour des postes réguliers, donc pour un travail qui n'est pas atypique. Il vise en ce sens également à permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir une première expérience dans leur domaine de compétence, et de faciliter leur intégration socioéconomique et linguistique en milieu de travail.

L'aide financière fournie aux entreprises peut servir quatre buts, soit : l'acquisition d'une expérience en milieu de travail avec salaire, l'organisation d'activités ayant comme but de faciliter l'intégration de la personne à son nouveau milieu de travail, pour l'adaptation de certains outils ou de certaines pratiques de gestion des ressources humaines, et pour

l'adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain⁵⁰. Les critères d'admissibilité sont assez larges précis.⁵¹ Pour l'entreprise, il s'agit d'être situé au Québec et d'avoir un nombre d'employés inférieur à 250. L'emploi doit être un emploi régulier et à temps plein. La personne immigrante doit avoir obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans, être sans emploi ou en situation de sous-emploi, et n'avoir jamais occupé d'emploi dans son domaine de compétence. Pour ce qui a trait aux minorités visibles, les personnes peuvent être nées au Canada ou être immigrantes, et doivent appartenir à un groupe considéré comme une minorité visible selon les critères de Statistiques Canada⁵². Mentionnons également qu'aux fins du programme, les membres des minorités visibles ayant reçu la résidence permanente depuis moins de deux ans sont par ailleurs considérées comme des personnes immigrantes.

Une variante du programme existe en le programme PRIIME mixte qui vise à assouplir les critères d'admissibilité. Le PRIIME mixte est disponible pour une entreprise qui embauche une personne immigrante ou membre d'une minorité visible dans le cadre de la mesure de Subvention salariale. Dans ce cas, le premier volet « insertion en emploi » du PRIIME tombe, étant remplacé par la subvention salariale, et le PRIIME mixte se compose alors de cette mesure accompagnée des volets 2,3 et 4 du PRIIME traditionnel. Or, comme nous le verrons plus loin, bien que cette distinction soit formellement établie, il n'en demeure pas moins que dans la pratique, les différences entre le PRIIME mixte et le PRIIME ne sont pas bien comprises par les intervenants. Le PRIIME mixte est souvent compris comme une variable plus souple du PRIIME. Ainsi, pour une personne immigrante ou issue d'une minorité visible qui vise à obtenir une première expérience de travail, mais qui ne peut accéder à l'aide proposée par le programme PRIIME parce que l'emploi que la personne convoite, l'employeur ou la personne elle-même ne remplit pas un des critères d'admissibilité du programme, elle peut avoir alors recours au programme PRIIME mixte. Cependant, une condition s'applique. Naturellement, la personne demandant doit être qualifiable pour le volet Insertion en emploi de la mesure Subvention salariale. Notons toutefois que le fait que le participant potentiel soit membre d'une minorité visible ou un immigrant ne peut cependant être contourné⁵³.

ANALYSE DU PROGRAMME PRIIME

Deux importantes études menées par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et publiées en 2008 permettent une bonne compréhension du processus de développement et de fonctionnement des programmes PRIIME et des résultats auxquels ces derniers aboutirent. La première étude

⁵⁰ *Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.* Plan d'action. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Québec. 2005. p 4-5.

⁵¹ *Ibid.* p. 1-2.

⁵² *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d'évaluation. Volet qualitatif.* Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de solidarité sociale et Direction de la performance du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec. Septembre 2008. p. 4.

⁵³ *Ibid.*, p. 4.

détaille de façon quantitative les principaux effets qu'on a eu les programmes sur la situation en emploi des participants alors que la deuxième étude offre une appréciation qualitative du programme et de sa variante.

LE POINT DE VUE DES INTERVENANTS

L'étude qualitative portant sur les programmes PRIIME et PRIIME mixte décrit un processus d'implantation hâtif et boiteux. Le programme PRIIME aurait rapidement mis sur pied et implanté parce que l'année financière était déjà entamée⁵⁴. Une des principales conséquences de cette rapidité d'exécution fut que les intervenants agissant dans le cadre du programme ne disposaient pas d'informations suffisantes par rapport au programme. Certaines séances d'information supplémentaires furent organisées par Emploi-Québec afin de pallier cette lacune. Cependant, aux dires de certains intervenants, ces rencontres connurent certaines ratées. Comme certaines de ces rencontres eurent lieu au cours de la saison estivale, plusieurs intervenants et membres du personnel des organismes qui auraient dû bénéficier de ces séances étaient en vacances. L'étude mentionne également que dans une région, la séance de formation aurait davantage ressemblé à une « séance d'obstination », en raison du fait que des divergences quant à l'interprétation du guide du programme auraient émergé⁵⁵. La capacité à différencier entre le programme PRIIME et sa variante mixte aurait également été une source de difficulté et d'incompréhension. Aussi, la notion de minorité visible aurait été difficilement comprise et, selon les intervenants, « il a fallu revenir plusieurs fois sur cet aspect. »⁵⁶

Un autre problème qui a caractérisé la phase initiale du programme s'est fait ressentir par rapport au rôle qu'auraient à jouer les ressources externes impliquées dans la conduite du programme. Les programmes PRIIME et PRIIME mixte demandent l'appui de ressources externes qui œuvrent auprès des personnes immigrantes. Or comme plusieurs de ces ressources collaboraient déjà avec le programme d'immersion professionnelle de la main-d'œuvre, ou avec le comité d'adaptation de la main d'œuvre (CAMO), s'est installée entre ces différents programmes une compétition pour la demande de ces ressources externes. Comme les programmes PRIIME et PRIIME mixte semblaient plus attrayants pour ces ressources externes, ces dernières auraient offert leur aide à ceux-ci, rendant ainsi la tâche des organismes externes plus difficile à accomplir. Suite à certaines rencontres à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), les différents partis auraient décidé de partager équitablement la clientèle entre le PRIIME et le programme d'immersion professionnelle. Ce nouveau partage n'aurait pas entraîné les résultats attendus, mais plutôt davantage de complication au niveau administratif.

On constate donc que l'implantation du programme PRIIME fut à la base difficile et donna lieu à l'émergence de certains conflits entre les différentes ressources et les divers organismes mobilisés dans le cadre de celui-ci. Cependant, ces vives tensions qui auraient

⁵⁴ *Ibid.*, p. 13.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 13.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 14.

caractérisé les premiers temps du programme se seraient atténuées, laissant place à une collaboration jugée comme « bonne » par les différents protagonistes⁵⁷. Ainsi, bien que l’implantation programme ait été difficile au départ, Emploi-Québec et ses collaborateurs ont su donner une direction commune aux divers acteurs impliqués dans le processus de développement du programme et ont assuré le développement de ce dernier en aplanissant les conflits qui ont émergé. Emploi-Québec a également réussi à combler les vides informatifs en proposant diverses solutions comme l’organisation d’ateliers de formation et la publication d’un guide d’informations. L’étude démontre en ce sens que ce dynamisme et la créativité d’Emploi-Québec a fait en sorte que « la grande majorité des intervenants rencontrés s’est dite suffisamment outillée pour offrir le programme »⁵⁸. On remarque que certains intervenants des CLE établis dans les régions où résident peu de membres des minorités des communautés ethnoculturelles ont toutefois jugé ne pas avoir assez utilisé le programme pour bien le connaître. Il semble que la documentation dont les agents disposaient a pu en grande partie combler cette lacune, bien qu’ils dussent si référer à chaque fois qu’un nouveau cas se présentait.

Tel que mentionné plus haut, une autre des difficultés ressenties par les intervenants était la capacité de distinguer entre le programme PRIIME et sa variable PRIIME mixte, et ce, malgré l’existence d’un tableau comparatif définissant les critères d’admissibilités pour chacun des programmes. L’idée motivant l’introduction du programme mixte est de permettre l’accès au programme à plus d’individus en assouplissant les critères d’admissibilité de ce dernier. Le PRIIME mixte existe par l’entremise de la mesure des subventions salariales qui, elle, possède des critères d’admissibilité plus flexibles⁵⁹. Avec PRIIME mixte, des individus moins scolarisés, qui possèdent déjà une première expérience de travail ou qui ont reçu la résidence permanente depuis plus de deux ans, peuvent bénéficier d’un soutien en matière d’intégration au marché de l’emploi. Or, les différences entre PRIIME et PRIIME mixte ne semblent pas avoir été présentées de façon claire dès le départ. En ce sens, on remarque que bien que le programme ait été introduit en mai 2005, l’information ne fut transmise aux intervenants qu’en décembre 2006⁶⁰. Le guide d’information qui fut transmis aux intervenants reste à ce sujet assez vague, peu détaillé, et amène des interprétations variées quant à cette distinction entre le PRIIME et sa variable mixte⁶¹. De plus, mentionnons que le portail Internet d’Emploi-Québec ne publicise pas le programme mixte, et aucune référence n’est faite sur la page du programme PRIIME à la disponibilité de cette variable plus souple. Il est possible de dire que ce manque de détails ait entraîné une diminution du niveau d’uniformité dans la pratique du programme, mais aussi offrir l’avantage d’une aide plus adaptée aux réalités de certaines régions en raison de la grande autonomie d’action au niveau local à

⁵⁷ *Ibid.*, p. 15.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 15.

⁵⁹ *Subvention salariales. Guide des mesures et services d’emploi. Direction des mesures et des services emploi. Emploi-Québec. Octobre 2009.* p. 7

⁶⁰ *Programme d’aide à l’intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d’évaluation. Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme. Direction de la recherche, de l’évaluation et de la statistique du Ministère de l’Emploi et de solidarité sociale et Direction de la performance du Ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles. Québec. 2007.* p. 3.

⁶¹ *Programme d’aide à l’intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d’évaluation. Volet qualitatif. Op. Cit.,* p. 15.

laquelle il cède la place. Certains représentants ont cependant exprimé certaines réserves quant à l’élargissement des critères d’admissibilité. En effet, certains ont soutenu que l’intégration de participants moins qualifiés ou ne possédant pas de champ de compétence particulier va à l’encontre de la philosophie du programme. Bien que ces derniers reconnaissent que le fait de participer au projet puisse être bénéfique pour ces individus, l’aide qu’ils viennent chercher peut être offerte et obtenue par d’autres moyens, comme le Service conseil en relations interculturelles (SCRI) offert par le MICC⁶².

Le budget prévu pour le programme PRIIME et les fonds attribués aux organismes qui assurent son activité constituent deux variables qu’il convient d’analyser. La répartition des ressources financières entre les différentes régions s’effectue par rapport au nombre de personnes immigrantes qui habitent ces dernières, ce qui explique le fait qu’entre 60 % et 70 % des fonds soient distribués à des organismes œuvrant dans la région de Montréal. Au niveau de la région en soi, les montants accordés au CLE varient en fonction du volume de leur clientèle⁶³. Il est ici possible d’identifier un important défaut du programme PRIIME. Ce dernier est destiné à fournir une aide aux individus appartenant aux populations immigrantes ou aux minorités visibles. Ainsi, en ne considérant que le nombre de personnes immigrantes dans la distribution des fonds, Emploi-Québec commet une erreur. Comme il le fut démontré en introduction, les termes de minorités visibles et d’immigrants ne sont pas interchangeable : tout immigrant n’est pas membre d’une minorité visible, et tous les membres de ces minorités ne sont pas immigrants. Ainsi, il est permis de concevoir que certaines régions, où résident d’importantes populations de minorités visibles et qui ne sont pas immigrantes, ne reçoivent pas l’argent nécessaire pour bien remplir leur mandat. Plusieurs personnes interrogées ont en ce sens mentionné qu’il est difficile de rejoindre les membres des minorités visibles, et plus particulièrement les jeunes⁶⁴. L’idée de proportionnalité dans la distribution des ressources financières et budgétaires demeure néanmoins en elle-même adéquate, bien que les données sur lesquelles se fondent les ratios devraient être actualisées plus fréquemment. Les recensements de Statistiques Canada sont effectués à des intervalles de cinq ans, alors que la réalité est en constant mouvement. En Mauricie, par exemple, il y eut un important manque de fonds causé par une hausse de la population immigrante de 40 % entre 2001 et 2006⁶⁵. Une certaine souplesse budgétaire est par contre permise avec PRIIME, puisque les transferts de fonds entre les différents CLE sont possibles. De plus, l’augmentation du budget du programme pour 2009⁶⁶ pourrait avoir pallié à certaines de ces difficultés, bien qu’il soit encore trop tôt pour le constater.

La publicisation des programmes PRIIME et PRIIME mixte se fait principalement à partir des organismes externes et des intervenants qui agissent sur le terrain parce qu’il n’y a pas eu de campagne de promotion du PRIIME organisée par Emploi-Québec, bien que le programme fasse partie de sa boîte à outils.⁶⁷ Le MICC organise des séances d’information

⁶² *Ibid.*, p. 16.

⁶³ *Ibid.*, p. 18.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 20.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 18-19.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 40.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 19.

générale et a inclus une présentation du programme dans ces présentations des services disponibles pour les nouveaux arrivants. Certaines campagnes de publicité par le biais d'appels téléphoniques auprès des entreprises ont également été organisées par différentes organisations. Selon certains, une importante source de publicité est également celle faite par les participants lorsqu'ils se présentent dans une entreprise. Toutefois, ces efforts ne semblent pas suffisants puisque plusieurs entreprises ignoreraient toujours l'existence de ces programmes.

