

Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de recensement de Montréal

Propositions d'innovation dans une perspective comparative avec d'autres provinces canadiennes

Rapport de recherche élaboré par :

Jérémie Duhamel, Neal Santamaria et Anna Maria Zaidman

Pour :

Conseil emploi métropole

IRIPI

Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants

Collège de Maisonneuve

cem conseil
emploi
métropole

Confidentiel

30 mai 2019

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	4
1.1	Contexte et problématique	5
1.2	État des lieux et innovation proposée	7
1.3	Objectifs du projet	8
1.4	Approche	10
1.5	Méthodologie	10
2	RÉSULTATS ET ANALYSE	14
2.1	Catégories d'analyse	15
2.2	Typologie des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes	17
2.2.1	Recherche d'emploi	18
2.2.2	Francisation	26
2.2.3	Reconnaissance	31
2.3	État des lieux des services et programmes visant à faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes	36
2.3.1	Recherche d'emploi	36
2.3.2	Francisation	40
2.3.3	Reconnaissance	45
3	RECOMMANDATIONS	51
3.1.1	Recherche d'emploi	52
3.1.2	Francisation	54
3.1.3	Reconnaissance	58
4	CONCLUSION	63
	BIBLIOGRAPHIE	67
	ANNEXE 1 : SERVICES ET PROGRAMMES	75
	ANNEXE 2 : RECOMMANDATIONS	81
	ANNEXE 3 : PARCOURS MIGRATOIRES	85
	ANNEXE 4 : PLANCHES INFOGRAPHIQUES	86

Liste des tableaux

TABLEAU 1. PROFIL DES AC	11
TABLEAU 2. PROFIL DES BAILLEURS DE FONDS	12
TABLEAU 3. BESOINS ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D’EMPLOI	25
TABLEAU 4. BESOINS ASSOCIÉS À LA FRANCISATION	30
TABLEAU 5. BESOINS ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE	36
TABLEAU 6. SERVICES ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D’EMPLOI	37
TABLEAU 7. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D’EMPLOI.....	39
TABLEAU 8. SERVICES ASSOCIÉS À LA FRANCISATION	41
TABLEAU 9. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA FRANCISATION.....	45
TABLEAU 10. SERVICES ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE	46
TABLEAU 11. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE	49
TABLEAU 12. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN MATIÈRE DE RECHERCHE D’EMPLOI.....	54
TABLEAU 13. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN FRANCISATION	57
TABLEAU 14. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE	61

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte et problématique

Depuis 1991, date de signature de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission des aubains, le gouvernement du Québec assume l'entière responsabilité des services d'intégration linguistique et culturelle ainsi que des services spécialisés d'intégration professionnelle des personnes immigrantes (Gouvernement du Québec, 1991). Cet accord s'inscrit dans un contexte marqué par l'augmentation continue du nombre de personnes immigrantes accueillies au Québec et par une diversification croissante de leur profil sociodémographique (pays d'origine, scolarité, langues, âge, genre, situation familiale, aspirations socioprofessionnelles) et de leur parcours migratoire (Piché et Laroche, 2007). De plus, il faut noter que, jusqu'à aujourd'hui, une très grande majorité des personnes immigrantes continuent de s'installer dans la grande région de Montréal. Ainsi, selon le recensement de 2016, plus de 85 % de la population immigrante réside dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal (Statistique Canada, 2016). La maîtrise totale de la compétence d'intégration des personnes immigrantes par le Québec, l'augmentation du nombre de personnes nouvellement arrivées, la diversification de leur profil et de leur parcours ainsi que leur concentration dans la RMR de Montréal a eu pour conséquence un très fort développement du nombre et de la diversité des services offerts aux personnes immigrantes sur ce territoire.

Traditionnellement, ces services ont été largement dispensés par le secteur communautaire. À Montréal, les services d'accueil, d'aide à l'établissement et à l'intégration sociale et économique des personnes immigrantes se développent dès le milieu du 19^e siècle. Fondé en 1851, le YMCA de Montréal est une des premières organisations à développer un programme destiné aux personnes immigrantes, dont l'objectif principal est la réduction de la pauvreté. Le Centre social d'aide aux immigrants (CSAI) ouvre ses portes en 1947 et accueille les personnes immigrantes et réfugiées en provenance de l'Europe. Durant les années 1970 et 1980, plusieurs organismes communautaires sont fondés en réponse aux besoins croissants des personnes immigrantes et réfugiées qui s'installent sur le territoire montréalais.

Au fil du temps, plusieurs organismes qui à l'origine se spécialisaient dans l'accueil et l'établissement des personnes immigrantes ont développé des programmes d'aide à l'intégration en emploi, financés par Emploi-Québec. De façon concomitante, des organismes communautaires intervenant auprès d'autres catégories de population (jeunes, personnes

âînées ou en situation de pauvreté, etc.) ont commencé à adapter leurs services aux personnes immigrantes. Ces organismes sont aujourd’hui financés autant par le Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion (MIDI) que par Emploi-Québec. Ils offrent des services d’aide à l’installation et à l’établissement, tels que l’aide à la recherche d’un logement, des ateliers d’intégration à la société québécoise, une halte-garderie, des services de francisation, des services de soutien scolaire aux enfants, des services variés aux familles et autres. Ces services, qui sont complémentaires aux services d’aide à l’intégration en emploi, permettent de tenir compte des divers besoins des personnes immigrantes.

Plus récemment, d’autres types d’organisation ont développé des services de soutien à l’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. C’est le cas notamment des établissements d’enseignement. Ainsi, les collèges d’enseignement général et professionnel (cégeps), les universités et les commissions scolaires ont développé plusieurs programmes qui s’adressent aux personnes immigrantes. La francisation sous ses différentes formes, certains programmes de formation, l’aide à la recherche d’emploi et les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) témoignent de cette diversification des services destinés aux personnes immigrantes et des organisations prestataires de ces services.

La diversité des ressources et des programmes d’aide destinés aux personnes immigrantes constitue un trait caractéristique de la métropole du Québec. Toutefois, il y a lieu de se demander si cette multiplicité de ressources constitue une entrave à la lisibilité de l’offre de services (Beji-Pellerin, 2010). D’une part, le grand nombre de ressources peut avoir comme conséquence de multiplier l’information et de rendre difficile la recherche des ressources adaptées. D’autre part, malgré le développement d’un grand nombre de ressources, il est difficile d’apprécier leur pertinence au regard de la diversification des besoins des personnes immigrantes et à la complexité de leurs trajectoires. Ces difficultés se posent non seulement aux personnes immigrantes et à celles qui les accompagnent ; elles interpellent également les pouvoirs publics et les différentes organisations qui interviennent dans le développement et le financement des services qui leur sont offerts.

Dans quelle mesure les services qui existent sur le territoire de la RMR de Montréal ciblent les besoins des personnes immigrantes pour faciliter leur intégration socioprofessionnelle? Y a-t-il des « trous » dans cette offre de services, pour lever efficacement les différents obstacles que rencontrent les personnes immigrantes dans leur parcours

d'intégration au Québec? C'est en vue de répondre à ces questions que le Conseil emploi métropole (CEM) a sollicité l'expertise de l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI).

1.2 État des lieux et innovation proposée

Il existe déjà plusieurs recensements des services d'intégration en emploi pour les personnes immigrantes. Parmi les plus importants se trouvent le site du MIDI, l'annuaire conçu par Emploi-Québec, le site de la Ville de Montréal et le site 211.ca. Ces différents recensements recèlent de précieuses ressources d'information sur l'offre de services destinée aux personnes immigrantes. En revanche, ils présentent deux limites principales. D'une part, les services ne sont pas identifiés de façon exhaustive, ce qui limite la compréhension de la diversité des types de service offerts ainsi que des organisations qui les dispensent. D'autre part, la nature des services offerts et le profil des personnes auxquelles elles sont destinées n'est pas restituée avec précision. Ainsi, bien que plusieurs annuaires et recensements existent, aucun ne vise l'exhaustivité, ni une classification permettant d'analyser l'offre de services en fonction des différents parcours migratoires.

Seule une analyse exhaustive peut rendre compte de la complémentarité et des ruptures dans l'offre de services pour l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. En outre, étant donné la répartition inégale de l'immigration sur le territoire de la RMR de Montréal (MIDI, 2017a), il y a lieu de se poser la question de la répartition géographique de ces services. Si un bon nombre de ressources peuvent être accessibles de façon virtuelle ou encore à distance, d'autres ne sont accessibles qu'en personne. Ainsi, au-delà de l'analyse à l'échelle métropolitaine, il est nécessaire de mener une analyse géographique de la répartition de ces services sur les différents territoires de la RMR de Montréal.

La force d'innovation du présent projet réside dans sa capacité à rendre compte de ces variables dans son analyse de l'offre de services visant à répondre aux besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes.

Il convient aussi de mentionner que le présent projet s'adresse principalement à des acteurs travaillant à la réalisation, à l'évaluation et la réforme des programmes. Il importe que le projet fournisse une vision globale de l'offre de services et permette une interprétation en

termes de continuité et de ruptures. Autrement dit, il est essentiel que ceux et celles à qui s'adressent le rapport et les outils puissent voir instantanément ces trous et ces chevauchements à l'échelle de la RMR. L'aspect de représentation infographique est donc essentiel à la réussite du projet.

1.3 Objectifs du projet

L'objectif principal de ce projet est de réaliser un état des lieux analytique des programmes et services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle offerts aux personnes immigrantes en fonction de leurs besoins et de leur statut migratoire, sur l'ensemble du territoire de la RMR de Montréal.

Pour atteindre cet objectif général, il convient dans un premier temps de s'appuyer sur un état des lieux prenant réellement en compte l'exhaustivité des services et programmes proposés dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. En plus des services d'aide à l'insertion en emploi *stricto sensu* (recherche d'emploi, préparation du CV, préparation d'entrevue d'embauche, etc.), il est nécessaire d'inclure les services dits « connexes » destinés à favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Ces services couvrent un large éventail de domaines allant du logement aux services de santé, en passant par les services de garde. Cependant, en accord avec la volonté exprimée par le CEM, nous avons privilégié les services connexes qui sont directement liés au parcours d'insertion en emploi, tels que la francisation, la RAC et certains programmes de formation.