Les intervenants du MICC ont en ce sens suggéré que le Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation devrait également tenter de sensibiliser les entreprises à engager des personnes immigrantes ou provenant des minorités visibles⁶⁸. Bien que le manque de publicité du programme puisse représenter une stratégie visant à éviter une trop forte demande⁶⁹, d'autres moyens pourraient être trouvés pour répondre à cet excédent de demandes insatisfaites. De plus, ce manque pourrait selon certains expliquer la faible participation des personnes issues des minorités visibles⁷⁰. Ainsi, la grande majorité des intervenants interrogés au cours de cette première étude ont jugé que le programme PRIIME est un programme « complet » qui « répond, à l'aide de ses quatre volets, aux différents besoins des personnes immigrantes »⁷¹. Cette affirmation traduit toutefois le manque d'emphase portée sur les personnes qui ne sont pas immigrantes, mais qui sont issues des minorités visibles et qui peuvent avoir des besoins particuliers quant à leur insertion au marché du travail. Nous reviendrons sur ce point crucial au moment de formuler nos recommandations.

LE POINT DE VUE DES PARTICIPANTS ET DES ENTREPRISES

Les principales observations qualitatives au sujet de PRIIME ayant été faite, il convient d'observer les résultats quantitatifs du programme. Ces résultats proviennent d'une série sondages effectués entre 2005 et 2006 auprès de 600 participants et de 546 entreprises, et ils furent publiés par le MICC et le MESS suite à leurs évaluations du programme. On peut d'abord observer que dans le cas du programme PRIIME, 95 % des participants sont des résidents permanents depuis moins de deux ans ou sont des individus issus d'une minorité visible, ou les deux. Dans le cas de PRIIME mixte, ce sont 98 % des répondants qui possèdent ces qualités⁷². La très grande majorité des participants possèdent également un haut niveau de scolarisation, un trait qui rejoint les observations que nous avons présentées à la première partie. On remarque en ce sens que 75 % des participants ont un diplôme universitaire. La majorité possède un diplôme de premier cycle (48%), 20% un diplôme de deuxième cycle et finalement 7% un diplôme de troisième cycle. Le principal domaine

⁶⁸ *Ibid.*, p. 19.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 37.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 37.

⁷¹ *Ibid.*, p. 32.

⁷² *Faits saillants. Évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.* Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale et Direction de la performance du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec. Septembre 2008. p. 2.

d'étude de ces participants était les sciences naturelles et appliquées, avec un taux de 48%. De plus, dans 98% des cas, les individus qui ont participé au programme étaient en mesure de rédiger un texte en français (91%) ou en anglais (62%)⁷³. Les attentes et objectifs des participants se découpent en deux grandes catégories. Premièrement, 53 % se sont inscrits à PRIIME ou PRIIME mixte afin d'obtenir un emploi et 23 % afin d'acquérir une plus grande expérience professionnelle au Québec. On note par contre ici que 20 % des participants ont dit s'être inscrits à la demande de leur employeur qui désirait ainsi profiter de la subvention. Deuxièmement, 39 % ont dit avoir trouvé par eux-mêmes l'emploi couvert par le programme, alors que seulement 25 % l'ont fait par le biais d'un organisme communautaire et 21 % ont été guidés par Emploi-Québec. Ainsi, on note que le principal motif d'inscription aux programmes était la volonté d'une meilleure insertion professionnelle⁷⁴. Dans le cas des entreprises, l'élément qui aurait principalement incité la participation au programme aurait été la subvention. Ainsi dans 83 % des cas, les entreprises auraient jugé la subvention comme plutôt ou très importante, et dans 17 % des cas, peu ou pas importante⁷⁵.

Les résultats obtenus et les effets entraînés par le programme semblent en grande partie positifs et bénéfiques à la fois pour les individus participants que pour les entreprises participantes. En ce sens, bien que plusieurs personnes ont été embauchées pour combler un poste qui ne correspondait pas à leur champ de formation initiale, la majorité des individus (58%) ont trouvé de l'emploi dans leur domaine de formation. Cependant, on note que dans 47 % des cas, les participants étaient surqualifiés pour le travail à accomplir⁷⁶. Pour les 7 % des individus qui avaient déjà travaillé au Québec avant leur participation au programme PRIIME, l'emploi obtenu représentait davantage leur niveau de compétence et marquait également une nette augmentation du taux horaire (de 10, 61 \$ par heure à 13,88 \$ par heure)⁷⁷. Le taux de satisfaction des participants est également très élevé et se situe à 90 %. Ainsi, 76 % des personnes interrogées disent que le programme leur a permis d'acquérir une certaine expérience dans le domaine de la recherche d'emploi, 87 % disent avoir occupé un emploi après leur participation au programme et 77 % occupaient encore un emploi au moment du sondage, c'est-à-dire 45 semaines, en moyenne, après la participation au programme. Finalement, les individus ont noté une nette augmentation de leur revenu personnel, alors que 67 % d'entre considèrent que ce dernier est plus important maintenant⁷⁸.

Les taux de satisfaction des entreprises sont également encourageants, bien que certaines d'entre elles, une faible minorité, aient dit avoir éprouvé certaines difficultés (6%)⁷⁹, principalement au niveau de la communication. Le taux de satisfaction des entreprises se situe entre 89 % et 97 % selon les aspects interrogés⁸⁰. Ainsi, les entreprises ont mentionné qu'elles étaient satisfaites des personnes employées dans leurs relations avec différents membres de l'entreprise (84 % pour la direction, 81 % pour les collègues), par rapport à la

⁷³ *Ibid.*, p. 2.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 2.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 5.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 2.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 3.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 3.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 5.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 6.

qualité du travail effectué (78%) et de la productivité (71%). Fait intéressant, le fait d'avoir participé au programme semble avoir eu des effets positifs sur les mécanismes d'embauche des entreprises. Dans cette optique, plus deux entreprises sur cinq (44 %) anticipent et constatent des retombés sur leurs techniques de recrutement et de gestion des ressources humaines, et 84 % constatent une influence positive du programme sur leur motivation à engager des personnes des minorités visibles ou immigrantes⁸¹. On constate donc ainsi un important et positif impact du programme sur les entreprises participantes. Les effets de sensibilisation à long terme sur les mécanismes, techniques et critères d'embauche permettant une plus grande ouverture envers les populations ciblées par les programmes PRIIME et PRIIME mixte constituent un point positif de ces derniers.

ANALYSE À L'AIDE DES CRITÈRES D'ÉVALUATION

En superposant les conclusions et faits présentés jusqu'à présent par rapport aux PRIIME et PRIIME mixte aux critères d'évaluation précédemment proposés, il est possible de dégager une analyse plus complète du programme. Il convient d'abord d'étudier l'aspect procédural pour ensuite passer au volet axé sur les résultats. Pour ce qui a trait aux critères d'admissibilité, on constate que le programme PRIIME était initialement très restrictif puisque seuls les individus ne possédant pas d'expérience de travail en Amérique du Nord étaient admissibles. De plus, les personnes immigrantes ne devaient pas avoir obtenu la résidence permanente depuis plus de deux ans. Cependant, avec l'introduction de la variable PRIIME mixte, les critères d'admissibilité se sont assouplis. Les personnes en étant à leur deuxième expérience de travail pouvaient alors bénéficier de l'aide proposée par le programme, ainsi que les immigrants résident au Québec depuis plus de deux ans. Cet élargissement des critères d'admissibilités, bien qu'initialement controversé, aurait permis à plus d'individus de profiter du programme PRIIME, ce qui constitue une véritable progression positive dans le développement du programme. Pour l'aspect de la publicisation du programme et de l'accessibilité de l'information, il est possible de remarquer qu'il s'agit ici d'un des points faibles du programme. Plusieurs intervenants ont mentionné qu'il serait nécessaire d'augmenter le niveau de publicisation du programme, mentionnant plus particulièrement que ce dernier n'a jamais fait l'objet d'une véritable campagne de promotion. L'accès à l'information, notamment pour les intervenants, semble avoir été problématique dans les premiers temps du programme, mais il semble qu'Emploi-Québec et le MICC aient réussi à combler ce manque en organisant de nombreuses conférences et divers ateliers de formation. Il semble cependant qu'il serait nécessaire d'établir de façon plus déterminée les lignes de démarcation entre le PRIIME et le PRIIME mixte, et ce, principalement pour les intervenants qui agissent en région et qui n'ont pas souvent recours à ces programmes. Pour les participants, l'accès à l'information semble aisément parce que celles-ci sont disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec et par le biais des agents et des intervenants. De plus, le programme PRIIME est présenté sur le portail « Espace-J » du gouvernement du Québec.

Les programmes PRIIME et PRIIME mixte semblent s'être bien implantées dans les régions où la demande pour l'aide qu'ils fournissent devrait être la plus forte. Comme nous

⁸¹ *Ibid.*, p. 6.

l'avons vu, les programmes sont disponibles à Montréal, mais également dans l'ensemble du Québec. Bien que les intervenants des régions à l'extérieur de Montréal ne semblent pas souvent faire usage de ces programmes, cette tendance risque d'être renversée, et il est judicieux de l'y planter. En effet, avec la régionalisation de l'immigration, effectuée en partie à l'aide du Programme de régionalisation du MICC mis sur pied en 2004, *des valeurs partagées, des intérêts communs*, a comme conséquence première de faire augmenter la présence des populations immigrantes dans les régions du Québec hors de la métropole montréalaise⁸². Selon le MICC, la présence des personnes immigrantes dans les régions aurait augmenté de 17 % entre les périodes allant de 1995-1999 à 2000-2004⁸³, exerçant ainsi une pression positive sur la potentielle demande d'aide par le biais du programme PRIIME. Ainsi, il est possible de concevoir la forte présence du programme dans les régions comme une caractéristique nécessaire et positive.

Les deux études que nous avons examinées, qui sont complètes, exhaustives et récentes, nous permettent également de conclure que le programme PRIIME affiche une grande capacité d'auto-évaluation, un facteur qui permet au programme de mieux s'adapter aux réalités du milieu sur lequel il tente d'agir. Les difficultés qui furent aplanies, comme les carences informatives et les conflits entre les différentes ressources mobilisées dans le cadre du programme, ainsi que l'élargissement des critères d'admissibilités pour rejoindre davantage de participants, démontrent une attention bénéfique portée par les administrateurs à effectuer un suivi du développement du projet. Les résultats quantitatifs soumis plus haut témoignent également de ce fait. Un bémol à souligner reste le fait que le programme rejoint très peu de membres des minorités visibles qui ne sont pas des personnes immigrantes. Cependant, ce sont les études publiées par Emploi-Québec et le MICC qui ont permis de mettre en lumière cette problématique, et force est donc de constater que les administrateurs sont conscients de ce fait. Néanmoins, des solutions restent encore à être développées par rapport à ce point. Finalement, en ce qui concerne la participation à une aide générale combinée à la participation au PRIIME, les recherches effectuées ne permettent pas de mettre en relief des conflits potentiels. Les motifs de non-participation au programme ne font pas état de contraintes posées par la participation à plus d'un programme⁸⁴.

Pour l'aspect des résultats et de l'impact qu'a pu avoir le programme PRIIME il est d'abord possible d'affirmer que ce dernier remplit avec succès son mandat initial. Les sondages menés par Emploi-Québec et le MICC ont permis de voir que le taux de placement en emploi est très élevé et atteint 87 %. Pour ce qui a trait à la durabilité et à la qualité de l'emploi obtenu, il est possible d'observer deux choses. D'une part, dans la grande majorité des cas, les emplois obtenus (58%) correspondaient au domaine de formation du participant et ils ont de plus noté, dans 67 % des cas, une nette amélioration de leur revenu personnel. D'autre part, dans 47 % des cas, les participants étaient surqualifiés pour l'emploi qu'ils ont

⁸² ALLEN, Bertrand & TROESTLER, Hubert. *L'application sur le terrain de la stratégie du Gouvernement du Québec en régionalisation de l'immigration*. Revue Nos diverses cités. Numéro 3, été 2007.

⁸³ *Ibid.*, p. 7.

⁸⁴ *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d'évaluation. Volet qualitatif. Op. cit.*, p. 22, 39. Et *Services des plaintes et des renseignements*. Emploi Québec. Dernière consultation : 11 Janvier 2010.

obtenu. Néanmoins, la mission initiale du PRIIME étant de fournir une première expérience de travail en Amérique du Nord, il est permis de dire que bien que ce taux devrait être amélioré, il ne représente pas un échec important. Dans les limites des données fournies, il est également permis de constater que les emplois obtenus semblent longs, dépassant la durée du séjour initial d'au moins 45 semaines dans 77% des cas.

Finalement, on remarque aussi de très hauts taux de satisfaction pour les entreprises participantes (89% et plus) et pour les personnes participantes (90%). Les intervenants ont eux aussi souligné leur satisfaction envers le programme, le jugeant complet et adéquat. Les données recueillies ne permettent pas de quantifier le nombre de dossiers admis ou refusés pour le programme. Cependant, avec l'élargissement des critères d'admissibilité par l'introduction du programme PRIIME mixte, et le développement de celui-ci dans les régions, on peut déduire qu'en théorie, moins de dossiers devraient être refusés. Ainsi, on peut constater que le programme PRIIME s'est amélioré avec le temps. Les administrateurs semblent avoir été au parfum des difficultés rencontrées au cours de l'implantation et du développement du programme et ont réussi à aplanir celles-ci. L'attention des administrateurs doit maintenant se porter sur la capacité de rejoindre et à répondre aux besoins des membres des minorités visibles nées au Canada. Cependant, comme il fut permis de le constater à la première partie de ce travail, les membres des minorités visibles semblent avoir davantage des besoins au niveau de la formation et de l'éducation. En effet, PRIIME vise à aider des individus avec une formation avancée, et ses participants sont hautement scolarisés. Cependant, dans le cadre de la variable mixte du programme, il serait possible d'accommoder certains besoins en matière d'intégration au travail des moins formés au niveau académique. Le programme Québec pluriel, avec son volet « éducation » peut être en mesure de répondre à ces besoins, c'est du moins ce que l'analyse qui suit va tenter de vérifier.

2.2.1.3. LE PROGRAMME QUÉBEC PLURIEL

Québec Pluriel est très certainement l'un de plus importants programmes sur lequel se penchera cette étude, et ce parce qu'il représente le seul programme d'Emploi-Québec qui soit exclusivement réservé aux jeunes des minorités ethnoculturelles⁸⁵. La création de ce programme par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2004, découle du constat que les jeunes des minorités que nous définissons comme ethnoculturelles souffrent d'inégalités socioéconomiques découlant de leur difficulté à intégrer le marché du travail ou d'acquérir une formation professionnelle.

Initialement, le programme prit la forme d'une recherche-action, c'est-à-dire d'une « tactique d'intervention ponctuelle qui mise sur le travail pratique et la recherche. »⁸⁶ Dix projets pilotes furent ainsi élaborés dans le cadre de cette intervention. Leur principal objectif est de mettre sur pied et de documenter un service de mentorat pour les jeunes et d'effectuer un travail de sensibilisation auprès des entreprises par rapport aux réalités de l'emploi des

⁸⁵ Québec Pluriel. *La diversité en action*. Document de présentation. Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale. Québec. 2004.

⁸⁶ *Ibid.* p. 4

personnes issues des communautés culturelles ou des minorités visibles au Québec⁸⁷. Des 10 projets initiaux de Québec pluriel, sept d'entre eux agissaient au niveau de l'insertion en emploi pour les jeunes des minorités visibles tandis que les trois autres ont agi au niveau de l'éducation et de la formation scolaire pour les jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles. Il est également important de mentionner que le programme Québec Pluriel ne s'adresse pas à tous les jeunes des minorités ethnoculturelles, mais est réservé et implanté seulement dans les régions où subsistent des taux de décrochage scolaire, de sous scolarisation et de chômage plus élevés que ceux de l'ensemble de la population⁸⁸. On remarque donc que le programme tente de cibler les jeunes de ces communautés qui sont le plus à risque et qui éprouvent des difficultés marquées en matière d'intégration à l'emploi. De plus, bien que pour certains projets pilotes les jeunes de 25 à 30 ans sont les bienvenus, Québec pluriel vise plus particulièrement les jeunes de 16 à 24 ans. Une attention particulière est accordée à ces jeunes qui sont sans soutien public du revenu.

Ce qui caractérise Québec pluriel est la mise en place d'un service d'accompagnement centré sur le mentorat. En effet, les jeunes sont jumelés avec un mentor, qui est en fait un adulte provenant de la même communauté que le jeune, qui travaille, et qui peut ainsi guider par des conseils et par l'exemple le jeune dans sa démarche de recherche d'emploi. Les jumelages se font donc sur la base d'une proximité ethnoculturelle et cherchent à établir un climat de confiance et d'échange entre le jeune et son mentor. Cette approche individualisée et personnalisée s'intéresse à plusieurs besoins des jeunes des communautés culturelles en emploi. On insiste entre autres sur la mise en place d'un réseau, l'acquisition de qualités personnelles nécessaires pour développer son potentiel d'employabilité, comme la discipline et l'autonomie, et même, pour les plus jeunes, une aide aux études et aux devoirs. Il est également important de mentionner que les jumelages sont exclusifs, c'est-à-dire qu'un mentor n'a pas plusieurs mentorés, et ne dirige qu'un seul jeune. Certaines activités de groupes sont également prévues, ainsi qu'une mince aide hebdomadaire de 30\$ est également prévue dans le cadre de ce programme.

ANALYSE DU PROGRAMME QUÉBEC PLURIEL

Emploi Québec a publié au cours de l'année 2005 une série d'études visant à évaluer les dix projets pilotes qui ont lancé le programme. Ces études constituent le principal matériel analytique publié et disponible pour notre étude, et nous passerons donc en revue le contenu de ces évaluations et les principales conclusions auxquelles elles aboutissent. En ce sens, il est d'abord nécessaire de reconnaître le caractère daté de ces études qui ne s'attardent qu'à la première année de mise en œuvre du programme Québec Pluriel, soit l'année 2005.. De plus, les rapports annuels d'Emploi Québec, publiés de façon conjointe avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec ont recours, année après année à ces mêmes statistiques datant de 2005, ne pouvant dès lors illustrer l'état véritable et actuel des réussites ou ratées du programme.

⁸⁷ *Ibid.* p. 5

⁸⁸ *Ibid.* p. 7

LE POINT DE VUE DES PARTICIPANTS

La première évaluation du programme Québec pluriel fut publiée en janvier 2005. Menée par la firme Johnson & Roy Inc., cette première étude rapporte les résultats et grandes lignes d'entrevues semi-dirigées avec des participants aux projets pilotes de Québec Pluriel. Le mandat qui fut attribué à la firme Johnson & Roy par le Ministère était principalement d'identifier les attentes qu'avaient les participants en joignant le programme, d'observer dans quelle mesure le programme a répondu aux besoins de ceux-ci et de dégager des sources de satisfactions et d'insatisfactions des participants. L'idée est ainsi de faire ressortir le point de vue des participants sur l'utilité et le déroulement du projet⁸⁹. Au total, ce sont 65 jeunes qui ont participé à cette étude, dont 33 femmes et 32 hommes⁹⁰. L'étude divise son attention, comme le fait le programme Québec Pluriel, en deux volets, soit le volet « employabilité », qui est constitué de sept groupes de jeunes, et le volet « éducation », constitué de trois groupes⁹¹. Chacun des groupes de participants interviewés comprend de jeunes ayant des caractéristiques communes et ayant fait part d'un même projet.

On constate que pour le volet lié à l'emploi, quatre des groupes se composent de jeunes hautement scolarisés, c'est-à-dire de jeunes qui sont en recherche d'emploi dans leur domaine de formation et qui possèdent un diplôme universitaire ou une technique⁹². Trois de ces groupes sont constitués d'immigrants arrivés au Québec depuis moins d'un an, et pour deux des groupes, les participants ont obtenu un diplôme à l'extérieur du Canada. On remarque que la situation en emploi de ces jeunes hautement scolarisés est variable, tout comme leur succès quant à l'obtention d'un emploi suite à la participation au programme. Dans un seul des quatre projets, une majorité des participants a fait un stage et quelques-uns ont réussi à obtenir un emploi dans leur domaine de compétence. Cependant, dans deux autres groupes, les jeunes n'ont pour la plupart pas réussi à décocher un emploi et quelques-uns participent à des activités de bénévolat. Pour le dernier groupe, où les jeunes possèdent un diplôme québécois, les participants occupent des emplois à temps plein ou partiel, mais qui se situent à l'extérieur de leur champ de formation⁹³. Les jeunes du cinquième projet visent une carrière dans le domaine de la construction, et bien la majorité d'entre eux sont encore aux études, les participants qui ont terminé leur formation sont encore en recherche d'emploi. Pour les deux derniers groupes, les jeunes sont également encore aux études. Certains sont à la recherche d'un emploi à temps partiel alors que d'autres en occupent déjà un⁹⁴.

L'étude démontre que les attentes des participants au volet « employabilité » se situaient principalement au niveau de l'aide qu'ils souhaitaient recevoir afin de se trouver du travail. Les jeunes semblaient particulièrement intéressés à acquérir divers outils de recherche

⁸⁹ *Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes. Évaluation des projets pilotes de Québec Pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles.* Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille. Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. En collaboration avec la firme Jonhson & Roy inc., Québec. Janvier 2005. p. 2.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 2.

⁹¹ *Ibid.*, p. 4.

⁹² *Ibid.*, p. 5

⁹³ *Ibid.*, p. 5

⁹⁴ *Ibid.*, p. 5

d'emploi, que ce soit des techniques de rédaction de CV et d'entretien ou des informations sur le marché du travail en général. Les jeunes ont également exprimé le besoin d'être encadré et soutenu au cours de leurs démarches, et certains ont de plus mentionné qu'ils se sentaient isolés et qu'ils perdaient ainsi leur motivation, et qu'en ce sens, ils avaient besoin d'être encouragés⁹⁵. Les attentes des immigrants sont plus précises, et s'attachent particulièrement à leur besoin de mieux comprendre et de mieux connaître la culture québécoise et les « manières de faire nord-américaines » afin d'être en mesure de mieux cerner les attentes sociales et professionnelles auxquelles ils doivent répondre⁹⁶. Ces jeunes ont eux aussi soutenu qu'ils désiraient briser l'isolement dans lequel ils étaient confins depuis leur arrivée. On retrouve ainsi la problématique évoquée plus haut, et qui concerne les besoins des jeunes à atteindre une certaine stabilité émotionnelle et une confiance en leurs moyens. Force est donc de constater que, pour ces jeunes, les projets pilotes du programme Québec pluriel n'ont pas su répondre à leurs attentes. Désirant davantage d'encadrement et d'information par rapport aux réalités du marché de l'emploi et de la culture québécoise, ils n'ont pu, assouvir leurs soifs de connaissances à ce sujet. On remarque également que pour certains jeunes ils étaient importants de « sortir » de leurs communautés culturelles respectives, alors que d'autres reconnaissent avoir perçu comme un avantage le fait que certains des programmes de Québec Pluriel soient réservés à des membres de leur communauté culturelle⁹⁷. Les possibilités d'avoir accès à un stage et d'être assisté par un mentor semblent avoir été des sources de motivation importante à s'inscrire à un projet, alors que l'allocation de 30 \$ n'a pas joué un rôle déterminant dans leur prise de décision.

Le service de mentorat est un aspect novateur et important du programme Québec Pluriel. Il vise en ce sens à combler un besoin d'encadrement particulier et individualisé, mais génère également des attentes particulières auprès des participants. L'étude distingue entre quatre différents types d'attentes relatives au mentorat. La première attente est que le mentor serve d'adjoint, de conseiller, de guide. Il doit transmettre au jeune les connaissances qu'il a pu acquérir lors de sa propre expérience professionnelle. Les immigrants arrivés depuis peu au Québec ont des attentes plus circonspectes et moins élevées par rapport au service de mentorat. Pour ces jeunes, le mentor représente une source d'information sur la culture et le marché du travail au Québec, il sert à approfondir la démarche d'intégration sociale du participant. Dans un troisième temps, les jeunes souhaitent que le mentor aide le jeune à élargir son réseau de contacts, de servir en un sens de pierre de touche dans un domaine d'emploi particulier. Finalement, le mentor représente pour certains un ami avec qui l'on peut à la fois échanger, demander conseil, se confier et aborder des questions plus personnelles⁹⁸. Ici, la tâche du mentor dépasse le cadre strictement professionnel et débouche sur des fonctions psychoaffectives qui peuvent et doivent néanmoins être prises en compte. Cependant, on doit reconnaître que pour une forte majorité des participants, ce sont les considérations professionnelles qui priment. Par exemple, dans tous les cas, on constate que le principal critère de sélection d'un mentor se base sur des qualités professionnelles, comme la profession, la formation, l'expérience et la correspondance des domaines de travail entre

⁹⁵ *Ibid.*, p. 6

⁹⁶ *Ibid.*, p. 6

⁹⁷ *Ibid.*, p. 7

⁹⁸ *Ibid.*, p. 8.

celui visé par le participant et celui occupé par le mentor⁹⁹. La grande majorité des jeunes participants auraient en ce sens déclaré avoir vu « des avantages incontestables » à l’activité de mentorat¹⁰⁰. Un autre aspect du programme Québec pluriel que l’étude de la firme Johnson & Roy prend justement en considération est le regroupement des participants en communauté culturelle. S’interroger sur la pertinence de cette pratique est crucial. Il est en effet possible d’identifier certains avantages à cette pratique, comme la création d’un espace d’échange et de partage d’expériences similaires. Plusieurs jeunes témoignent en ce sens d’une aisance d’expression et de communication avec les autres participants. Une intervention plus ciblée de besoins particuliers à certaines communautés est également possible avec cette technique de regroupement.¹⁰¹

Il est également possible de dégager des tendances néfastes de ce regroupement comme le fait de renforcer le sentiment et phénomène de « ghettoïsation ». On constate d’une part que quelques jeunes sont favorables à l’intégration dans leurs groupes de membres d’autres communautés culturelles que celle à laquelle ils appartiennent ou de Québécois dits « de souche ». L’idée serait d’apprendre davantage sur la riche diversité culturelle caractérisant la Ville de Montréal, mais aussi de contribuer à une meilleure compréhension de la culture québécoise¹⁰². Dans chacun des cas, le regroupement par communauté culturelle demeure une variable appréciée par les participants¹⁰³, allant même à avoir influencé leur décision à joindre le projet¹⁰⁴. Cependant, ils indiquent également qu’ils se seraient également inscrits même si des jeunes Québécois dits « de souche » avaient participé au projet¹⁰⁵.