Dans un deuxième temps, il importe d'identifier les besoins d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, en portant une attention particulière à la diversité des parcours migratoires et à la spécificité des besoins qui leur sont associés. Certes, à première vue, le parcours d'intégration semble jalonné par les mêmes étapes, les mêmes démarches et les mêmes défis. Dans bien des cas, les premières démarches administratives et logistiques (recherche de logement, obtention d'un numéro d'assurance sociale, ouverture d'un compte bancaire, obtention d'une carte d'assurance maladie...) restent identiques. Toutefois, des différences importantes apparaissent suivant le profil et le parcours migratoire de ces personnes. En outre, le fait d'arriver au Québec en tant que résident permanent, réfugié ou

travailleur temporaire détermine l'accès (ou non) à certains services (Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne, 2017). Seule une « typologie » des besoins peut permettre de mener une analyse de l'offre de services qui prenne en compte ces différences.

Enfin, cet état des lieux analytique doit conduire à formuler des recommandations afin de mieux répondre à certains de ces besoins et ainsi améliorer l'offre de services. Ces recommandations portent en premier lieu sur les « trous » dans l'offre de services en général, c'est-à-dire des besoins qui ne seraient pas ciblés par les services existants. Elles attirent également l'attention du lecteur sur ces « trous », mais au plan géographique, pour rendre compte de la distribution des services sur les différents territoires de la RMR de Montréal. Ces recommandations doivent s'accompagner de la présentation de certains services et programmes « porteurs » (voir annexe 1) qui ont été développés ailleurs au Canada. Dans la mesure où les situations observées et les défis sont comparables, ce recensement pourra éclairer en même temps qu'il inspirera la mise en œuvre de certaines des recommandations proposées dans ce rapport. Pour atteindre l'objectif principal, le projet se fixe donc les objectifs particuliers suivants :

- ❖ **Objectif particulier #1 :** recenser les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle (mais aussi les besoins connexes) des personnes immigrantes en fonction de leur parcours.
- ❖ **Objectif particulier #2 :** réaliser un état des lieux des services et programmes offerts par les organismes ainsi que les institutions pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes sur le territoire de la RMR de Montréal.
- ❖ **Objectif particulier #3 :** classer les données recueillies de manière thématique (en fonction des besoins) et visuelle (représentations infographiques).
- ❖ **Objectif particulier #4 :** représenter cette information ainsi classée de manière à faire apparaître la complémentarité, les ruptures, voire les manques dans l'offre de services pour l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes.
- ❖ **Objectif particulier #5 :** recenser certaines bonnes pratiques dans différentes provinces hors Québec.
- ❖ **Objectif particulier #6 :** analyser les données recueillies dans le cadre de la RMR de Montréal et dans le reste du Canada et proposer des recommandations au CEM.

1.4 Approche

Cette recherche, menée par l'IRIPI en partenariat avec le CEM qui l'a financée et a défini ses principaux axes, s'inspire de certains principes de la recherche appliquée : en aboutissant à des actions concrètes (sous la forme de recommandations) devant servir aux acteurs et visant un changement de pratiques ; en s'assurant d'une correspondance avec les besoins des acteurs ; en promouvant une certaine interaction entre les chercheurs et les acteurs (Chanoux et Gulian, 2012).

Afin de respecter ces principes et s'assurer de la bonne marche du projet, un comité de pilotage a été mis sur pied. Ce comité de pilotage était composé des membres du comité immigration du CEM, issus de différents milieux professionnels (enseignement, communautaire, syndicat, chambres de commerce...). En plus de rencontres ponctuelles avec deux représentants du CEM, les chercheurs ont rencontré le comité de pilotage à trois reprises. Les rencontres de ce comité ont permis de clarifier les objectifs de la recherche et ses modalités de mise en œuvre, d'évoquer les dimensions qu'elle devrait prendre en compte (discussions autour du devis, de la grille d'entrevue et du profil des participants aux entrevues) et de s'assurer qu'elles correspondaient aux besoins du CEM, de faire le point sur l'état d'avancement du projet et de recueillir les commentaires sur les résultats livrables finaux (analyse, recommandations, représentations infographiques et base de données).

1.5 Méthodologie

La recherche combine différentes méthodes qualitatives (entrevues semi-dirigées et recherche documentaire) et fait appel à des techniques de représentation infographique de l'information. Afin de dresser une typologie des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes en fonction du statut et du parcours migratoires, l'IRIPI a d'abord mobilisé son expertise dans le domaine de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Cette expertise a été complétée par une revue de la littérature très ciblée, réalisée entre février et avril 2018. Entre mai et juillet 2018, neuf entrevues semi-dirigées d'environ une heure ont également été menées avec des acteurs-clés (AC) qui travaillent au quotidien avec les personnes immigrantes. Ces AC sont conseillers en emploi, coordonnateurs d'organismes communautaires, des professionnels travaillant en milieu collégial, des

responsables de la formation continue ou de programmes de francisation. Le choix de ces participantes et de ces participants visait notamment à obtenir un échantillon représentatif de la variété d'organisations qui offrent des services aux personnes immigrantes. Par le biais de ses membres, le CEM a apporté un soutien important dans le prérecrutement des personnes qui ont participé aux entrevues¹.

De manière générale, ces entrevues ont apporté des pistes d'identification des besoins des personnes immigrantes en matière d'intégration socioprofessionnelle et de leur variation en fonction du statut et du parcours migratoire. Elles ont également fourni un précieux éclairage sur l'étendue des services offerts et leur capacité à répondre aux besoins identifiés. De même, les AC interviewés ont partagé leurs recommandations en vue d'améliorer l'offre de services existante. Notons par ailleurs que le mandat de cette étude couvrait l'ensemble de la RMR de Montréal. Les chercheurs ont donc rencontré des AC travaillant sur la Rive-Sud, à Laval et sur l'île de Montréal. Ces entrevues ont permis d'éclairer les dynamiques entre Montréal et sa périphérie en ce qui concerne l'accès à certains services et programmes d'intégration socioprofessionnelle.

TABLEAU 1. PROFIL DES AC

Acteur-clé	Affiliation institutionnelle	Région
1	Regroupement collégial	Montréal
2	Organisme communautaire œuvrant auprès des PI	Montréal
3	Organisme communautaire œuvrant auprès des PI	Montréal
4	Organisme communautaire œuvrant auprès des PI	Montérégie
5	Cégep	Montréal
6	Organisme communautaire œuvrant auprès des PI	Montréal
7	Centre de formation professionnelle pour adultes	Montréal
8	Entreprise d'insertion	Montréal
9	Organisme communautaire œuvrant auprès des PI	Laval

¹ Les chercheurs ont approché quelques participantes et participants aux entrevues, surtout les bailleurs de fonds, grâce à des listes de recrutement fournies par le CEM. Les chercheurs n'en ont cependant contacté qu'un certain nombre, afin de conserver leur anonymat, y compris vis-à-vis du CEM. Toutes les entrevues, à l'exception d'une, ont été enregistrées sur un support audio. Toutes les entrevues ont été menées par l'équipe de recherche de l'IRIPI, et les données sauvegardées selon les principes du comité d'éthique du collège de Maisonneuve.

Afin de mener un état des lieux exhaustif des services et programmes visant à faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, une recherche documentaire approfondie a d'abord été réalisée. La construction de la base de données recensant les services d'intégration en emploi est le résultat d'une démarche extrêmement ambitieuse consistant à croiser les bases de données existantes entre elles. De plus, la littérature grise, les rapports d'activités et la documentation produite par les organismes ou les regroupements d'organismes ont également été pris en compte lorsqu'ils étaient accessibles. Ce supplément d'information a permis de valider et d'approfondir la connaissance des différents services et programmes. Précisons enfin qu'à de nombreuses reprises, les chercheurs ont dû confirmer les informations obtenues par téléphone.

Cette méthode a été complétée par huit entrevues semi-dirigées avec des représentants de bailleurs de fonds (BF), afin de compléter les informations recueillies relativement à l'offre de services et valider certaines pistes d'analyse. Davantage encore que pour les AC, la contribution du CEM dans le prérecrutement des BF s'est avérée déterminante. Réalisées entre juin et septembre 2018, ces entrevues d'environ une heure avaient pour objectif d'obtenir une vue d'ensemble des différents programmes et services proposés ou financés par les instances gouvernementales dans le cadre de l'intégration en emploi des personnes immigrantes. À l'instar des AC, les BF interviewés ont fourni un éclairage intéressant sur les forces et les faiblesses de l'offre de services existante ; ils ont aussi été invités à formuler des pistes d'amélioration. Ces BF sont des fonctionnaires du gouvernement provincial (Services Québec, MIDI) et du palier municipal (Laval, Montréal).

TABLEAU 2. PROFIL DES BAILLEURS DE FONDS

Bailleur de fonds	Affiliation institutionnelle	Région
1	MIDI	Montréal
2	MIDI	Montréal
3	Services Québec	Montréal
4	Services Québec	Montréal
5	Services Québec	Montréal
6	Services Québec	Montréal
7	Ville de Laval	Laval
8	Ville de Montréal	Montréal

Notons enfin que pour recenser certains des services et programmes « porteurs » facilitant l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes à travers le Canada, l'IRIPI s'est appuyé sur l'expertise de Mireille Paquet, professeure adjointe à l'Université Concordia et directrice du *Concordia's Centre for immigration Policy Evaluation* (CIPE). Spécialisée dans les politiques d'immigration au Canada, elle a agi à titre d'experte-conseil afin d'orienter ce recensement des programmes et services « porteurs » hors Québec. En plus d'aiguiller la réflexion des chercheurs, en leur fournissant les références bibliographiques pertinentes, elle a livré, entre septembre et novembre 2018, des synthèses sur les programmes et services développés dans les autres provinces canadiennes susceptibles d'inspirer une amélioration de l'offre de services dans la RMR de Montréal.