Maintenant que le survol des groupes du volet « employabilité » est fait, il convient d’examiner les attentes et points de vue des participants des groupes du volet « éducation ». Il sera possible de faire ainsi ressortir les similarités et les différences entre les deux volets afin de tirer quelques utiles conclusions. Pour ce qui a trait aux attentes envers le programme Québec Pluriel, une majorité des participants aurait clairement fait part que la motivation principale les ayant amené à joindre le programme était de recevoir une aide pour réussir à mener à terme leurs études secondaires. Par contre, pour certains jeunes, les attentes portaient également, voir même davantage, sur des aspects professionnels comme l’orientation et l’aide pour faire choix de carrière¹⁰⁶. De plus, pour deux des trois groupes du volet « éducation », l’allocation de 30\$ fut simplement considérée comme un bonus, alors que pour un autre groupe, elle représentait une source de motivation supplémentaire et importante¹⁰⁷, ce qui les distingue également des jeunes du volet « employabilité ».

L’activité de mentorat a suscité différentes opinions. Certains s’attendaient à ce que le mentor joue un rôle d’adjuvant pour leurs activités scolaires, et percevaient le mentor comme

⁹⁹ *Ibid.*, p. 9.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 14.

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 11.

¹⁰² *Ibid.*, p. 11.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 14.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 11.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 11.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p. 7.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 7.

« un professeur privé »¹⁰⁸. Dans un deuxième temps, les jeunes participants avaient des attentes professionnelles par rapport au mentor et souhaitaient que celui-ci les oriente dans leur choix de carrière. Pour ces jeunes, le mentor doit être ouvert d'esprit et scolarisé, ces deux caractéristiques ayant plus de valeurs que l'appartenance à une communauté culturelle particulière. Finalement, on remarque qu'un groupe est composé de jeunes qui ne sont absolument pas intéressés par l'activité de mentorat, soutenant même qu'ils n'ont pas de temps à attribuer à cette activité particulière. Les jeunes de ce dernier groupe désiraient avant tout une aide au devoir¹⁰⁹. Quant à la technique de regroupement par communauté culturelle, les participants au volet « éducation » semblent l'apprécier malgré le fait qu'ils considèrent leurs difficultés communes comme un lien plus fort¹¹⁰.

L'étude aborde finalement le thème de la satisfaction générale des participants, cette fois, cependant, sans établir de distinction entre les volets « employabilité » et « éducation ». L'étude conclut que tous les jeunes interrogés sont satisfaits ou très satisfaits de participer au programme Québec pluriel¹¹¹. Les projets ont répondu à leurs besoins et attentes et apportent des « bénéfices incontestables »¹¹². On note que les participants ont jugé l'expertise des organismes, des conseillers et des intervenants comme adéquate¹¹³. Les différents professionnels mobilisés par le programme étaient disponibles et leurs compétences auraient répondu aux attentes des jeunes et ils ont su inspirer confiance aux jeunes. Les commentaires sont également très positifs par rapport aux infrastructures dont a fait usage le programme. Les locaux sont faciles d'accès et l'équipement mis à la disposition des participants dans leurs démarches est fonctionnel et complet¹¹⁴. Les participants ont également émis certaines suggestions et divers souhaits par rapport au devenir du programme. Premièrement, les jeunes soutiennent qu'il serait important de profiter d'un suivi après avoir complété le projet et d'être en mesure de rester en contact avec les conseillers et intervenants qu'ils ont côtoyés au long du projet. Deuxièmement, il fut suggéré que le programme devrait davantage développer les activités en milieu de travail et portant sur des aspects pratiques de la vie professionnelle comme les stages. Il serait en ce sens important de former ou d'approfondir des liens avec les associations professionnelles. Finalement, les jeunes du volet « éducation » auraient souhaité la présence d'un professeur¹¹⁵.

Comme l'étude fut menée tôt dans le processus de recherche-action du projet, il est difficile d'apprécier les effets que le programme ait pu entraîner quant à l'intégration professionnelle des participants. Il est par contre possible de tirer certaines conclusions par rapport à d'autres effets. L'étude démontre que les jeunes sentent que le projet les a fait progresser dans leurs démarches de recherche d'emploi, et qu'ils sont mieux préparés à la recherche d'emploi, « parce qu'ils ont acquis des connaissances importantes sur le marché du travail et parce qu'ils connaissent maintenant les techniques de recherche (rédition de CV,

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 9.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 9.

¹¹⁰ *Ibid.*, p. 12.

¹¹¹ *Ibid.*, p. 13.

¹¹² *Ibid.*, p. 12.

¹¹³ *Ibid.*, p. 14.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 12.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 12.

présentation en entrevue, etc.)¹¹⁶. Les jeunes auraient également développé une attitude plus déterminée et leur confiance aurait gagné en importance grâce au programme. Les améliorations se constatent également au niveau personnel : les jeunes sont plus optimistes et disent mieux se connaître. Dans le volet « éducation », une importante amélioration des résultats scolaires s'est fait ressentir et les jeunes affichent une attitude plus assidue envers leurs études. En somme, il nous est permis d'avancer que les résultats présentés par l'étude de Johnson et Roy inc., par rapport aux dix projets initiaux du programme Québec Pluriel sont très positifs et encourageants du point de vue des participants au programme.

LE POINT DE VUE DES MENTORS

Un des services au cœur du projet Québec Pluriel est le mentorat. La réussite de ce service dépend en large partie de la capacité à recruter des mentors qui sont à la fois disponibles et compétents, mais qui possèdent également une expertise qui puisse correspondre aux attentes professionnelles du mentoré et de son profil socioculturel. Cette complémentarité entre les deux individus semble être une des difficultés principales du programme. Il convient en ce sens de revenir sur le sondage effectué auprès de mentors ayant participé au programme et qui fut publié en octobre 2005 par le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale du Québec. Spécifions d'emblée que ce sondage fut mené exclusivement auprès de mentor ayant agi dans le cadre du volet d'insertion en emploi, et qui ont ainsi mené une action axée sur le développement professionnel et la recherche d'emploi. Le rapport stipule que le sondage fut conduit par la firme ECHO sondage en mars 2005 auprès de cinquante mentors qui menaient une activité de mentorat depuis au moins un mois¹¹⁷.

Le sondage montre qu'une très grande majorité des mentors (81 %) ont considéré qu'ils ont reçu « beaucoup ou assez » de soutien de la part de l'organisme et des intervenants qui encadraient de façon plus générale le projet¹¹⁸. On note également que seulement 15 % des mentors soutiennent que le soutien dont ils ont bénéficié était inadéquat ou totalement absent. La grande majorité des rencontres entre les mentors et mentorés étaient, faites en personne (92 %), et dans 49 % des cas, la fréquence des rencontres était de fois ou plus par mois¹¹⁹ et les rencontres avaient une durée allant d'une à quatre-heures, avec une moyenne d'une heure et trois quarts¹²⁰. Une donnée plus inquiétante révèle que seulement 50 % des mentors ont aidé le jeune à chercher un emploi. Il est possible de supposer que certains participants étaient en phase de préparation à la recherche d'emploi¹²¹. Pour ce qui a trait à la situation en emploi, la moitié des participants ont effectivement trouvé du travail. Cependant, il n'y a pas de données qui nous permettent d'établir une corrélation entre le nombre de participants ayant obtenu un emploi et ceux qui ont été assistés par leur mentor dans leurs

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 14.

¹¹⁷ *Projets pilotes Québec pluriel. Sondage auprès des mentors*. Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec. Octobre 2005. p. 2.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 7.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 8.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 9.

¹²¹ *Ibid.*, p. 10.

recherches. Autre fait important, le tiers des mentors ne connaît pas la situation en emploi de leur mentoré¹²². Ayant observé plus haut que les participants souhaitaient en grande partie garder contact avec les mentors et intervenants du projet suite à leur participation, cette statistique peut paraître surprenante et révèle un point faible et à améliorer pour le programme. On constate également que près de 1/3 des mentors n'a pas jugé suffisant l'utilité du service pour leur mentoré¹²³. Le rapport souligne en ce sens que le degré de perception de l'utilité du service de mentorat dépend en grande partie de la durée de la relation et de la fréquence des rencontres. De plus, 77 % des relations jugées utiles représentent des cas où le mentor a aidé le jeune dans sa démarche de recherche d'emploi¹²⁴. Les couplages libellés de peu utiles sont dans 61 % des cas des relations où le mentor soutient avoir éprouvé des problèmes¹²⁵. La dernière partie du sondage portait sur des suggestions pour l'amélioration du programme de mentorat. Trois mentors sur dix (30 %) ont souligné le fait que la relation devrait être l'objet de davantage d'encadrement de la part de l'organisme, 20 % ont suggéré une formation plus pratique et axée sur les besoins du mentoré¹²⁶. Une faible minorité, 10 % ont croirait bon d'effectuer un jumelage avec un québécois dit « de souche ». Seuls deux mentors ont dit qu'il n'y avait rien à changer au programme¹²⁷.

LES ÉQUIPES DE PROJETS

La dernière étude dont il convient ici de faire la présentation est celle qui fut présentée en juillet 2005 par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, et qui rapporte les résultats d'entrevues menées auprès des équipes de projets du programme Québec pluriel. Les informations recueillies lors de ces entretiens sont précieuses parce qu'elles portent sur l'ensemble du processus de développement et de mise en action des projets du programme. En effet, le rapport traite à la fois des mécanismes de recrutement des participants et des mentors, des techniques de gestion de projet et de publicisation. Seront donc ici présentées les grandes lignes et conclusions de cette étude exhaustive.

Dans le cadre du volet « insertion en emploi », le recrutement des participants au programme s'est effectué à l'aide de divers moyens comme la parution d'annonces dans différents journaux, l'affichage dans des lieux d'intérêts des communautés visées, et même, dans certains cas, par la présentation des projets pilotes dans des émissions de télévision ou de radio communautaire¹²⁸. Selon les intervenants, il y a plusieurs facteurs qui expliquent le fait que les jeunes des communautés culturelles s'inscrivent aux projets après avoir pris connaissance de ce dernier. On note que l'idée de réservier l'accès aux projets à des communautés culturelles particulières aurait, selon les intervenants, suscité l'intérêt des

¹²² *Ibid.*, p. 12.

¹²³ *Ibid.*, p. 13.

¹²⁴ *Ibid.*, p. 14.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 16.

¹²⁶ *Ibid.* p. 19.

¹²⁷ *Ibid.* p. 20.

¹²⁸ *Projets pilotes Québec pluriel. Entrevues auprès des équipes de projet.* Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec. Juillet 2005. p. 3.

jeunes. Aussi, le service de mentorat aurait été une facette attrayante du projet, ainsi que la possibilité d'effectuer un stage et d'élargir son réseau de contacts¹²⁹. Les entrevues ont également révélé que bien que certains jeunes étaient intéressés par le projet, les restrictifs critères d'admissibilité ont bloqué leur processus d'inscription. Les deux principales raisons étaient d'une part le statut des jeunes (réfugié, en attente de résidence), et d'autre part le fait qu'ils n'appartiennent pas à une communauté visée par le projet. En somme, les intervenants ont jugé le processus de recrutement comme difficile et demandant¹³⁰.

Pour le volet « persévérence scolaire », les techniques de recrutement ressemblent à celles qui sont utilisées par le volet professionnel, à la différence que les équipes de projet se sont cette fois adressées aux écoles de quartier. Le soutien académique ainsi que l'allocation hebdomadaire auraient été les deux arguments les plus « vendeurs ». On remarque cependant que contrairement au volet « insertion en emploi » peu de candidats ont été refusés sur la base des critères d'admissibilité, bien que des Québécois dits « de souche » virent leurs accès au programme refusé¹³¹. Afin de faciliter le processus de recrutement dans les deux volets du programme Québec pluriel, l'étude mentionne que ce dernier devrait avoir lieu à une autre période que celle de l'été et des vacances, mais aussi d'allonger cette période de recrutement. De plus, les intervenants jugeraient intéressant d'élargir les critères d'admissibilité afin de pouvoir inclure les Québécois dits « de souche », et ce, principalement dans le cadre du volet « persévérence scolaire ». On observe donc un recouplement entre les dires des intervenants et des participants aux projets. En effet, comme il fut observé, les jeunes auraient apprécié un contact avec des Québécois dits « de souche » afin de mieux se familiariser avec la culture et le mode de vie du Québec. Cette inclusion des Québécois dits « de souche » ne fut cependant jamais faite. Toujours dans le cadre du projet axé sur le développement scolaire, les critères devraient selon quelques-uns permettre l'inclusion de jeunes de moins de 16 ans, et ce, puisque le décrochage scolaire risque de se produire avant cet âge¹³².