En somme, en plus d'une recherche documentaire approfondie, dix-sept entrevues semi-dirigées ont été réalisées en vue d'atteindre les objectifs particuliers 1, 2, 5 et 6. Enfin, l'aspect de représentation infographique étant essentiel à la réussite du projet, en particulier à l'atteinte des objectifs particuliers 3 et 4, les chercheurs de l'IRIPI ont travaillé en étroite collaboration avec une infographiste d'expérience afin de représenter adéquatement l'information (voir annexes 4).

2 RÉSULTATS ET ANALYSE

2.1 Catégories d'analyse

L'état des lieux analytique des services et programmes visant à faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes doit permettre de répondre à trois questions complémentaires. Est-ce que les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes sont ciblés par l'offre de services existante? Est-ce que certains de ces besoins persistent de façon significative en dépit du fait qu'ils soient ciblés par ces services? Est-ce qu'il y a des services ou des programmes développés ailleurs au Canada qui pourraient inspirer une amélioration de l'offre de services afin de limiter la persistance de ces besoins?

Les entrevues individuelles et la recherche documentaire ont permis de collecter un matériel considérable, tant à propos des besoins des personnes immigrantes, de l'offre de services visant à les satisfaire et des pratiques porteuses dont on peut s'inspirer pour améliorer l'offre de services. Afin d'en faciliter le traitement et la restitution, il a semblé utile de classer l'ensemble de ces données en fonction de trois catégories thématiques : la recherche d'emploi, la francisation et la reconnaissance des acquis et des compétences.

La recherche d'emploi englobe les besoins dits « fondamentaux » qu'il convient de satisfaire pour « activer » les démarches de recherche d'emploi ainsi que les connaissances et les compétences requises pour favoriser l'insertion en emploi des démarcheurs. Le deuxième thème réfère à l'apprentissage du français (et accessoirement de l'anglais), qu'il faut maîtriser à différents degrés pour vivre, travailler et s'épanouir au Québec. Le troisième thème recouvre tout ce qui touche, de près ou de loin, à l'évaluation des diplômes, des compétences et de l'expérience acquis à l'étranger. Bien entendu, il ne faudra pas s'étonner que ces catégories ne soient pas totalement exclusives les unes des autres, les phénomènes auxquels elles réfèrent étant complexes et dans une large mesure enchevêtrée.

Le choix de ces catégories rend compte des principaux enjeux relatifs à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes identifiés par les participantes et participants aux entrevues et dans la littérature (Chanoux et Gulian, 2012 ; Chicha et Charest, 2008). Tant le processus de recherche d'emploi, la francisation et la reconnaissance se sont démarqués au fil de l'analyse des données comme des enjeux qui ont une pertinence tout au long du parcours d'intégration pour une large part des personnes nouvellement arrivées au Québec. La discrimination est un autre thème qui se dégage des entrevues et de la littérature (Chanoux et Gulian, 2012 ; Chicha et Charest, 2008 ; Khan, 2006 ; Tadlaoui, 2002). Pour bien montrer sa

pertinence, son caractère systémique², la diversité de ses formes et la subtilité de ses manifestations, nous avons fait le choix d'en faire une catégorie transversale, que nous aborderons successivement à travers le prisme des trois principales catégories d'analyse retenues.

Ces catégories ont été privilégiées à la fois pour l'analyse des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes (section 2.2) et l'analyse des services et programmes qui visent à favoriser ce processus d'intégration (section 2.3). En réunissant les résultats de l'analyse autour des mêmes thèmes, nous pourrions du même coup assurer une cohérence entre l'analyse des besoins et l'analyse des services. Dans le même esprit, cette tripartition thématique guidera la présentation des recommandations que nous formulerons dans la dernière section du rapport.

Aux questions générales qui orientent ce projet s'ajoutent des questions spécifiques qui visent à rendre compte de la singularité de certains parcours migratoires. Est-ce que certains besoins propres à certaines catégories de la population immigrante sont ciblés par les services répertoriés? Est-ce que certains de ces besoins persistent bien qu'ils soient ciblés par certains services? Est-ce que des programmes porteurs développés ailleurs au Canada peuvent inspirer une amélioration des services afin qu'ils répondent mieux à ces besoins?

Pour répondre à ces questions, les données recueillies ont été classées, lorsque cela était pertinent, en fonction de quelques parcours qui rendent compte de la spécificité des étapes, des démarches et des défis qui jalonnent les principales trajectoires d'établissement et d'intégration des personnes immigrantes au Québec³.

² On peut qualifier de discrimination systémique en emploi « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte » (Chicha-Pontbriand 1989).

³ La perspective adoptée ici ne reprend pas la notion de parcours au sens où on l'entend dans la littérature sur les migrations internationales. Elle vise plutôt à s'accorder, suivant le souhait exprimé par le CEM, à la notion de parcours généralement utilisée par les instances gouvernementales. À titre d'exemple, voir : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/index.html>. Ces parcours ont fait l'objet d'une présentation devant le comité immigration du CEM au début de l'été 2018 (voir annexe 3).

Quatre parcours ont ainsi été retenus pour les fins de l'analyse :

- ❖ **Résidents permanents** : ce parcours fait état des grandes étapes et des principaux enjeux défis qui tendent à marquer le parcours d'intégration des personnes immigrantes qui sont sélectionnées sur la base de leurs qualifications et qui arrivent au Québec comme résidents permanents.
- ❖ **Profession réglementée** : ce parcours recouvre la réalité propre à une sous-catégorie du premier parcours, à savoir les personnes immigrantes qui aspirent à exercer une profession qui est réglementée par un ordre professionnel ou un organisme apparenté. Le parcours d'intégration de ces personnes se caractérise par des défis supplémentaires en lien avec le processus d'évaluation des acquis, des compétences et des diplômes conduisant à l'obtention du permis d'exercice.
- ❖ **Femmes immigrantes** : en plus de ceux qu'elles partagent avec les hommes immigrants, les femmes immigrantes font face à des défis spécifiques et tendent à cumuler différents facteurs de vulnérabilité liés à leur statut d'immigrante et de femme. Ces éléments sont susceptibles de façonner, à des degrés variables, leur parcours d'intégration.
- ❖ **Personnes réfugiées** : ce parcours englobe des réalités et des statuts variés (réfugiés acceptés, parrainés ou pris en charge par l'État ; demandeurs d'asile) qui présentent néanmoins une caractéristique commune : le caractère à la fois singulier et déterminant du parcours prémigratoire qui tend à donner une orientation spécifique au processus d'intégration socioprofessionnelle.

Pour ne pas nuire à la lisibilité des résultats de recherche, la présentation partira de ce qui est commun à la plupart des personnes immigrantes et tendra, le cas échéant, vers ce qui est propre à certains parcours. La singularité de ces parcours sera ainsi mise en relief au fil de l'analyse par le biais de focalisations ponctuelles.

2.2 Typologie des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes

Dans cette recherche, ce sont les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes qui constituent l'aune à partir de laquelle s'établit l'analyse de l'offre de services. Est-ce que ces besoins sont ciblés par l'offre de services existante? Est-ce que certains de ces besoins persistent en dépit du fait que certains services soient destinés à leur répondre? Suivant cette logique, l'analyse portera successivement sur les besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et les services qui visent à les satisfaire. Pour répondre adéquatement à ces questions, il convient préalablement de faire ressortir des

données les principaux besoins identifiés et la manière dont ils se déclinent selon le parcours migratoire.

2.2.1 Recherche d'emploi

L'un des principaux résultats de l'analyse des données est l'importance accordée par les personnes qui ont participé aux entretiens aux besoins dits « fondamentaux » au moment d'identifier les principaux défis liés à la recherche d'emploi. Tout au long des entretiens, ces personnes ont relevé, avec une emphase certes plus marquée du côté des AC, la nécessité de penser la recherche d'emploi en lien avec la situation sociale, économique et psychologique des personnes immigrantes. Le point de vue général exprimé par ces participantes et participants peut être résumé ainsi : pour favoriser la recherche d'emploi, voire tout simplement pour la rendre possible, certains besoins de base (se nourrir, se vêtir, se loger...) doivent être satisfaits. La pertinence de cet énoncé tombe sous le sens, que ce soit pour une personne native ou une personne immigrante. Pourtant, tout indique que les personnes issues de l'immigration font face à des défis particuliers en vue de combler ces besoins fondamentaux, ce qui explique l'existence de ressources de soutien spécifiques mises à leur disposition.

2.2.1.1 Les besoins fondamentaux

Pour de nombreux AC, l'accès à un logement adapté constitue un exemple révélateur de la pertinence particulière que présente le lien entre les besoins fondamentaux et la recherche d'emploi pour les personnes immigrantes. Comment activer des démarches d'emploi et entretenir une disposition proactive en ce sens lorsque l'on peine à trouver un logement adéquat et que l'on est envahi par le stress que provoque une situation de « mal-logement »? L'insalubrité, le bruit, la promiscuité sont sources de préoccupations qui fragilisent la recherche d'emploi. Dans ces conditions, il est pour le moins difficile pour quiconque d'engager le meilleur de soi dans ce type de démarche et de composer sereinement avec le stress que ces démarches représentent.

Or, les données récentes indiquent que les personnes immigrantes font davantage les frais du « mal-logement » (FRAPRU, 2012, 2014). Cette situation est due en grande partie à la double discrimination dont elles sont victimes : « En situation de pauvreté, elles subissent les mêmes préjugés et les mêmes abus de la part des propriétaires que les personnes assistées

sociales [...]. Comme personnes d'origines diverses, elles ont en plus à supporter les généralisations, l'ignorance et le racisme, ce qui résulte régulièrement en refus, harcèlement ou stigmatisation. » (FRAPRU, 2012 : 2) Ce phénomène est exacerbé par la méconnaissance des lois et des droits, qui rend les personnes immigrantes plus vulnérables encore aux abus de toutes sortes (*ibid.* : 3-4). La plupart des AC estiment que les personnes immigrantes sont plus à risque de se retrouver dans une situation de « mal-logement », ce qui complique le processus d'insertion en emploi.

D'autres besoins dits « périphériques » à l'emploi se révèlent tout aussi déterminants. Par exemple, selon quelques participantes et participants aux entrevues, de nombreuses familles immigrantes peinent à trouver une garderie accessible pour leurs enfants. Pour les parents, il est alors difficile de se concentrer sur la recherche d'emploi et de participer aux programmes d'employabilité.

La plupart des AC soulignent que, de façon générale, une situation économique défavorable tend à accroître les effets néfastes que représentent les besoins de base peu, pas ou difficilement comblés. Lorsque le revenu est insuffisant, les soucis causés par l'incapacité à satisfaire, partiellement ou complètement, ses besoins de base induisent un grand stress et réduisent la capacité et la disponibilité des personnes à effectuer des démarches de recherche d'emploi. Ainsi, l'énergie et le temps utilisés pour se nourrir, se vêtir ou se loger convenablement multiplient ou intensifient les embûches dans le processus d'insertion en emploi.

Or, là encore, les données recueillies confirment un constat de la littérature selon lequel les personnes immigrantes sont plus à risque que les natifs de se retrouver dans une situation de pauvreté. L'attestent les indicateurs macro tels que le taux de chômage, le taux de faible revenu et le taux de recours à l'aide sociale (Posca, 2016 : 8 ; Pinsonneault et al., 2010 ; Bastien et Bélanger, 2010 : 2 ; Picot et Hou, 2003). En témoignent également, à une autre échelle, les données compilées par le réseau des Banques alimentaires du Québec, selon lequel les personnes immigrantes représentent plus de 26% des utilisateurs des ressources alimentaires de la province (BAQ, 2017 : 9). La précarité économique est à la source de plusieurs difficultés qui entravent la recherche d'emploi. Par exemple, AC2 souligne que c'est par manque d'argent (pour payer les cours obligatoires notamment) que plusieurs personnes immigrantes tardent à obtenir leur permis de conduire. Or, cela représenterait une contrainte à l'intégration en emploi,

non seulement pour les personnes qui souhaitent exercer un emploi qui requiert un tel permis, mais aussi pour celles, principalement dans les banlieues, qui doivent parcourir de plus longues distances pour participer aux programmes d'employabilité ou de francisation.

Focus sur les femmes immigrantes

À la lumière des données, il importe de mettre en évidence la manière spécifique dont ces phénomènes tendent à s'exprimer pour les femmes immigrantes. Plusieurs études ont montré les difficultés rencontrées par les femmes issues de l'immigration dans leur intégration professionnelle. Pour trouver un emploi au Québec, les femmes immigrantes ont à relever, en plus des défis qu'elles partagent avec les hommes immigrants, un certain nombre de défis supplémentaires. Notons en premier lieu que, comme le soulignent plusieurs AC et certaines chercheuses (Célis et al., 2017), les hommes passent généralement avant les femmes dans la recherche d'emploi, pas seulement pour des questions culturelles liées au genre, mais parce que les emplois dits « masculins » sont généralement mieux payés que les emplois dits « féminins ». En fait, comme le rappellent de nombreux AC, les femmes immigrantes entrent dans un marché du travail déjà inéquitable, où elles gagnent généralement moins que les hommes, puisqu'elles sont reléguées à des emplois dits « féminins » et occupent des emplois précaires (à temps partiel, sur appel, à contrat, etc.)

De plus, les données suggèrent que les femmes immigrantes tentent de s'intégrer au marché de l'emploi dans un contexte où le partage des tâches domestiques et familiales leur est le plus souvent défavorable. Il en résulte un grand risque d'isolement et des défis particuliers pour s'engager dans une démarche de francisation, de recherche d'emploi ou de retour aux études (St-Pierre, 2018). Ces difficultés s'accroissent pour les mères immigrantes qui ne réussissent pas à trouver une garderie accessible pour leurs enfants. Et ces difficultés deviennent plus lourdes encore pour celles qui sont à la tête d'une famille monoparentale. À cet égard, le témoignage d'AC2 est éclairant :

« Ça peut être plus difficile. Par exemple, j'ai rencontré une jeune femme qui a des diplômes de pâtissière dans son pays d'origine et elle a été embauchée ici, sauf qu'elle s'est séparée quand elle est arrivée ici et elle a un petit bébé et les garderies n'ouvrent pas tôt le matin alors qu'elle devrait aller travailler à 6 heures. Ce n'est même pas un problème d'emploi, c'est un problème d'organisation familiale, personnelle et de garderie parce qu'ici il n'y a pas de garderies qui ouvrent à 4 heures ou à 5 heures. »

La situation particulière des femmes parrainées est souvent évoquée dans la littérature et par les AC : elle est propice au développement d'un rapport de dépendance psychologique et économique à l'égard du « parrain » qui tend à rendre les femmes plus enclines à l'isolement et à différents type d'abus (Pontel et Demczuk, 2007 : 12). Bien que la violence n'affecte pas davantage les femmes immigrantes que celles nées au Québec, leur situation les rend plus vulnérables car elles ignorent souvent leurs droits et hésitent à recourir aux ressources existantes, peu ou pas adaptées (*ibid.* : 9). Enfin, les AC soulignent de façon récurrente que les femmes immigrantes sont davantage susceptibles de se retrouver dans une situation de précarité économique.

À titre d'exemple, selon des données de l'Institut de la Statistique du Québec de 2013, le revenu médian des femmes immigrantes au Québec est de 20 410 \$, alors que pour les hommes immigrants il est de 25 240 \$ (Posca, 2016 : 6). De plus, selon la même source, le revenu des femmes immigrantes ne représente que 88,6 % des femmes non immigrantes et 59,6 % des hommes non immigrants (*ibid.*). Pour de nombreux AC, cette précarité agit comme agent d'intensification et de multiplication d'une vaste kyrielle de petits et moyens obstacles à l'intégration socioprofessionnelle.

2.2.1.2 Les besoins psychosociaux

La plupart des AC rappellent que pour s'insérer au marché de l'emploi, il faut être relativement en bonne santé physique et mentale. Or, ils soulignent que l'expérience migratoire comporte d'importants défis sur le plan psychologique, relationnel et social. L'immigration est considérée comme une des expériences les plus stressantes dans le cours d'une vie. Le stress d'acculturation est un concept utilisé par plusieurs chercheurs pour décrire le stress spécifique à l'immigration (Berry et al., 1987 ; Berry et Kim, 1988). Certains parlent aussi de « choc culturel », qui peut provoquer la perte de repères, l'anxiété, la dépression, etc. Différentes causes sont évoquées par les AC interviewés : l'accueil moins chaleureux qu'espéré (AC1), la barrière de la langue (AC2), le deuil de la famille restée dans le pays d'origine (AC2), le retour forcé à l'école en vue d'exercer son métier (AC2), la reconnaissance partielle des compétences et des diplômes (AC5) ou la dissolution de l'identité professionnelle (AC5 et AC8). Selon toute vraisemblance, ces difficultés complexifient la recherche d'emploi.

Focus sur les personnes réfugiées

L'analyse des données colligées montre que ces défis prennent une teneur particulière pour certaines catégories de la population immigrante. Le cas des personnes réfugiées est particulièrement éloquent. En plus d'être en butte aux difficultés générales déjà mentionnées, les personnes réfugiées qui ont séjourné dans un camp et qui ont vécu des épisodes de guerre, de persécution, d'emprisonnement ou de torture sont souvent aux prises avec des problèmes de santé physique (malnutrition dans certains cas, blessures pouvant aller jusqu'à un handicap...) et/ou mentale. Par exemple, à propos des personnes ayant été exposées à un haut niveau de violence, plusieurs études rapportent l'existence de difficultés psychologiques telles que le syndrome de stress post-traumatique (Kirmayer et al, 2011 ; d'Halluin, 2009; Rousseau, Mekki-Berrada et Moreau, 2001). Certains AC soulignent que ces difficultés liées au parcours prémigratoire perturbent dans bien des cas les capacités d'apprentissage des personnes réfugiées qui s'engagent dans des démarches de francisation ou qui effectuent un retour aux études.

À ce propos, AC5 évoque la « détresse émotionnelle » de ces personnes qui complique l'apprentissage du français et atrophie leur motivation. Un autre, AC1, raconte que les personnes réfugiées syriennes qui participent aux activités de francisation dans un établissement situé dans un corridor aérien sont bouleversées à chaque fois qu'elles entendent un avion survoler les lieux. Un dernier, AC4, estime que certaines personnes réfugiées sont aux prises avec un traumatisme qui les rend provisoirement inapte à intégrer le marché du travail. Dans la littérature (Blain et al., 2018 ; Rousseau et al., 2011) comme pour certaines personnes interviewées (entrevue avec AC3 notamment), il s'avère crucial de mieux connaître le parcours prémigratoire des personnes réfugiées afin de cerner leurs besoins et de les soutenir de façon adéquate dans leurs démarches de recherche d'emploi.

2.2.1.3 Les besoins d'aide en recherche d'emploi

En ce qui concerne la recherche d'emploi proprement dite, les données collectées et la littérature (Limoges, 2001 ; Bolles, 2018) suggèrent qu'elle est complexe et nécessite des connaissances et des compétences spécifiques. La plupart des AC soutiennent que, pour les personnes immigrantes, certaines plus que d'autres, elle est un défi, car elle exige d'adopter des comportements peu usuels et de changer leur perception des règles. Ces dernières sont variables d'une culture à l'autre (Hofstede, 2011) et façonnent souvent implicitement le milieu

du travail. L'employabilité des personnes immigrantes suppose ainsi un effort d'adaptation (ou d'acculturation⁴) qui se traduit notamment par la connaissance du marché de l'emploi, de certains codes culturels, mais aussi de stratégies de recherche d'emploi.