Le recrutement de mentors serait également difficile. Les intervenants n'avaient en très grande majorité aucune expérience en matière de mentorat, et ont puisé leurs informations de différentes lectures ou ateliers¹³³. Cependant, plusieurs intervenants ont mentionné avoir trouvé difficile de déterminer ce que les participants attendaient de ce service, mais aussi d'établir des façons adéquates de jumeler les mentors et mentorés¹³⁴. Plusieurs ont en ce sens fait appel à leurs propres réseaux de contacts professionnels¹³⁵, lesquels possèdent certaines limites et peuvent rapidement s'épuiser¹³⁶. Les entrevues ont démontré que le mentorat de type professionnel est particulièrement utile et adéquat pour les jeunes qui sont diplômés et plus précisément pour les jeunes issus de l'immigration récente. Pour les non-diplômés, le mentorat serait plus efficace auprès d'une clientèle plus mature et âgée, mais serait peu

¹²⁹ *Ibid.*, p. 3.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 4, 8.

¹³¹ *Ibid.*, p. 4.

¹³² *Ibid.*, p. 8.

¹³³ *Ibid.*, p. 9.

¹³⁴ *Ibid.*, p. 15.

¹³⁵ *Ibid.*, p. 9.

¹³⁶ *Ibid.*, p. 16.

approprié pour les jeunes de moins de 18 ans, pour lesquels une aide aux études serait plus pertinente¹³⁷.

Pour ce qui a trait à la question des moyens dont disposaient les intervenants, ceux-ci ont mentionné que les différences ressources (personnel, budget, matériel) ont été suffisantes. La principale contrainte était celle du temps qui semble avoir manqué à plusieurs¹³⁸. Cependant, il est possible d'identifier certaines ratées. Par exemple, le budget semble avoir été peu souple, et les transferts d'argent entre équipes difficiles. De plus, ce dernier ne prévoyait pas d'argent pour procurer aux participants en stage des assurances. Le matériel promotionnel était également peu pratique et il fut trop tard disponible¹³⁹. Emploi-Québec a depuis conclu une entente avec la CSST afin d'encadrer en matière d'assurances les jeunes qui participent à des stages. Cependant, les transferts d'argent demeurent encore impossibles¹⁴⁰.

Un des points forts de l'étude est de tenter de présenter les effets du programme Québec pluriel sur la population qui y a participé. Par contre, ici encore, une des difficultés est le fait que le programme recherche-action soit effectué tôt dans le développement du projet, rendant ainsi difficile l'appréciation des résultats auxquels il aurait abouti. Néanmoins, certains résultats peuvent être présentés. Ces résultats valent pour des jeunes possédants déjà un diplôme. Dans un premier projet, 10 des 24 participants ont trouvé un emploi dans leur domaine (41 %) dont 5 à la suite d'un stage. Dans le deuxième projet, 6 des 15 participants ont été embauchés dans leur domaine de compétence, ce qui représente 40 % de taux de placement. Dans le troisième cas, du groupe de 16 participants, 2 seulement ont trouvé du travail dans leur domaine (12 %), principalement en raison de l'aide apporté par leur mentor. Finalement dans le quatrième groupe, 40 % des participants ont trouvé un emploi dans leur domaine¹⁴¹. Bien que ces résultats soient disponibles, on ne peut à ce stade, juger de l'efficacité du programme Québec pluriel en ne faisant référence qu'à ceux-ci. Comme il le mentionne l'étude, ces statistiques ne permettent pas d'apprécier la qualité des emplois obtenus. De plus, certains participants n'en étaient qu'au début de leur participation alors que d'autres venaient à peine de la terminer. Malgré cette carence statistique, les intervenants ont tout de même exprimé leurs opinions par rapport aux points qu'il serait possible d'améliorer dans le programme. Une des suggestions serait d'inclure dans le budget des aides pour l'organisation d'activités interculturelles permettant de briser l'isolement dont sont souvent victimes les participants. Aussi, l'idée de publiciser le programme en anglais fut également soumise. Plusieurs demandes sont également formulées par rapport au service de mentorat. D'abord, les organismes souhaitent que ce soit le Ministère qui soit chargé de recruter les mentors. Ensuite il fut soutenu qu'un nouveau guide sur le mentorat soit écrit à la fois pour les mentorés et pour les organismes¹⁴². Les informations recueillies auprès d'un responsable

¹³⁷ *Ibid.*, p. 16.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 25.

¹³⁹ *Ibid.*, p. 24.

¹⁴⁰ Échange de courriels avec un représentant du programme Québec pluriel ayant pris place entre le 13 novembre 2009 et le 14 janvier 2010.

¹⁴¹ *Projets pilotes Québec pluriel. Entrevues auprès des équipes de projet.* Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. *Op. Cit.*, p. 27.

¹⁴² *Ibid.*, p. 30.

du programme pour l'île de Montréal¹⁴³ permettent de voir que ce sont encore les organismes qui sont responsables du recrutement des mentors et qu'un nouveau guide ne fut toujours pas publié. De plus, des fonds ne furent pas prévus dans le budget du programme pour l'organisation d'activités culturelles.

ANALYSE DU PROGRAMME À L'AIDE DES CRITÈRES D'ÉVALUATION

Le programme Québec pluriel mit initialement sur pied 10 projets pilotes qui furent évalués dans le cadre d'un travail de recherche-action, mené dès la première année du programme. Quelque 5 années plus tard, il convient de s'interroger sur la façon dont a évolué le programme. La première remarque qu'il convient de formuler est qu'aucune autre étude sur le programme Québec pluriel ne fut publiée depuis celles que nous venons de discuter et qui datent de l'année 2005. De plus, dans les rapports annuels d'Emploi-Québec, publiés conjointement avec le Ministère de l'Éducation et de la Solidarité sociale, ce sont toujours ces mêmes études de 2005 qui sont utilisées comme sources informatives sur les programmes en emploi des jeunes issus des minorités ethnoculturelles¹⁴⁴. Ce fait nous indique donc que non seulement de nouvelles évaluations ne furent pas mises en place, mais qu'il ne semble pas non plus y avoir eu de suivi à l'interne. La tâche de rendre compte du développement du programme Québec pluriel se trouve par le fait même complexifiée. Il est néanmoins possible à ce stade de notre analyse de souligner ce manquement et de remarquer que cette absence de suivi global par Emploi-Québec du seul programme en emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles est regrettable. La collecte d'informations et le suivi du développement d'un programme ou d'une mesure particulière nous semblent être des conditions nécessaires à la capacité de ceux-ci à s'adapter aux nouvelles réalités et aux besoins émergents des populations ciblées. La capacité d'auto-évaluation du programme est donc une des caractéristiques qui restent le plus à travailler.

¹⁴³ Échange de courriels avec un représentant du programme Québec pluriel ayant pris place entre le 13 novembre 2009 et le 14 janvier 2010.

¹⁴⁴ *Rapport annuel de gestion 2005-2006 d'Emploi-Québec*. In *Rapport annuel de gestion 2005-2006 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale*. Gouvernement du Québec. Québec, 2006. p. 151. *Rapport annuel de gestion 2006-2007 d'Emploi-Québec*. In *Rapport annuel de gestion 2006-2007 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'emploi et la solidarité au cœur de notre action*. Gouvernement du Québec. Québec, 2007. p. 152. *Rapport annuel de gestion 2007-2008 d'Emploi-Québec*. In *Rapport annuel de gestion 2007-2008 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale*. Gouvernement du Québec. Québec. 2008. p. 153-154.

Organisme	Durée de l'entente		Jeunes participants	Mentors
		en mois		
CJE Ouest de l'Île	1 ^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	3	44
CJE Notre-Dame-de-Grâce	1 ^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	13	13
L'Hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants	1 ^{er} déc 2006 au 31 oct 2007	11	86	81
	1 ^{er} nov 2007 au 31 oct 2008	12	149	69
	1 ^{er} nov 2008 au 30 juin 2009	8	104	32
	1 ^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	64	38
Intégration jeunesse du Québec inc.	1 ^{er} nov 2006 au 30 juin 2007	8	33	50
	1 ^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008	12	56	73
	1 ^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009	12	49	112
	1 ^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	28	129
Rond-point jeunesse au travail (CJE Bourassa-Sauvé)	8 jan 2007 au 30 juin 2007	6	29	60
	1 ^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008	12	42	85
	1 ^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009	12	88	42
	1 ^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	33	23
			777	851

Tableau 7 : Recrutement des différents organismes de Québec pluriel (2006- Octobre 2010)

Le suivi effectué par Emploi-Québec se limite à une collecte de statistiques qui montrent des résultats finaux et difficiles à interpréter. Les deux principaux indicateurs sont les taux de jumelages pour le mentorat et le taux de retour aux études ou d'insertion sur le marché du travail. En ce sens, notre analyse quantitative ne peut se résumer qu'à ces deux variables. Mentionnons également qu'il reste donc impossible de vérifier la qualité des

emplois obtenus, c'est-à-dire de voir si ce sont des emplois à temps plein ou à temps partiel, ou de voir si ce sont des emplois qui se situent dans le champ d'intérêt et de formation des participants. De plus, il ne fut possible d'obtenir ces ratios que pour les projets de Québec pluriel qui sont implantés sur l'Île de Montréal. Finalement, il est nécessaire de remarquer, à la lecture des résultats, que certaines ententes durent moins longtemps que d'autres, et que la période allant de juillet 2009 à juin 2010 n'est pas encore terminée. Les résultats ont été obtenus en octobre 2009, ce qui donne une période d'environ 3 mois, soit le quart de la période observée et allant de Juillet 2009 à Juin 2010. Il convient tout de même de les rapporter afin d'observer certaines tendances générales.

Le tableau 7 nous permet de voir que dans la majorité des cas, le nombre de jeunes participants et de mentor à généralement augmenter entre la date d'implantation du programme et aujourd'hui. Cependant, on note aussi une chute dans la participation des jeunes entre 2007-2008 et 2008-2009, à l'exception du Rond-point jeunesse au travail, et dans le recrutement des mentors, à l'exception d'Intégration jeunesse du Québec inc. On remarque aussi que, pour la région de Montréal, les taux de jumelages (tableau 8) entre les participants et les mentors ont, globalement, progressé depuis l'implantation du projet. La seule exception à cette observation est l'organisme L'Hirondelle, qui atteint néanmoins ces cibles. De plus, on remarque que pour l'année 2008-2009, la durée de l'entente était plus courte, ce qui peut avoir influé sur le nombre de jumelages.

Les taux de retour en emploi ou aux études, présentés au tableau 9, sont également encourageants. En effet, ces derniers ont cru au cours des années, tout comme les pourcentages de cibles atteintes qui se situent souvent au-delà du ratio de 100 %. On remarque qu'entre l'année d'implantation du programme et l'année suivante, le nombre de retour en emploi ou aux études a presque doublé pour certains organismes. En ce sens, dans le cas de l'Hirondelle, il est passé de 45 à 85, pour Intégration Jeunesse du Québec, de 15 à 36. Pour le Rond-point jeunesse au travail, le pourcentage d'augmentation n'est pas aussi important, mais les taux d'atteintes des cibles atteignent toujours les objectifs initialement fixés par l'organisme. Notons par contre que les statistiques fournies par Emploi-Québec ne permettent pas la distinction entre le retour aux études et le retour en emploi. Cette distinction serait importante à faire dans la mesure où elle rendrait possible une meilleure appréciation des succès ou des ratés de chacun de ces volets. Les problèmes et difficultés rencontrés par les jeunes des minorités ethnoculturelles en termes d'insertion professionnelle et de persévérence scolaire ne sont pas les mêmes, et il est donc difficile, à ce stade, de déterminer en quoi le programme Québec pluriel répond aux besoins des jeunes en ces domaines. Le manque de données statistiques, et le peu de détails proposés par celles qui existent, représentent une lacune à laquelle Emploi-Québec devrait remédier.

Organisme	Durée de l'entente		Jumelages participant / mentor	# réalisés	% cible
		en mois			
CJE Ouest de l'Île	1er juillet 2009 au 30 juin 2010	12	30	0	0,0%
CJE Notre-Dame-de-Grâce	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	30	13	43,3%
L'Hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants	1er déc 2006 au 31 oct 2007	11	55	60	109,1%
	1er nov 2007 au 31 oct 2008	12	60	60	100,0%
	1er nov 2008 au 30 juin 2009	8	40	37	92,5%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	60	16	16,0%
Intégration jeunesse du Québec inc.	1er nov 2006 au 30 juin 2007	8	34	21	61,8%
	1er juillet 2007 au 30 juin 2008	12	50	51	102,0%
	1er juillet 2008 au 30 juin 2009	12	50	49	98,0%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	50	28	56,0%
Rond-point jeunesse au travail (CJE Bourassa-Sauvé)	8 jan 2007 au 30 juin 2007	6	15	14	93,3%
	1er juillet 2007 au 30 juin 2008	12	30	26	86,7%
	1er juillet 2008 au 30 juin 2009	12	30	31	103,3%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	30	13	43,3%
			564	419	74,3%

Tableau 8 : Taux de jumelage pour le programme Québec pluriel (2006- Octobre 2010)
 Source : Emploi-Québec

Organisme	Durée de l'entente		Retour en emploi ou aux études	# réalisés	% cible
		en mois			
CJE Ouest de l'Île	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	15	0	0,0%
CJE Notre-Dame-de-Grâce	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	15	4	26,7%
L'Hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants	1er déc 2006 au 31 oct 2007	11	28	45	160,7%
	1er nov 2007 au 31 oct 2008	12	30	85	283,3%
	1er nov 2008 au 30 juin 2009	8	20	45	225,00%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	30	41	113,00%
Intégration jeunesse du Québec inc.	1er nov 2006 au 30 juin 2007	8	17	15	88,2%
	1er juillet 2007 au 30 juin 2008	12	25	36	144,0%
	1er juillet 2008 au 30 juin 2009	12	25	33	132,0%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	25	10	40,00%
Rond-point jeunesse au travail (CJE Bourassa-Sauvé)	8 jan 2007 au 30 juin 2007	6	7	14	200,0%
	1er juillet 2007 au 30 juin 2008	12	15	17	113,3%
	1er juillet 2008 au 30 juin 2009	12	15	20	133,3%
	1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (période non achevée)	12	15	4	26,7%
			282	369	130,9%

Tableau 9 : Taux de retour en emploi ou aux études pour le programme Québec pluriel (2006-Octobre 2010)

Source : Emploi-Québec.