Cependant, selon la plupart des AC interviewés, la grande majorité des personnes immigrantes relèvent avec une relative aisance ces défis d'adaptation. Seuls certains cas particuliers exigeraient une aide plus soutenue. Quoi qu'il en soit, autant la littérature (Blain et al., 2018) que les personnes interviewées indiquent que, sur ce plan, les personnes immigrantes partagent d'abord et avant tout le besoin d'avoir accès à des services adaptés à leur situation.

Focus sur certains parcours

Concernant l'accès à des services adaptés, quelques AC insistent sur la nécessité de prendre en compte les besoins particuliers de certaines catégories de la population immigrante. Rappelons qu'environ un tiers des personnes immigrantes accueillies au Québec arrive comme demandeur d'asile, réfugié ou dans le cadre du regroupement familial (MIDI, 2016). N'ayant pas été « choisies » sur les seuls critères de l'employabilité, ces personnes ont pour la plupart des besoins plus criants encore que les personnes de la catégorie économique, ce qui se répercute directement sur le type d'accompagnement à prodiguer (Blain et al., 2018). Le simple fait de ne pas choisir sa destination d'arrivée, dans le cas des réfugiés, ou de « suivre » un ou une partenaire, dans le cadre du parrainage, implique souvent une moindre préparation.

Ainsi, comme l'indiquent la plupart des AC, certains de ces besoins sont en grande partie déterminés par le statut migratoire. Il arrive en effet fréquemment que les réfugiés ayant vécu de longues années dans les camps n'aient pas d'expériences d'emploi officielles à faire valoir sur leur CV. Leur expérience professionnelle est alors composée d'emplois informels et, plus généralement, d'expériences de vie leur ayant permis de développer diverses compétences. Une fois au Québec, il convient dans un premier temps d'identifier ces compétences. Les intervenants accueillant une personne réfugiée devront également s'enquérir d'éléments de son parcours migratoire, éléments qui auront un impact direct sur l'accompagnement en emploi, comme le besoin de sécurité. Il est enfin possible que ces intervenants doivent dans un premier temps référer cette personne ou travailler en collaboration avec d'autres professionnels pour

⁴ Selon Mucchielli (1969), l'acculturation désigne les modifications qui se produisent dans un groupe culturel (concernant la manière d'agir, de percevoir, de juger, de travailler, de penser, de parler) à la suite du contact permanent avec un groupe (généralement plus large) appartenant à une autre culture.

pouvoir ensuite l'accompagner efficacement dans ses démarches de recherche d'emploi. Dans tous ces cas, les AC répètent qu'il faut tenir compte des réalités vécues par les personnes immigrantes et considérer qu'elles ont un effet sur la recherche d'emploi et l'employabilité.

Quelques AC rappellent que les résidentes et résidents temporaires présentent aussi des besoins d'accompagnement particuliers, qui varient en fonction de leur situation et de leur statut. Un travailleur saisonnier, par exemple, n'a généralement qu'un intérêt limité à entreprendre des démarches d'intégration. À l'inverse, un étudiant peut se construire un réseau et travailler (à temps partiel) durant ses études. De nombreuses personnes décident d'ailleurs de rester au Québec au terme de leur séjour d'études. Du reste, les étudiantes et étudiants qui détiennent un certificat d'acceptation du Québec peuvent avoir accès aux programmes de francisation. Or, il en va autrement pour les travailleuses et travailleurs temporaires et saisonniers. Pour ces quelques AC, ces éléments doivent être pris en considération lorsqu'il s'agit d'identifier les besoins en emploi des personnes immigrantes.

2.2.1.4 *Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif*

Enfin, les données suggèrent que l'employabilité d'une personne ne doit pas être pensée indépendamment du niveau d'ouverture, d'adaptation ou d'inclusion de l'environnement socioprofessionnel dans laquelle elle est appelée à œuvrer. L'on observe que, même en contexte de plein emploi et de rareté de main-d'œuvre, les difficultés d'insertion en emploi des personnes immigrantes sont toujours réelles au Québec (OCCOQ, 2018) et au Canada en général (BDC, 2018). Parmi les obstacles à leur intégration figurent le manque d'accès équitable à tous les emplois offerts et la discrimination systémique (Tremblay, 2017 : 10; Institut de la Statistique du Québec, 2017 ; Boulet, 2016 ; Chicha et Charest, 2008). Même si elle est subtile, la discrimination n'en existe pas moins.

Dans une étude pionnière, Eid (2012) a montré qu'à Montréal les personnes ayant un nom de famille latino-américain, arabe ou africain avaient 40 % de plus de possibilités que toutes les autres personnes de voir leur CV mis de côté par des employeurs potentiels. Le fait de n'avoir aucune expérience de travail au Québec constitue un obstacle aux effets similaires, puisqu'il décourage les employeurs d'engager une personne immigrante même lorsqu'elle possède les qualifications requises pour l'emploi. Nombre d'AC évoquent le manque d'inclusion et ses racines profondes dans la culture et les pratiques de gestion des entreprises : tendance à choisir des candidats issus de la même culture (AC1), absence de mécanismes d'intégration

(AC1), manque de chaleur humaine, de compréhension des enjeux migratoires et de relations avec les organismes qui travaillent avec les personnes immigrantes (AC2), perception selon laquelle l'embauche d'une personne immigrante ne comporte que des risques pour lesquels aucune ressource n'est mise à disposition par les gouvernements (AC8). Pour ces participantes et participants, des pratiques d'embauche à caractère discriminatoire et des cultures organisationnelles peu inclusives constituent d'importants obstacles sur le parcours d'insertion en emploi des personnes immigrantes.

TABEAU 3. BESOINS ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Enjeux	Besoins	Focus sur les parcours
Précarité économique	Besoins fondamentaux	Femmes immigrantes : les hommes passent généralement avant elles dans la recherche d'emploi ; elles entrent dans un marché du travail déjà inéquitable ; le partage des tâches domestiques et familiales leur est le plus souvent défavorable ; isolement social plus grand ; précarité économique accrue.
		Facteurs aggravants : les femmes parrainées, les mères, les mères monoparentales...
Vulnérabilité psychosociale	Besoin de soutien adapté	Les personnes réfugiées sont plus à risque de présenter des problèmes de santé physique et/ou mentale.
		Facteurs aggravants : les personnes qui ont séjourné dans un camp et/ou qui ont vécu des épisodes de guerre, de persécution, d'emprisonnement ou de torture.
Insertion en emploi	Besoin d'un accompagnement adapté	Les personnes réfugiées ayant séjourné de longues années dans les camps sont plus à risque de détenir des expériences d'emploi difficiles à faire valoir sur le marché de l'emploi au Québec.
Discrimination	Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif	
	Besoin d'information et d'accompagnement pour se défendre contre la discrimination	

2.2.2 Francisation

2.2.2.1 Besoin d'apprendre la langue officielle du pays d'accueil

La littérature fait largement état de l'importance de la maîtrise de la langue officielle dans l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. En être privé nuit à la compréhension des rouages du système, à la recherche d'aide, au développement d'un réseau social de soutien et à l'insertion en emploi (St-Pierre, 2018). Lorsqu'elles ne maîtrisent pas la langue du pays d'accueil, les personnes immigrantes seraient ainsi plus fragiles et davantage victimes d'exclusion sociale. Certaines catégories de la population immigrante seraient particulièrement en proie à ces difficultés. Des études récentes ont montré que pour les mères immigrantes en particulier, les barrières linguistiques représenteraient un obstacle majeur à l'intégration sociale et au bien-être (Almeida et al., 2013 ; O'Mahony et al., 2012 ; Merry et al., 2011). Enfin, la maîtrise de la langue du pays d'accueil revêt une telle importance que certains auteurs (Bergeron, Auger et Hamel, 2009) en arrivent à suggérer que les personnes immigrantes qui ne la maîtrisent pas seraient plus susceptibles d'avoir une mauvaise santé physique et mentale.

Les données recueillies dans le cadre de cette étude révèlent que les personnes immigrantes vivant dans la région de Montréal n'échappent pas à cette logique. La littérature (Chanoux et Gulian, 2012 ; Chicha et Charest, 2008 ; FCEI 2006 : 22 et 2007 : 10 ; Québec Multi-Plus 2002 : 24) et les entrevues font référence à différents obstacles d'ordre linguistique : absence de maîtrise du français ou de l'anglais, manque de maîtrise des deux langues officielles (bilinguisme), barrières linguistiques en entrevue, etc. Entre autres facteurs, les connaissances linguistiques contribuent donc à expliquer les défis liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec (Gagnon et Dion, 2018).

2.2.2.2 Besoin d'apprendre et de renforcer le français

Toutes les personnes qui ont participé aux entrevues insistent sur l'importance d'apprendre le français. La maîtrise de la langue française est jugée essentielle pour quiconque souhaite participer à la vie sociale : elle est cruciale pour s'orienter, interagir, obtenir des réponses à ses questions, exprimer ses besoins, etc. Elle l'est tout autant pour quiconque souhaite retourner aux études, une option privilégiée par un nombre important de personnes immigrantes.

Les participantes et participants aux entrevues insistent sur le fait que le français est généralement nécessaire pour maximiser ses opportunités d'emploi. Des entrevues avec les AC et les BF se dégagent l'idée selon laquelle la maîtrise du français est nécessaire dès les premières démarches de recherche d'emploi. L'apprentissage du français est posé le plus souvent comme un prérequis indispensable au développement de l'employabilité. Dans bien des cas, il est suggéré qu'il convient dès le départ de faire la démonstration que le lexique propre au métier que l'on souhaite exercer est connu et maîtrisé. Cependant, il ressort des entrevues que le niveau de maîtrise du français requis varie en fonction des secteurs d'activité et du type de poste ou du niveau de responsabilité. Dans certains cas, une maîtrise rudimentaire du français oral suffirait, alors que dans d'autres un niveau élevé du français oral et écrit est jugé essentiel. À ce propos, plusieurs participants rappellent que réussir l'examen de français de l'Office québécois de la langue française (OQLF) est une condition nécessaire à remplir pour exercer certaines professions régies par un ordre professionnel⁵.

Les AC autant que les BF affirment qu'une bonne maîtrise du français s'avère nécessaire non seulement en vue de s'insérer sur le marché de l'emploi, mais aussi afin d'occuper un emploi à la hauteur de ses attentes. Ce besoin n'est pas exclusif aux allophones. En effet, bien que la politique de sélection des personnes immigrantes du gouvernement québécois valorise grandement la maîtrise du français, il reste cependant une partie substantielle de personnes nouvellement arrivées ayant besoin d'acquérir (ou au moins de parfaire) cette maîtrise du français. Dans la littérature, on note une insistante particulière sur le fait que la maîtrise insuffisante de la langue française est un enjeu qui touche certaines personnes immigrantes dans leur recherche pour trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leurs aspirations professionnelles (Bourdarbat, 2011 ; Chicha et Charest 2008). Il s'agit d'ailleurs d'un point récurrent mis en avant tant par les organismes communautaires que les regroupements

⁵ À ce propos, il convient de citer l'article 35 de la Charte de la langue française : « Les ordres professionnels ne peuvent délivrer de permis qu'à des personnes qui ont de la langue officielle une connaissance appropriée à l'exercice de leur profession. Une personne est réputée avoir cette connaissance si : 1° elle a suivi, à temps plein, au moins trois années d'enseignement de niveau secondaire ou post-secondaire dispensé en français; 2° elle a réussi les examens de français langue maternelle de la quatrième ou de la cinquième année du cours secondaire; 3° à compter de l'année scolaire 1985-1986, elle obtient au Québec un certificat d'études secondaires. Dans les autres cas, une personne doit obtenir une attestation délivrée par l'Office québécois de la langue française ou détenir une attestation définie comme équivalente par règlement du gouvernement. » (<http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-11>)

d'employeurs. À ce propos, une étude de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain se révèle particulièrement éloquente :

« Une maîtrise avancée de la langue française constituerait le plus grand obstacle à la progression professionnelle des immigrants à des postes de cadre. En effet, les exigences sur le plan de la communication sont plus élevées lorsqu'il s'agit d'accéder à de tels postes. [...] Dans l'exercice de telles fonctions, le cadre doit être notamment en mesure de diriger, de convaincre, d'argumenter et de négocier, ce qui nécessite une connaissance des nuances de la langue. Une connaissance de base ou intermédiaire du français n'est pas jugée suffisante par les employeurs. » (CCMM, 2016 : 24)

Les participantes et participants aux entrevues, autant que la littérature, suggèrent que de nombreux postes de professionnel exigent une connaissance avancée du français oral et écrit, ce qui limite l'accès des personnes immigrantes à ces emplois. Cet élément est souvent évoqué par les AC et les BF interviewés lorsqu'ils tentent de justifier l'importance d'adapter l'offre de francisation aux aspirations socioprofessionnelles des personnes immigrantes. En complément, on note enfin une demande croissante pour des cours de français adaptés au marché du travail et à certains secteurs d'activités.

2.2.2.3 Besoins économiques

Outre les enjeux relatifs à la forme prise par l'offre de francisation, les AC insistent sur le fait que les personnes immigrantes ont besoin de ressources variées pour aspirer au niveau de maîtrise du français exigé ou souhaité. À cet égard, pour les personnes nouvellement arrivées, principalement les allophones, l'un des principaux enjeux consiste à bénéficier d'une marge de manœuvre financière suffisante pour prioriser les démarches de francisation. Autrement dit, le manque de ressources financières nécessaires pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille détournerait un nombre important de personnes immigrantes de la francisation en les incitant à trouver du travail au lieu d'apprendre le français. Ce point de vue trouve des appuis dans la littérature (Bittar, 2011 ; St-Laurent et El-Geledi, 2011 ; Calinon, 2007).

Pour éviter que la francisation ne soit écartée (ou reportée indéfiniment) au profit d'une recherche d'emploi s'imposant par nécessité, il ressort des entrevues et de la littérature que certains besoins de base doivent être comblés. En premier lieu, l'allocation attribuée par le MIDI à ceux et celles qui s'inscrivent à la francisation à temps plein se doit d'être suffisante, autant en argent qu'en durée. Ensuite, pour ceux et celles qui, de gré ou de force, occupent un emploi qui les détourne de la francisation à temps plein, une flexibilité accrue des formules de francisation

est fortement souhaitée. Les cours à temps partiel, en milieu de travail, sont particulièrement désirés. C'est du moins ce qui ressort des entrevues avec tous les AC et les bailleurs de fonds qui sont impliqués dans le financement des programmes de francisation.

2.2.2.4 *Besoin de cours adaptés aux capacités d'apprentissage*

Il ressort également des entrevues avec les AC qu'il est primordial que l'offre de francisation s'accorde au niveau scolaire et aux capacités d'apprentissage des personnes immigrantes. Cet effort d'adaptation doit se traduire en premier lieu par une certaine homogénéité dans la composition des cohortes. Il doit également s'accompagner d'un soin particulier apporté aux méthodes d'enseignement préconisées. Ainsi, pour les personnes moins scolarisées, des méthodes moins scolaires dites « actives » seraient à privilégier. Dans certains cas, l'on juge nécessaire de mettre à la disposition du corps enseignant, des animatrices et des animateurs des ressources supplémentaires pour qu'ils puissent accompagner les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage plus sévères.

Focus sur les personnes réfugiées

Les AC qui interviennent auprès des personnes réfugiées soulignent la nécessité d'adapter la francisation à leur situation particulière. Ils évoquent en particulier la situation de ceux et de celles qui ont séjourné dans un camp. Bien que les conditions de vie puissent grandement varier d'un camp à l'autre, les personnes y ayant passé de longues périodes⁶ sont généralement les plus vulnérables. Ces personnes sont souvent marquées par un manque de confiance en soi. La francisation à l'école peut alors ébranler le peu d'estime que ces personnes ont d'elles-mêmes, à plus forte raison si leurs enfants progressent à un rythme supérieur. Dans certains cas, ces personnes ne peuvent regagner cette estime de soi qu'en travaillant, ce qui leur permet de reconnecter avec qui ils sont. Parfois, c'est précisément en leur permettant de travailler que l'apprentissage du français se fera plus facilement. De plus, plusieurs de ces personnes sont peu, voire pas scolarisées. Tous les camps ne disposent pas d'écoles, et lorsque c'est le cas, il s'agit fréquemment qu'une classe unique et surpeuplée. Pour ces différents cas de figure, un effort d'adaptation s'avère indispensable, selon ces AC, tant en ce qui concerne la formule de francisation que la méthode d'enseignement et d'intervention.

⁶ Selon l'UNHCR (2014), le temps moyen passé dans les camps est de 17 ans.

2.2.2.5 Besoin d'apprendre l'anglais

En outre, les participantes et participants aux entrevues soulignent à l'unisson que la maîtrise de l'anglais est aussi exigée pour travailler dans certains territoires de la RMR de Montréal et dans certains secteurs d'activités. Or, ils notent que l'accent lors de la sélection des personnes immigrantes par le gouvernement du Québec étant mis sur la maîtrise du français, c'est souvent trop tard que celles-ci comprennent l'importance du bilinguisme.

2.2.2.6 Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif

Enfin, si la maîtrise insuffisante du français et la méconnaissance de l'anglais ou l'absence de bilinguisme (Lenoir-Achdjian et al 2009 : 3 ; Chicha et Charest 2008 : 10 ; Renaud et Martin 2006 : 32-34) constituent un défaut au regard des exigences du marché de l'emploi, d'autres dimensions associées aux obstacles d'ordre linguistique sont évoquées dans la littérature (Chanoux et Gulian, 2012 : 11-12).

TABLEAU 4. BESOINS ASSOCIÉS À LA FRANCISATION

Enjeux	Besoins	Focus sur les parcours
Apprendre le français	Besoin d'une offre adaptée aux capacités d'apprentissage	Les personnes réfugiées ayant séjourné dans un camp sont plus à risque d'être moins scolarisées et d'être marquées par un manque de confiance en soi.
Perfectionner la maîtrise du français	Besoins d'une offre adaptée aux aspirations socioprofessionnelles	Professions réglementées : posséder le vocabulaire associé à la profession ; réussir l'examen de français de l'OQLF est une condition nécessaire à remplir pour exercer certaines professions régies par un ordre professionnel.
Accessibilité des cours de francisation	Besoins économiques	
	Besoin d'une offre flexible (temps partiel, en emploi, etc.)	
Bilinguisme	Besoin de cours d'anglais accessibles	

Pour Tadlaoui (2002), le niveau de maîtrise du français ou de l'anglais exigé est parfois excessif par rapport au type d'emploi ; il mentionne aussi que les différences entre le français international et le français utilisé au Québec peuvent être source de difficultés dans certains domaines professionnels ou milieux de travail. Quant à eux, Chicha et Charest (2008) indiquent que la connaissance jugée insatisfaisante d'une ou des deux langues par les employeurs, lors d'une entrevue d'embauche par exemple, peut dissimuler une réticence causée par un accent qui déplaît. Ainsi, pour ces auteurs, les exigences linguistiques servent parfois de prétexte pour refuser des candidatures, ce qui peut révéler la subtile persistance de discrimination systémique.

2.2.3 Reconnaissance

2.2.3.1 *Besoin d'obtenir un emploi dans son domaine*

Sauf exception, les personnes immigrantes qui arrivent au Québec souhaitent trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Or, en réalité, le parcours pour y parvenir est parsemé d'embûches. En témoigne une tendance marquée à la surqualification. En 2013, le taux de surqualification des personnes immigrantes détentrices d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures est de 53,5 %, alors que pour les natifs il est de 37,7 % (Posca 2016 : 6). En dépit du potentiel de ces personnes qualifiées, on note une tendance vers leur cantonnement dans des métiers de production et de services (Batisse et Zhu, 2014). Selon plusieurs auteurs (Posca, 2016 ; Boulet, 2016 ; MIDI, 2015 ; Eid, 2012 ; Fortier et Handal, 2012 ; Bourdabat et Boulet, 2010 ; Bastien et Bélanger, 2010), le manque d'information pertinente, le manque de reconnaissance des diplômes et de l'expérience, les problèmes reliés à la maîtrise de la langue française, l'exigence d'expérience québécoise et la discrimination sont les principaux facteurs qui expliquent la déqualification des personnes immigrantes et la difficulté pour bon nombre d'entre elles de trouver un travail qui corresponde à leur niveau de compétences. Ces facteurs expliquent également la reconversion professionnelle qu'effectuent souvent malgré elles plusieurs personnes immigrantes.