Pour l'examen procédural du programme, mentionnons d'abord que les critères d'admissibilité sont restés les mêmes tout au long du programme. Cependant, on remarque que contrairement au programme PRIIME, ces critères étaient d'emblée assez vastes. Bien que certains auraient souhaité l'introduction de participants étant des Québécois dits « de souche », il est permis de dire que cet assouplissement des critères aurait détourné le programme de sa philosophie initiale et de son premier mandat. De plus, les études ont permis de démontrer que plusieurs jeunes avaient apprécié se retrouver avec des jeunes partageants les mêmes difficultés qu'eux et que le fait d'être avec d'autres membres des groupes ethnoculturels avait été un important incitatif au moment de l'inscription. Il est aussi possible d'affirmer qu'en théorie les potentiels conflits quant à la participation à Québec pluriel et à d'autres programmes sont à inexistant. Une nuance est par contre nécessaire. Dans la pratique, le programme demande la participation active du jeune pour une de 12 semaines. Les activités de groupes, le suivi individuel, les rencontres avec le mentor et la recherche d'emploi demandent beaucoup de temps et d'investissement personnel. Ainsi, il est peu probable que le jeune ait le temps participer à d'autres programmes. Cependant, on ne peut reprocher à Québec pluriel de trop encadrer les participants parce que l'accompagnement et le suivi en continu sont deux caractéristiques premières de son mandat. La publicisation des programmes n'est pas un objet d'études pour les rapports qui furent examinés. Cependant, comme dans le cas d'autres programmes d'Emploi-Québec mentionnés plus haut, l'introduction du portail « Espace-J », qui mentionne Québec pluriel, marque une importante étape dans la promotion du programme auprès des jeunes.

Québec pluriel compte aujourd'hui onze projets, ce qui marque une augmentation d'un seul projet depuis les derniers cinq ans. Cependant, on remarque que des onze projets initiaux, certains ne sont plus actifs ou encadrés par Emploi-Québec. La raison qui explique la disparition de ces projets est que ces derniers n'atteignaient pas les résultats visés en terme de nombres de participants¹⁴⁵. C'est le cas notamment du Café Jeunesse Multiculturel situé à Montréal-Nord, un secteur de Montréal où habitent, selon le recensement d'Emploi-Québec, de nombreux jeunes nés à l'extérieur du Canada ou membres des minorités visibles¹⁴⁶. On remarque par contre que l'organisme existe encore et qu'il offre toujours un service d'aide en emploi pour les jeunes des communautés ethnoculturelles¹⁴⁷. On note par contre qu'il y a déjà un projet du programme Québec pluriel dans cette zone, et qu'il est administré par le CJE Bourassa Sauvé. Deux autres territoires qui présentent à la fois un fort indice de « défavorisation » et une grande présence de membres des minorités visibles et de personnes nées à l'extérieur du Canada sont les secteurs de Saint-Michel et de Côte-des-Neiges¹⁴⁸. Or constate qu'aucun des projets Québec pluriel ne se situe dans ces secteurs. À l'origine, le Centre de ressources de la communauté noire, un projet pilote de Québec pluriel, agissait dans Côte-des-Neiges, mais cet organisme n'est plus affilié à Emploi-Québec dans le cadre de

¹⁴⁵ Échange de courriels avec un représentant du programme Québec pluriel ayant pris place entre le 13 novembre 2009 et le 14 janvier 2010.

¹⁴⁶ *Portrait socioéconomique de l'Île de Montréal. Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi (CLE)*. Étude réalisée par le centre Urbanisation Culture Société de l'Institut national de la recherche scientifique. Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île de Montréal. Québec. 2009. p. 9-11.

¹⁴⁷ Site Internet du Café-Jeunesse Multiculturel. URL : <http://www.cafejeunessemulticulturel.org/>

¹⁴⁸ *Portrait socioéconomique de l'Île de Montréal. Op. Cit.*, p. 24.

Québec pluriel. Pour Saint-Michel, aucun des projets pilotes ou actuels de Québec pluriel ne sont ou ne furent mis en place dans ce secteur. L'expansion du programme sur l'Île de Montréal s'est fait dans l'ouest de la ville, avec le CJE de l'Ouest-de-l'Île, un secteur très « favorisé »¹⁴⁹. Un peu donc, conclure que, pour ce qui a trait à la région de Montréal, la pénétration des zones géographiques dites problématiques est, dans le cas du programme Québec pluriel, peu adéquate. L'expansion prise par le programme fut orientée davantage vers les régions, avec l'implantation de projets à Québec, Gatineau, Laval, Longueuil et Sherbrooke. Bien que les mesures de régionalisation de l'immigration puissent exercer une pression positive sur la demande d'aide dans ces régions, les besoins ne semblent pas déjà aussi urgents qu'à Saint-Michel ou Côte-des-Neiges. Ces nouveaux développements restent néanmoins nécessaires et importants, et il convient de souligner cette judicieuse initiative.

Le taux de participation et de placement en emploi ou de retour aux études a suivi une tendance générale à la hausse. De plus, il fut possible de constater que les participants aux projets pilotes, jeunes et mentor, ont semblé généralement satisfaits du programme. Concernant la durabilité et la qualité de l'emploi obtenu après la participation, les études d'Emploi-Québec permettent de constater que plus des deux tiers des participants, soit 68 %, ont obtenu un emploi après la participation¹⁵⁰. Dans 38 % des cas, il s'agissait d'un emploi temporaire et dans 27,4 % des cas, un emploi à temps partiel¹⁵¹. Par rapport aux études, la quasi-totalité (97 %) des participants au volet « Persévérence scolaire » a mentionné que la participation à Québec pluriel les a motivés à poursuivre leurs études, et 95 % d'entre eux ont soutenu avoir observé une augmentation de leurs résultats à l'école. Plus de la moitié (53 %) ont aussi réussi à mieux définir leur plan de carrière et le choix de profession ou de métier¹⁵². Il est donc possible de conclure que dans son ensemble, le programme Québec pluriel a obtenu de bons résultats, et plus particulièrement dans le cadre de son volet d'accompagnement aux études.

2.2.3. LES PROGRAMMES ET MESURES DU MICC

Un des principaux programmes du MICC en matière d'aide en emploi pour les membres des minorités ethnoculturelles est le programme PRIIME, dont l'examen a été présenté plus haut. Cependant, outre ce dernier, d'autres programmes menés par cet organe gouvernemental peuvent être intéressants dans le cadre de la présente en étude. En 2009, Québec interculturel, un organe du MICC, mettait sur pied le programme *Valorisation Jeunesse*¹⁵³ qui vise à aplanir les difficultés que doivent surmonter les jeunes des minorités

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 9-11.

¹⁵⁰ *Évaluation des projets pilotes Québec pluriel. Sondages auprès des participants.* Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Québec. Juillet 2005. p. 18.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 20.

¹⁵² *Ibid.*, p. 22.

¹⁵³ *Valorisation Jeunesse - Un programme en quatre volets.* Québec Interculturel. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. disponible sur URL : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/jeunes/index.html>

ethnoculturelles du Québec. Notons que ce programme s'inscrit dans la *Stratégie d'action jeunesse*. Articulé en 4 volets, le programme n'agit pas façon spécifique sur l'emploi, mais traite de problématiques qui s'inscrivent bien dans une logique d'employabilité. C'est pour cette raison que nous jugeons pertinent d'en traiter ici, bien que nous ne ferons pas l'évaluation de ce programme puisqu'il en est encore à ses premiers développements. Le premier volet est s'intitule *Place à la relève* et est destiné aux jeunes sérieux et prêts à travailler et « vise à faciliter l'accès à des emplois d'été aux jeunes, plus particulièrement ceux qui sont issus des minorités visibles, vivant dans des quartiers défavorisés de Montréal.¹⁵⁴ ». Ce programme est admissible aux jeunes de 16 ans et plus qui sont en secondaire 4 ou 5. De plus, un volet pour les employeurs est également en place. Le second volet de *Valorisation Jeunesse* est *le renforcement des liens entre citoyens et les services de police* qui visent à promouvoir les relations harmonieuses entre la police et les jeunes dans certains quartiers plus sensibles¹⁵⁵. *Confiance sans limites* représente la troisième partie du programme et s'adresse aux jeunes qui éprouvent des problèmes au niveau de la confiance en soi, et vise à permettre à ces jeunes de prendre conscience de leur plein potentiel et de se réaliser pleinement en tant que personne. Finalement, la mesure *Modèles sans frontières* a pour dessein d'aider les jeunes du primaire et du secondaire à faire la transition vers l'âge adulte en les mettant en contact avec des modèles de réussite de toute origine¹⁵⁶. Immigration-Québec, l'autre organe du MICC, a également mis sur pied certains programmes et certaines mesures pour les personnes immigrantes ou issues des minorités visibles. Cependant, aucun d'entre eux ne s'adresse particulièrement aux jeunes. Puisqu'ils peuvent par contre y avoir tout de même recours, nous les décrirons brièvement ici, mais n'en ferons pas l'analyse subséquente.

Mentionnons dans un deuxième temps le *Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants* (PANA) fut mis sur pieds pour soutenir les organismes qui contribuent à l'intégration économique des nouveaux arrivants à la société québécoise, et ce, afin que ceux-ci puissent devenir le plus rapidement possible des membres actifs de la société québécoise¹⁵⁷. C'est un programme qui fonctionne par subvention des organismes, et qui n'agit pas directement sur l'individu. Un second programme agit sur l'intégration des immigrants, et particulièrement des personnes issues de l'immigration économique, dans les régions en dehors des conférences régionales des élus de Montréal, de Laval et de Longueuil¹⁵⁸. Ce *programme régional d'intégration* (PRI), comme le PANA, ne soutient pas directement les individus, mais offre des subventions à des organismes qui sont chargés de son implantation.

¹⁵⁴ *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Place à la relève?* Québec Interculturel. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. disponible sur URL : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/jeunes/place-releve/index.html>

¹⁵⁵ *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Renforcement des liens entre les citoyens et les services de police?* Québec Interculturel. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. disponible sur URL : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/jeunes/agir-ensemble/index.html>

¹⁵⁶ *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Modèles sans frontières ?* Québec Interculturel. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. 2009. disponible sur URL : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/jeunes/modèles-sans-frontières/index.html>

¹⁵⁷ *Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA).* Descriptif 2009-2010. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec. 2009. p. 2

¹⁵⁸ *Programme régional d'intégration (PRI)* Descriptif 2009-2010. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec. 2009. p. 2

Le dernier programme dont il convient de rendre compte est *Action diversité*¹⁵⁹. Ce programme procure une aide financière aux organismes qui peuvent aider le ministère dans l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Plus large que les deux autres, Action diversité soutient des projets qui peuvent agir autant sur l'ouverture de la société au pluralisme culturel, à combattre le racisme et à prévenir l'adhésion des jeunes des minorités ethnoculturelles aux gangs de rue. On note que ces trois projets soutiennent des organismes, et qu'un organisme particulier ne peut avoir recours à des subventions de plus d'un d'entre eux.

2.2.4 LES PROGRAMMES AU NIVEAU FÉDÉRAL

Au niveau du fédéral, nous retenons pour cette étude la mesure *Promouvoir l'Intégration* de Citoyenneté et Immigration Canada. Cette mesure comprend le programme du multiculturalisme qui tire son mandat de la loi canadienne sur le multiculturalisme de 1988¹⁶⁰. C'est un programme qui fonctionne par financement et vise trois objectifs principaux¹⁶¹. Premièrement, le programme désir encourager les organismes qui élaborent des projets concrets qui favoriseront la pleine et active participation des communautés ethniques, raciales, religieuses et culturelles à la vie de la société canadienne. Le deuxième objectif est de soutenir un dialogue pour la lutte contre le racisme et la discrimination. Troisièmement, le programme vise à aplanir les obstacles systématiques auxquels doivent faire face les minorités ethnoculturelles pour leur entrée au sein des institutions publiques.