Pour la société d'accueil, ce phénomène de déqualification signifie une perte de compétences (CIRPI, 2017), c'est-à-dire une sous-utilisation de l'apport, en termes de savoir-faire, de créativité et d'innovation, des personnes immigrantes possédant de précieuses qualifications. Pour les personnes immigrantes qui en font les frais, la tendance à la

déqualification représente une source de préoccupations majeure et persistante. À ce propos, les AC évoquent très souvent certains effets délétères du sentiment de dissolution de l'identité professionnelle, tels que le deuil, la perte de confiance en soi, etc. D'autres parlent du ressentiment ou du sentiment de trahison à l'égard du pays d'accueil qui en résulterait. Au niveau professionnel, la déqualification prend souvent la forme d'un cercle vicieux auquel il est pour le moins difficile de se soustraire. Comme le montre une étude de Statistique Canada (Ci et Hou, 2016), les personnes immigrantes dont le premier emploi au Canada est dans une entreprise à bas salaire seront plus enclines à toucher de plus bas salaires plus tard. Autrement dit, le fait de commencer au bas de l'échelle détermine souvent la suite du parcours professionnel des personnes immigrantes et limite substantiellement leur mobilité professionnelle et économique (Posca, 2016 : 10).

Parmi les facteurs de déqualification mentionnés précédemment, le manque de reconnaissance des compétences et des acquis est présenté par les participantes et participants aux entrevues comme le plus important. Plusieurs d'entre eux mentionnent que, en comparaison avec les autres provinces du Canada, le Québec fait pâle figure en la matière. C'est en effet ce que suggèrent certains auteurs, dont Forcier et Handal (2012 : 6) : « c'est au Québec que la probabilité que l'expérience de travail étrangère soit reconnue est la plus faible (32 %) et c'est en Ontario que cette probabilité est la plus élevée (47 %). »

Face à ces défis, les professionnels immigrants présentent, selon les participantes et les participants aux entrevues, le besoin de limiter l'écart entre la valeur qu'ils attribuent à leurs compétences et l'évaluation qu'en font les acteurs concernés de la société d'accueil. De façon complémentaire, ils soulignent que ces professionnels ont besoin d'acquérir une première expérience de travail en lien avec leurs compétences.

Focus sur les femmes immigrantes

La littérature suggère que certaines catégories de la population immigrante font davantage les frais de la déqualification. C'est le cas notamment des femmes immigrantes, et en particulier les femmes immigrantes racisées (Chicha, 2009). Prenant appui sur le recensement de 2006, une étude a montré que le taux de déqualification au Canada atteignait 44 % pour les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible (Galarneau et Morissette, 2008). Un tel constat avait été établi à l'échelle de la province du Québec : en 2006, 37,4 % des femmes

immigrantes identifiées à une minorité visible⁷ et 32 % des femmes immigrantes non identifiées à une minorité visible étaient déqualifiées. Ces chiffres étaient de 21,5 % pour les natives non identifiées une minorité visible et de 24 % pour les natives du Québec identifiées une minorité visible.

Focus sur les professions réglementées

Les difficultés que nous avons mentionnées plus haut tendent à s'exacerber pour ceux et celles qui souhaitent exercer une profession réglementée au Québec. Parmi les personnes immigrantes qui entrent au Canada sous la catégorie des travailleurs qualifiés, environ 20 % aspirent à exercer une profession réglementée (Novak et Chen, 2013). Il en va peu ou prou de même au Québec (CIRPI, 2017). Pour ces personnes, des défis supplémentaires s'ajoutent à ceux mentionnés précédemment, du fait que leur avenir socioprofessionnel est intimement lié à un processus de reconnaissance des acquis, des compétences et des diplômes pour le moins complexe. De fait, ces personnes sont particulièrement vulnérables à la déqualification. Au Québec, cette tendance paraît plus marquée qu'ailleurs au Canada. Le Québec avait, il y a environ dix ans, le taux d'appariement (taux de correspondance entre la profession exercée dans le pays d'origine et celle exercée au Canada) le plus faible au Canada (Zietsma, 2010). Pour les professions règlementées, il en était de 19%, alors que le taux d'appariement pour les natifs au Québec était de 59%. Les taux d'appariement pour les provinces canadiennes varient entre 19% (Québec) à 60% (Terre-Neuve). Il faut cependant garder en tête que les taux d'appariement varient également selon les professions et selon l'origine des professionnels.

Fait à noter, cette tendance à la déqualification des personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée s'avère d'autant plus significative qu'elle touche également celles qui réussissent à obtenir leur permis d'exercice. La littérature (Médard, 2015 ; Eid, 2012) et les entrevues avec certains AC suggèrent que le fait de parvenir avec succès au terme de la démarche de reconnaissance auprès d'un ordre professionnel ne prémunit aucunement ces personnes contre la discrimination à l'embauche.

⁷ Ces personnes sont nées au Canada ou à l'étranger. Selon le dictionnaire associé au Recensement de 2016 : « "Minorité visible" réfère au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles "les personnes, autres que les Autochtones [...] ou qui n'ont pas la peau blanche". Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. » (<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop127-fra.cfm>)

Au Québec, on dénombre 46 ordres professionnels : les médecins, les infirmières, les infirmières auxiliaires, les chimistes, les physiothérapeutes, les ingénieurs, etc.⁸ À défaut d'être dotées d'un ordre proprement dit, certaines professions (comme l'enseignement) possèdent un organisme de réglementation, alors que d'autres métiers (notamment ceux liés au domaine de la construction) en sont ou bien privés ou bien dotés de mécanismes de reconnaissance qui ne sont pas adaptés aux personnes immigrantes (Gouvernement du Québec, 2018 : 44). Chacune de ces professions a un fonctionnement propre et prévoit un processus de reconnaissance comportant des exigences spécifiques. À différents degrés, les personnes immigrantes qui s'engagent dans un tel processus font face à de multiples défis.

Des défis résultent tout d'abord du manque d'information (ou de lisibilité de l'information) quant aux exigences et démarches particulières prévues par l'ordre professionnel concerné. Les participantes et participants aux entrevues reconnaissent qu'un effort de transparence a été fait par certains ordres au cours des dernières années, mais que ce progrès demeure inégal. En ce qui concerne les métiers réglementés en particulier, trop peu d'efforts ont été entrepris jusqu'ici. Pour faire face à ce défi, les participants et la littérature (OPQ, 2016a) évoquent le besoin d'accéder facilement à une information pertinente et adaptée à propos de la marche à suivre prévue par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation. En outre, selon les AC, étant donné la complexité des mécanismes d'évaluation, les personnes qui doivent entreprendre des démarches de reconnaissance ont besoin d'un accompagnement adapté. Dans les deux cas, il ressort des entrevues que ces besoins présentent une certaine urgence, en ce qu'ils doivent être satisfaits le plus rapidement possible pour maximiser les chances des personnes de respecter la limite de temps pour présenter une demande.

Pour certaines personnes immigrantes, des difficultés peuvent surgir au moment de réunir tous les documents requis pour présenter une demande de reconnaissance. Les AC œuvrant auprès des personnes réfugiées soulignent à cet égard que lorsque le départ du pays d'origine ou de transit se fait de façon précipitée, les personnes peuvent se trouver dans une situation où elles n'ont pas tous ces documents sous la main et ne peuvent y avoir accès facilement, dans les délais prescrits. Les personnes qui se trouvent dans cette situation ont donc besoin de méthodes d'évaluation différentes, faute de quoi elles sont fortement pénalisées.

⁸ Pour consulter la liste complète, voir : <https://www.opq.gouv.qc.ca/mobile/ordres/>.

La durée du processus est souvent plus longue que ce que les personnes prévoient initialement : au temps pris pour préparer la demande s'ajoutent le temps d'évaluation et le temps engagé dans les différentes mesures de compensation (stages, examens, formations d'appoint) lorsqu'elles sont prescrites par les ordres professionnels en vue d'obtenir une reconnaissance complète. Cela peut occasionner plusieurs difficultés, dont la nécessité de se trouver un emploi qui n'est pas un emploi de « plein potentiel » (CIRPI, 2017).

De plus, comme le rappellent à l'unisson les AC interviewés, des défis de nature économique peuvent se poser tout au long du processus de reconnaissance. Plusieurs démarches ont un coût : traductions officielles des documents, mesures de compensation, obtention du permis d'exercice et inscription au tableau, examen de français de l'OQLF, etc. Le coût global associé à ces démarches peut peser lourd sur les épaules des personnes immigrantes, dont le revenu, pour plusieurs d'entre elles, suffit souvent à peine à couvrir les dépenses courantes. À moins d'avoir des ressources financières très importantes, il est donc extrêmement difficile pour plusieurs de passer à travers un processus de reconnaissance exigeant et coûteux, alors qu'elles doivent subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Par conséquent, ces personnes ont besoin d'un allègement du fardeau économique que ces démarches d'évaluation représentent. En plus du soutien financier, certains AC et BF interviewés soulignent aussi le besoin que les formations d'appoint exigées par certains ordres professionnels soient plus courtes et accessibles.

Enfin, selon les participantes et participants aux entrevues et la littérature (OPQ, 2016a, 2016b et 2019), le processus d'évaluation est souvent perçu comme opaque par les personnes qui font une demande d'équivalence. Les AC soulignent ainsi la perception d'iniquité, voire d'arbitraire qui en résulte très souvent.