Un des exemples de projets subventionnés par le gouvernement dans le cadre du programme multiculturalisme est un projet mené par la Fédération de soccer du Québec. Le but était alors de lutter contre le racisme et la discrimination entre groupes culturels dans un contexte de compétition sportive. Une déclaration commune fut signée par 175 000 membres de la fédération et des brochures furent publiées. La subvention totale s'est élevée à 24 000\$¹⁶². On peut donc voir que bien que ces mesures puissent être bénéfiques pour l'intégration des jeunes des minorités ethnoculturelles, il ne s'agit pas de programme d'emploi qui leur est directement adressé. Les projets civils proposés dans le cadre du programme multiculturalisme couvrent un large éventail de thématique, et bien que nous pouvons saluer l'initiative du gouvernement à cet effet, nous ne pouvons conclure qu'il s'agit ici d'un programme aidant particulièrement la population que nous étudions dans ce rapport. Nous avons décidé de faire mention de ce programme fédéral, mais ne retiendrons pas le programme multiculturalisme pour notre évaluation finale.

¹⁵⁹ *Programme Action Diversité (PAD)*. Descriptif 2009-2010. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec. 2009. p. 2

¹⁶⁰ *Guide de demandeur de financement "Promouvoir l'intégration"*. Citoyenneté et Immigration Canada. Disponible au URL : <http://www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/financement/guide/intro-fra.asp>

¹⁶¹ *Programme Multiculturalisme*. Citoyenneté et Immigration Canada. Disponible au URL : <http://www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/financement/guide/101-fra.asp>

¹⁶² *Rapport annuel sur l'application de la loi sur le multiculturalisme 2007-2008*. Citoyenneté et Immigration Canada. 2009. p. 23.

CHAPITRE 3

Pistes de recommandations et conclusions

PISTES DE RÉFLEXION

Les jeunes issus des communautés ethnoculturelles du Québec affichent une situation en emploi qui se caractérise par des inégalités salariales par rapport aux moyennes du Québec et par le travail atypique. Ces jeunes possèdent des difficultés en matière d'employabilité qui juxtaposent les obstacles associés à la jeunesse en général et les problèmes qui peuvent être associés à l'appartenance à un groupe ethnoculturel minoritaire au Québec. Ainsi, ces jeunes ont besoin d'un encadrement soutenu en matière d'insertion au marché du travail. Il existe au Québec de nombreux programmes d'aide en emploi, mais un seul se destine à fournir une aide adaptée aux réalités des jeunes des minorités ethnoculturelles, le programme Québec pluriel. Le programme PRIIME offre cependant une aide qui peut être particulièrement utile pour les jeunes, puisqu'elle vise à accompagner les participants dans la recherche d'un premier emploi au Québec. Ces deux programmes constituent les principaux outils mis à la disposition des jeunes des communautés ethnoculturelles au Québec. Bien que ces deux programmes aient obtenu des résultats positifs et aient pu fournir une aide précieuse à nombre de jeunes, certaines de leurs composantes nécessitent un travail d'amélioration supplémentaire. Le but de cette troisième et dernière section est de proposer de possibles pistes d'action pour Emploi-Québec afin de pallier ces manquements. Un certain nombre de recommandations, qui seront incluses dans le corps du texte, seront ainsi formulées.

3.1. LES SOURCES D'INEFFICACITÉ ET RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME QUÉBEC PLURIEL

Libeller le programme Québec pluriel de programme inefficace n'est pas l'intention de cette sous-section. Au contraire, à la lumière de l'analyse proposée dans cette étude, il est possible de conclure que Québec pluriel est un programme adéquat et efficace. Tel que mentionné plus haut, les jeunes des communautés ethnoculturelles du Québec n'ont pas de besoins en matière d'emploi qui sont exclusifs. Cependant, ces jeunes doivent composer avec une somme de difficultés propres à leur statut social de jeune et de membres d'un groupe culturel qui n'est pas majoritaire. L'aide dont ils ont besoin ne doit pas être autant spécifique qu'exhaustive. De plus, afin de ne pas se sentir submergé par les difficultés, l'encadrement et le conseil sont deux valeurs primordiales. En ce sens, le service de mentorat est une particularité du programme qu'il convient de saluer. Les taux de jumelages avec un mentor sont assez élevés et ont de plus augmenté au fil des années. D'autres facettes du programme, par contre, devraient être améliorées afin d'assurer un meilleur service.

Premièrement, le manque de données statistiques est un problème criant. Ces dernières ne sont pas utiles que pour des études externes des programmes, mais doivent être utilisées comme outil de gestion par les administrateurs du programme. Deuxièmement, l'étendue géographique du programme n'est pas adéquate et devrait être plus importante et plus ciblée dans certains secteurs du Québec. En troisième lieu, le volet éducation du programme, qui obtient de très bons résultats et qui offre une aide précieuse à certains jeunes, devrait être plus développé. Finalement, la capacité d'offrir des stages devrait devenir une des composantes essentielles et principales du programme.

La recherche-action menée dès les premières années du programme Québec pluriel était majeure et exhaustive. Comme il fut permis de l'apprécier à la deuxième section de cette étude, le point de vue de tous les types de personnes impliquées dans les dix projets pilotes du programme fut pris en considération. On peut dégager deux pistes de réflexion de cette imposante batterie de sondage, d'entrevues, de discussions et de publication. D'abord, la recherche-action à permis de voir si le programme fonctionnait ou pas. Les conclusions furent assez positives pour que les projets initiaux s'installent en partie de façon permanente dans les programmes proposés par Emploi-Québec. Ainsi, la première façon de comprendre cet effort d'analyse des administrateurs du programme est de voir les impacts et effets du programme, à travers différents indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Dans un deuxième temps, on peut également comprendre ce travail de recensement comme la reconnaissance de l'importance que l'on doit accorder à la notion de suivi dans le développement d'un projet.

En effet, la volonté d'Emploi-Québec de se soumettre à cet exercice initial d'observation traduit un souci de mettre sur pied un programme qui fonctionne et qui corresponde aux réalités du terrain que ce dernier tente d'investir. Or, les réalités sociales sont mouvantes et évolutives. Les faits qui caractérisent un lieu ou une époque donnés ne sont pas permanents, mais empreints d'un dynamisme dont il est difficile de rendre compte. De cette façon, pour qu'un programme d'aide soit efficace ses gestionnaires doivent être actifs constamment au courant des mouvements de transition et des changements qui caractérisent la réalité sociale qu'ils tentent d'influencer. Il est ainsi nécessaire d'accumuler les informations, de collecter les données et d'effectuer un travail statistique. Les administrateurs doivent être réactifs pour être efficaces, et cette réactivité passe premièrement par un travail de recensement statistique, d'auto-évaluation et de critique.

L'analyse profonde et complète qui fut publiée par Emploi-Québec en 2005 remplissait parfaitement ces conditions. Cependant, l'absence de suivi détaillé ne nous permet pas, à ce jour, de constater en quoi les propositions alors soumises et les possibles modifications apportées ont permis une véritable amélioration du programme. Le suivi fait par Emploi Québec se limite à la collecte de données par rapport aux taux de jumelage entre mentors et participants et aux taux de retour aux études ou en emploi. Dans ce deuxième cas, la distinction n'est pas faite entre le taux de retour aux études et le taux de retour en emploi, ce qui rend difficile l'appréciation des deux volets qui composent le programme Québec pluriel. L'absence de données peut s'expliquer d'une part par le manque de financement ou de budget alloué à cette tâche, et d'autre part par une réticence des organismes locaux à fournir leurs données. Dans le premier cas, il serait nécessaire pour Emploi-Québec de voir comment

certains fonds pourraient être dégagés ou réalloués à cette fin. Dans le deuxième cas, on touche ici à une problématique s'articulant autour de la notion de décentralisation de la gestion du projet vers les organismes qui administrent le programme au quotidien.

En centralisant la gestion du programme au niveau d'Emploi-Québec, l'aide fournie deviendrait plus « standardisée » et moins adaptée aux réalités du terrain. Les organismes perdraient de leur emprise sur le programme et la créativité dont ils peuvent faire part face à certaines solutions locales serait ainsi perdue. Par contre, en décentralisant totalement le programme vers les organismes, Emploi-Québec perd en un sens le contrôle du programme et s'éloigne. On voit donc ici poindre un paradoxe. Si on reproche à Emploi-Québec de ne pas être en liens avec les réalités du terrain parce qu'il ne dispose pas données statistiques détaillées sur le développement du programme, on ne peut cependant pas lui reprocher de laisser les organismes, qui sont eux sur le terrain, libres d'user librement de leurs connaissances pour offrir aux jeunes une aide adaptée à leurs besoins. Cependant, ce qui peut être suggéré n'est pas autant de centraliser la gestion du programme dans les mains d'Emploi-Québec, mais plutôt de mettre en place un système de collecte de données qui soit standard et de fournir une aide matérielle supplémentaire aux organismes pour que ceux-ci puissent se doter des outils nécessaires pour effectuer cette collecte par eux-mêmes. Il est donc possible à ce stade de formuler quatre pistes de recommandations :

- Qu'Emploi-Québec centralise et standardise les données statistiques recueillies par les organisations locales, et qu'il entame de manière parallèle une seconde phase de son travail de recherche-action pour le programme Québec pluriel, qui permettrait d'actualiser les résultats obtenus et les observations faites il y a cinq ans, lors de la recherche initiale.
- Qu'Emploi-Québec distingue entre les taux de retour aux études et les taux d'insertion en emploi lors de sa collecte de données. Comme ces deux indicateurs s'intéressent à de différents phénomènes, les regrouper en un seul taux ne permet pas une appréciation adéquate de ces derniers.

On remarque en ce sens que les organismes qui gèrent les projets forment un groupe hétérogène puisqu'il est composé de CJE, de regroupements et d'organismes uniques. Cependant, Emploi-Québec ne peut totalement décentraliser la gestion du programme et doit garder un certain contrôle sur ce dernier afin de lui donner une direction cohérente. En ce sens, on peut observer une conséquence directe du manque de suivi d'Emploi-Québec quand on constate qu'il n'y a pas de projets du programme dans les zones les plus problématiques en termes d'employabilités pour jeunes des minorités ethnoculturelles. Comme il fut démontré à la seconde section de ce mémoire, les secteurs de Saint-Michel et de Côte-des-Neiges ne sont pas des zones où le programme Québec pluriel est implanté. En ce sens, il pourrait être nécessaire d'entamer une réflexion sur de possibles solutions à cette situation. D'autre part, l'expansion vers les régions à l'extérieur de Montréal est une précaution que l'on peut cependant saluer, et ce bien qu'il soit pour le moment difficile de caractériser certaines de

celles-ci comme étant des zones problématiques en terme d'employabilité des personnes issues des minorités ethnoculturelles. De ces constats, il est possible de dégager deux autres pistes de recommandations :

- Afin de répondre à de pressants besoins en matière d'employabilité pour certains jeunes, qu'Emploi-Québec étende le champ d'action du programme Québec pluriel à certaines zones qui peuvent avoir le potentiel d'être plus problématique. Bien que l'élan initial doive venir d'organismes locaux, Emploi-Québec devrait néanmoins entamer un travail de dialogue et de communication avec ces organismes et de prospection du milieu à mobiliser.
- Qu'Emploi-Québec poursuive son implantation de projets Québec pluriel dans les régions à l'extérieur de Montréal afin de combler la demande d'aide entraînée par le programme de régionalisation de l'immigration.

Le développement du volet éducation est également une façon d'améliorer l'efficacité du programme Québec pluriel. Les études proposées par Emploi Québec en 2005 montraient que seuls trois des dix projets initiaux (Café Jeunesse Multiculturel, la Maisonnée Inc. et le CJE Saint-Léonard)¹⁶³ offraient une aide axée sur l'accompagnement scolaire. Ces trois programmes ne figurent plus sur la liste des projets proposés par Emploi-Québec. La quasi-disparition de cet important volet étonne d'abord parce qu'il avait obtenu de bons résultats et ensuite parce que l'employabilité des jeunes passe par l'acquisition de connaissances et de diplômes. Il est d'autant plus difficile de mesurer la portée actuelle de ce volet en raison du fait que les taux de retour aux études et d'insertion en emploi sont regroupés en un seul indice. Comme une meilleure formation scolaire et l'obtention d'un diplôme augmentent l'employabilité d'un individu, le volet éducation sert en un sens de mesure anticipatrice et aura des effets qui se feront sentir à long terme. Il est donc nécessaire pour Emploi-Québec de rétablir, de renforcer et de développer davantage cet élément crucial qu'est le soutien académique. De la même façon, la possibilité de faire un stage devrait devenir un élément central du programme Québec pluriel. L'obtention d'une première expérience de travail demeure une des difficultés principales rencontrées par les jeunes des minorités ethnoculturelles. En ce sens, bien que le programme permette et encourage les stages, il ne porte pas la responsabilité de les trouver ou de les offrir aux jeunes. Seuls quelques jeunes ayant participé aux projets pilotes du programme ont fait un stage, et plusieurs ont jugé nécessaire le renforcement de l'aspect pratique du projet¹⁶⁴. Il est donc possible de recommander :

¹⁶³ *Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes*. Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille. *Op. cit.*, p. 3.

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 12.

- Qu'Emploi-Québec évalue la possibilité et la pertinence de restaurer le volet « éducation » du programme Québec pluriel afin de répondre à de pressants besoins en termes d'employabilité des jeunes des communautés ethnoculturelles.
- Qu'Emploi-Québec pose l'obtention d'un stage comme une priorité dans le volet « employabilité » du programme Québec pluriel en offrant des subventions aux entreprises qui embauchent des participants au programme Québec pluriel.

3.2. LES SOURCES D'INEFFICACITÉ ET LES RECOMMANDATIONS POUR LE PROGRAMME PRIIME

Le présent travail a permis de voir que le programme PRIIME est un programme efficace et qui fonctionne bien dans l'ensemble, malgré le fait qu'il ne soit pas exclusivement réservé aux jeunes. Bien que satisfaits du programme, les participants et les intervenants ont mentionné quelques lacunes qui doivent être améliorées. La première touche à la capacité du programme à rejoindre les besoins des membres des minorités visibles et la seconde à la capacité de distinguer entre le programme PRIIME et sa variante le PRIIME mixte. Plusieurs intervenants interrogés lors de l'étude sur le programme PRIIME ont mentionné que les individus les plus difficiles à rejoindre sont les membres des minorités visibles qui sont nés au Québec, et plus particulièrement les jeunes¹⁶⁵. Le programme répondrait plus aux besoins des personnes immigrantes qu'à ceux des membres des minorités visibles, un aspect qu'il serait nécessaire d'améliorer. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce manque. Premièrement, les immigrants admis au Québec possèdent souvent un très haut niveau de scolarisation, ce qui n'est malheureusement pas le cas des jeunes des minorités visibles¹⁶⁶. De plus, les individus qui sont moins scolarisés n'ont souvent pas de domaine de compétence fixe, ce qui nuit à leur admission au sein du programme.

Les intervenants ont également mentionné que dans le cas des jeunes nés au Canada, il existe un certain malaise quant à la participation à un programme d'aide réservé aux immigrants et aux membres des minorités visibles, ce qui rendrait ce dernier peu attrayant à leurs yeux. Une autre difficulté est que les intervenants ont jugé difficile, en certains cas, de déterminer si une personne appartenait à une minorité visible ou non. Cette difficulté aurait ainsi potentiellement nui à l'admission d'un certain nombre de candidats qui n'auront ainsi pas pu profiter de l'aide offerte par le programme. En ce sens, le travail à accomplir est double. D'une part, il s'agit pour Emploi-Québec d'approfondir ses connaissances au sujet des besoins plus particuliers et profonds des membres des minorités visibles en termes d'emploi. La première variable semble être le plus faible niveau de scolarisation de ces

¹⁶⁵ *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d'évaluation. Volet qualitatif.* Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale et Direction de la performance du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *Op. Cit.*, p. 20.

¹⁶⁶ *Ibid.*, p. 20.

individus. Le programme Québec pluriel, avec son volet éducation, devrait être en mesure de répondre à ces besoins. Cependant, comme nous l'avons vu, cette facette du programme reste encore peu développée. Il serait donc nécessaire de renforcer les capacités d'accompagnement scolaire des jeunes des minorités ethnoculturelles, et plus particulièrement des minorités visibles. Dans le cas où les participants plus vieux, il conviendrait soit de mettre sur pied un programme de formation pour adulte, ou d'intégrer un volet pour les moins scolarisés au sein du programme PRIIME. Un autre cas de figure est celui du jeune membre d'une minorité visible qui a étudié au Canada et qui possède un fort niveau de scolarisation. Les principaux facteurs pouvant expliquer ses difficultés en matière d'intégration au marché de l'emploi serait la discrimination négative dont il peut être victime ou le manque de confiance en soi ou de détermination que celle-ci peut entraîner. Le programme PRIIME effectue indirectement un travail de sensibilisation auprès des entreprises. Cependant, ce ne sont que les entreprises qui ont participé au programme, et donc qui ont manifesté un premier geste d'ouverture, qui sont touchées par cet effort. Une campagne de sensibilisation contre la discrimination en emploi, menée auprès de toutes les entreprises québécoises devrait être mise sur pied. Ce projet déborderait des limites du programme PRIIME, mais s'inscrit toute fois dans sa logique. Il est donc maintenant possible de formuler quelques dernières pistes de recommandations

- Qu'Emploi-Québec adapte davantage le programme PRIIME aux besoins des membres des minorités visibles, notamment en mettant sur pied une nouvelle campagne de sensibilisation auprès des entreprises québécoises contre la discrimination en emploi exercée contre les membres des minorités visibles.
- Qu'Emploi-Québec mène une nouvelle campagne d'information qui viserait à promouvoir le programme PRIIME mixte et à clarifier la distinction qui existe entre celui-ci et le programme PRIIME initial.

CONCLUSION

En offrant une analyse des programmes en matière d'emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles, le présent travail vient s'inscrire dans la lignée du travail amorcé par le CCJ au cours des dernières années. En effet, les mémoires traitant du travail atypique et de l'emploi des jeunes des minorités visibles avaient mis en relief la difficile situation en emploi de certains jeunes appartenant à des groupes qui sont minoritaires au Québec. L'utilisation du terme ethnoculturelle pour qualifier certains de ces groupes permet une plus grande appréciation du phénomène. La première partie du travail nous a permis de constater que la situation en emploi des jeunes des minorités visibles et des jeunes immigrantes porte les marques d'un emploi précaire. Les jeunes des minorités ethnoculturelles possèdent en ce sens des revenus annuels plus bas que les moyennes québécoises et affichent des taux de chômage et de sous-emploi plus importants que le reste des jeunes Québécois dits « de souche ». Nous avons cependant constaté que la situation des 15-24 ans semble encore plus précaire que celle des 25-34. Il fut également souligné que les personnes immigrantes possèdent de hauts niveaux de scolarisation, ce qui n'est pas toujours le cas pour les membres des communautés

ethnoculturelles qui sont nés au Canada. La deuxième à démontrer qu'il existe très peu de programmes en emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles. Le programme Québec pluriel représente en ce sens le seul programme réservé à cette population offert par l'organisme public Emploi-Québec. Les principales lacunes de ce programme se situent au niveau de la collecte de données statistiques, de la pénétration des zones problématiques et du volet « éducation » du programme. En autre programme, le programme PRIIME, n'est pas exclusivement réservé aux jeunes, mais offre une aide qui peut s'avérer déterminante. Les principaux défauts de ce programme destiné aux membres des minorités ethnoculturelles se situent au niveau des besoins des membres des minorités visibles. Nous pouvons donc conclure que bien qu'il y ait très peu de programmes en emploi pour les jeunes des minorités ethnoculturelles, ceux qui sont en place fonctionnent, dans l'ensemble, d'une manière assez adéquate, bien que certains des aspects méritent d'être améliorés. C'est pour cette raison que la dernière partie de ce travail visait à établir quelques recommandations formulées à l'endroit d'Emploi-Québec.

Ce travail avait donc comme objectif d'examiner des programmes d'aide en matière qui sont mis en place par des acteurs institutionnels et gouvernementaux. Or, bien que ces entités fournissent une importante partie de l'aide en matière d'emploi, une autre part significative de cette aide émerge au niveau de la société civile, à travers des programmes d'organismes locaux et qui ne sont pas directement mis en place par des instances gouvernementales. Cette aide décentralisée, qui est au niveau local et régional, ne fut pas prise en compte au cours de cette étude en raison de la complexité du travail de recensement et de compilation de données qu'il serait nécessaire d'effectuer afin de fournir une analyse exhaustive et significative. Cette tâche de collecte de données et d'analyse de programmes constitue un travail qui, en soi, déborde les limites du cadre analytique fixé par cette étude. Néanmoins, la pertinence de ce travail n'est pas négligeable puisqu'en effet, une étude qui porterait sur la décentralisation et la régionalisation de l'aide en matière d'emploi pour les jeunes issus des minorités ethnoculturelles viendrait compléter le portrait qui fut ici dressé. De plus, il serait par la suite permis de faire une analyse comparative de l'aide fournie par Emploi-Québec et de l'aide proposée par les organismes locaux et communautaires. Il serait ainsi possible d'identifier les forces et faiblesses de ces deux modes de transmission de l'aide en matière d'emploi, mais aussi d'analyser les points de contact symbiotiques ou conflictuels qu'il peut exister entre eux.

BIBLIOGRAPHIE

ALLEN, Bertrand & TROESTLER, Hubert. *L'application sur le terrain de la stratégie du Gouvernement du Québec en régionalisation de l'immigration.* Revue Nos diverses cités. Numéro 3, été 2007.

BELHASSEN-MAALAOUI, Amel. Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants. L'Harmattan, Paris. 2008.

COMITÉ CONSULTATIF JEUNES. *L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles.* Rédigé par Thomas Collombat. Montréal. 2004.

COMITÉ CONSULTATIF JEUNES. *Le travail atypique au Québec.* Avis. Rédigé par Jean-François Venne. Montréal. 2007.

DENTON, F.T, ROBB, A.L, SPENCER, B.G. *Unemployment and Labour Force Behaviour of Young People : evidence from Canada and Ontario.* Ontario Economic Council Research Studies. University of Toronto Press. Toronto. 1980.

EMPLOI QUÉBEC. *Portrait socioéconomique de l'Île de Montréal. Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi (CLE).* Étude réalisée par le centre Urbanisation Culture Société de l'Institut national de la recherche scientifique. Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Île de Montréal. Québec. 2009.

GAUTHIER, Madeleine. *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi.* Institut québécois de la recherche sur la culture. Québec. 1990.

GIRARD, Chantal. Le vieillissement de la population au Québec ; où et quand ? Ministère des Affaires municipales, du sport et du loisir. Québec. Novembre 2003.

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Guide de demandeur de financement "Promouvoir l'intégration".* Citoyenneté et Immigration Canada. 2008.

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Rapport annuel sur l'application de la loi sur le multiculturalisme 2007-2008.* Citoyenneté et Immigration Canada. 2009.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Rapport annuel de gestion 2005-2006 d'Emploi-Québec.* In *Rapport annuel de gestion 2005 -2006 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.* Québec. 2006.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Rapport annuel de gestion 2006-2007 d'Emploi-Québec.* In *Rapport annuel de gestion 2006-2007 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'emploi et la solidarité au cœur de notre action.* Québec. 2007.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Rapport annuel de gestion 2007-2008 d'Emploi-Québec.* In *Rapport annuel de gestion 2007-2008 du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.* Québec. 2008.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Caractéristiques des immigrants admis au Québec et dans les régions. Portrait régionaux 1998-2007.* Direction de la recherche et de l'analyse perspective. Québec. 2009.

LABELLE, Micheline, FIELD, Ann-Marie & ICART, Jean-Claude. *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec.* Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté. Université du Québec à Montréal. 2007.

LABELLE, Micheline & LÉVY, Joseph J. *Ethnicité et enjeux sociaux. Le Québec vu par les leaders des groupes ethnoculturels.* Liber. Montréal. 1995.

LEMIEUX, Georges. *Jeunesse, stress et détresse au travail.* Recherche-avis, Comité permanent de la jeunesse. Québec. Octobre 2007.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DU LOISIR. *Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire.* Secteur de l'information, des communications et de l'administration. Québec. 2008.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Projets pilotes Québec pluriel. Sondage auprès des mentors.* Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Québec. Octobre 2005.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Projets pilotes Québec pluriel. Entrevues auprès des équipes de projet.* Direction de l'évaluation. Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Québec. Juillet 2005.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Québec Pluriel. La diversité en action.* Document de présentation. Québec. 2004.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. *Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes. Évaluation des projets pilotes de Québec Pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles.* Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. En collaboration avec la firme Jonhson & Roy inc., Québec. Janvier 2005.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE SOLIDARITÉ SOCIALE ET MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d'évaluation. Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme.* Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Québec. Septembre 2007.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE SOLIDARITÉ SOCIALE ET MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Rapport d'évaluation. Volet qualitatif.* Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Québec. Septembre 2008.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE SOLIDARITÉ SOCIALE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES *Faits saillants. Évaluation du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi.* Québec. Septembre 2008.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. Québec. *Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Plan d'action.* Québec. 2005.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Apprendre le Québec. Guide pour réussir mon intégration.* Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles. Québec. 2007.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Fiche de synthèse sur l'immigration au Québec - année 2008.* Québec. 2008.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉ CULTURELLES. *Valorisation Jeunesse - Un programme en quatre volets.* Québec Interculturel. Québec. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉ CULTURELLES. *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Place à la relève?* Québec Interculturel. Québec. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉ CULTURELLES. *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Renforcement des liens entre les citoyens et les services de police?* Québec Interculturel. Québec. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉ CULTURELLES. *Qu'est-ce que le programme Valorisation Jeunesse - Modèles sans frontières ?* Québec Interculturel. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA).* Descriptif 2009-2010. Québec. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme régional d'intégration (PRI)* Descriptif 2009-2010. Québec. 2009.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme Action Diversité (PAD).* Descriptif 2009-2010. Québec. 2009.

ROSSI, P. LIPSEY, M.W. & FREEMAN, H.E. *Evaluation : a systematic approach.* (7e Ed.) Sage, Thousand Oaks. 2004.

TANAKA, Milton. Francophone Visible Minorities and Ethnocultural Minorities in Canada. Diversity and Francophonie, Vancouver. 2005. p. 2