En somme, il ressort des entrevues et de la littérature que, à des niveaux variables, les personnes immigrantes qui entreprennent des démarches de ce type auprès d'un ordre professionnel tendent à considérer le processus comme long, coûteux, complexe et opaque. Peu importe le métier ou la profession qu'elles souhaitent exercer, les personnes immigrantes ont le besoin commun que les acquis, les diplômes et les compétences soient évalués de façon rigoureuse, transparente, juste et uniforme. De façon complémentaire, elles ont besoin d'être accompagnées par des intervenantes et des intervenants qui pourront les informer, les aiguiller et les soutenir tout au long de ce processus.

TABLEAU 5. BESOINS ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE

Enjeux	Besoins	Focus sur les parcours
Déqualification	Besoin d’acquérir une première expérience de travail en lien avec ses compétences	Les femmes immigrantes sont plus enclines que les hommes immigrants à faire les frais de la déqualification.
		Les personnes exerçant une profession réglementée sont plus à risque de vivre de la déqualification.
Évaluation des compétences, des acquis et des diplômes	Besoin de mécanismes adaptés aux personnes immigrantes	L’avenir socioprofessionnel des personnes exerçant une profession réglementée dépend d’un processus de reconnaissance des acquis, des compétences et des diplômes complexe et souvent jugé inadapté et inéquitable.
	Besoin d’un processus de reconnaissance moins long, coûteux, complexe et opaque	
	Besoin d’être accompagné tout au long de ce processus	

2.3 État des lieux des services et programmes visant à faciliter l’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes

Ainsi qu’évoqué précédemment, il existe une pléthore de programmes et de services qui se proposent de faciliter l’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Le seul nombre d’entrées dans la base de données est, à ce titre, particulièrement révélateur. Dans quelle mesure cette offre de services répond-elle aux besoins identifiés précédemment? C’est à cette question qu’il faut tenter à présent de répondre.

2.3.1 Recherche d’emploi

La base de données que nous avons élaborée répertorie un nombre important de services et de programmes qui visent à répondre aux besoins associés à la recherche d’emploi. Le tableau 6 offre un aperçu de cette portion non-négligeable de l’offre de services existante dans la RMR de Montréal.

TABLEAU 6. SERVICES ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Catégorie de services	Exemples de services	Établissements	Bailleurs de fonds et programmes	Catégories non-admissibles
Accueil, établissement et intégration	Séances d'information sur le fonctionnement des institutions, les lois (droits et devoirs) et les valeurs de la société québécoise	Organismes communautaires	<ul style="list-style-type: none"> • MIDI • Programme : <i>Réussir l'intégration</i> 	Demandeurs d'asile et travailleurs temporaires
	Aide pour les démarches administratives			
	Aide au logement			
	Accompagnement et suivi individuel, orientation et référence vers les ressources, notamment en matière de logement, de santé, d'emploi, de services sociaux, d'éducation ou de consommation.			
Recherche d'emploi	Aide à la recherche d'emploi : cv, entrevue, marché caché, réseautage, etc. (accompagnement individuel et formation)	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes communautaires • Entreprises d'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) • Programme de préparation à l'emploi (PPE) • Service d'aide à l'emploi (SAE) • Québec pluriel 	Demandeurs d'asile et travailleurs temporaires
	Orientation			
	Formation aux habiletés de travail			
	Expérience québécoise Information sur les codes culturels du marché de travail québécois			
	Référence aux employeurs			
	Maintien à l'emploi			
	Mentorat			

Ces services visent à répondre à de nombreux besoins relatifs à l'établissement et à la recherche d'emploi. Qu'en est-il des principaux besoins que nous avons identifiés précédemment : besoins matériels (se nourrir, se vêtir, se loger...), besoins de soutien psychosocial, besoin d'une aide à la recherche d'emploi adaptée et besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif. L'offre de services existante cible-t-elle ces besoins de façon explicite? Est-ce que certains de ces besoins persistent en dépit du fait qu'ils soient ciblés par certains des services répertoriés?

Les organismes financés par le MIDI qui offrent l'aide à l'établissement contribuent activement à soutenir les personnes nouvellement arrivées dans la satisfaction des besoins dits fondamentaux. Ce soutien se fait parfois directement, lorsque les organismes disposent en leur sein des ressources pour y répondre. C'est le cas, par exemple, des services d'hébergement proposés dans certains organismes, qui permettent de réduire, à petite échelle mais non moins significativement, les risques de mal-logement. Il en va de même des services de garde qui, sous forme de halte-garderie le plus souvent, facilitent la participation des pères et des mères de jeunes enfants aux programmes d'employabilité ou de francisation. Enfin, on remarque que certains de ces organismes ont une banque alimentaire, ce qui constitue une précieuse ressource, notamment pour des raisons d'accessibilité, pour les personnes immigrantes dans le besoin.

Le plus souvent, cependant, ce soutien prend une forme indirecte, les organismes référant les usagers vers des ressources externes susceptibles de les aider à satisfaire leurs besoins en logement, en alimentation, etc. Dans ce cas, comme le rappellent plusieurs AC interviewés, rien ne garantit cependant que les services, souvent aux prises avec des problèmes de sous-financement, sont adaptés aux personnes immigrantes.

Il convient de mentionner que, dans la plupart des cas, ces services sont destinés aux résidents permanents. Certes, en principe, les réfugiés acceptés sont aussi admissibles. Mais, plusieurs participantes et participants aux entrevues se demandent si les services sont véritablement adaptés à leur situation. On l'a vu, nombre de personnes réfugiées ont connu un parcours prémigratoire pour le moins compliqué qui a laissé des traces. En dépit de la bonne intention des conseillères et des conseillers, on peut se questionner sur leur capacité à intervenir auprès de personnes qui sont aux prises avec des difficultés de diverses natures. En outre, le Québec accueille un nombre croissant de résidents temporaires, dont les travailleurs

temporaires étrangers qui font face à des difficultés aussi nombreuses que persistantes (CCR, 2012). Or, le paradoxe est qu'il y a peu ou pas de ressources qui leurs sont destinées (de fait, un seul organisme a été recensé). Il en va de même des demandeurs d'asile, dont le nombre croît depuis quelques années, qui sont admissibles à peu de services. Certes, quelques organismes se sont dotés de ressources spécifiques pour répondre à leurs besoins, notamment en termes de conseils juridiques. Mais, étant privées du soutien financier du MIDI, ces ressources existent en très petit nombre. Enfin, quelques organismes proposent des services aux femmes immigrantes (voir annexe 4). Peu nombreux, ces services sont concentrés, qui plus est, sur l'île de Montréal. Certes, la diversification des besoins des personnes immigrantes accueillies au Québec a amené le MIDI notamment à diversifier ses programmes et à proposer des services novateurs. Mais des efforts d'adaptation semblent toujours requis en vue de répondre efficacement aux besoins de certaines catégories particulières de la population immigrante.

TABLEAU 7. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Besoins	Caractéristiques de l'offre de services	Caractéristique transversale de l'offre de services
Besoins économiques	Services offerts seulement par les organismes qui sont financés par le MIDI	Non-admissibilité des personnes demandant l'asile et des résidentes et résidents temporaires
	Les ressources vers lesquelles sont référés les participants sont peu adaptées aux personnes immigrantes	
Besoins psychosociaux	Peu de services pour les plus vulnérables	
Besoin d'une aide à la recherche d'emploi adaptée	Peu de services adaptés à la réalité des personnes réfugiées dont l'expérience de travail est plus difficile à faire valoir	
Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif	Services (sensibilisation auprès des employeurs et accompagnement auprès des personnes immigrantes) très limités et non coordonnés	

Sous ses différentes formes, la discrimination constitue un frein à l'intégration en emploi des personnes immigrantes. Or, peu ou pas d'organismes du grand Montréal proposent des services visant à sensibiliser les entreprises aux enjeux migratoires ou à soutenir les personnes

immigrantes qui font les frais de la discrimination. De la même manière, peu d'organismes proposent des services d'information et d'accompagnement pour que ces personnes puissent se défendre contre ces pratiques.

2.3.2 Francisation

Comme le rappellent Gagnon et Dion (2018), l'offre gouvernementale en francisation pour les personnes immigrantes adultes vise l'atteinte d'une autonomie langagière permettant d'être fonctionnel en société et l'acquisition de connaissances nécessaires pour poursuivre des études ou intégrer le marché du travail. Pour y parvenir, le gouvernement du Québec a mis en place un dispositif ambitieux permettant aux personnes nouvellement arrivées, présentes au Québec depuis moins de cinq ans, d'accéder gratuitement à des cours de francisation. Ces cours sont une composante importante d'un ensemble diversifié de services et de programmes dont le tableau 8 offre un aperçu.

Ces services visent à répondre à de nombreux besoins associés à la francisation. Qu'en est-il des principaux besoins que nous avons identifiés précédemment : besoin d'une offre adaptée aux capacités d'apprentissage, besoins d'une offre adaptée aux aspirations socioprofessionnelles, besoins économiques, besoin d'une offre flexible (temps partiel, en emploi, etc.) et besoin de cours d'anglais accessibles? L'offre de services existante cible-t-elle ces besoins de façon explicite? Est-ce que certains de ces besoins persistent en dépit du fait qu'ils soient ciblés par certains des services répertoriés?

Au cours des dernières années, nous avons assisté à une diversification croissante de l'offre de francisation au Québec en général et dans la RMR de Montréal en particulier. En premier lieu, on remarque un plus grand nombre d'établissements qui offrent des cours de français destinés aux personnes nouvellement arrivées. La francisation est ainsi proposée principalement dans les organismes communautaires, les universités, les cégeps et les commissions scolaires. Plusieurs AC et BF interviewés estiment que cette tendance a permis de regrouper les personnes inscrites en fonction de leur profil, dont leur niveau scolaire, et donc de favoriser une meilleure adaptation de l'offre de francisation aux besoins de ces personnes.

TABLEAU 8. SERVICES ASSOCIÉS À LA FRANCISATION

Catégorie de services	Exemples de services	Établissement	Bailleurs de fonds et programmes	Catégories non-admissibles
Francisation	Ateliers de conversation française			<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleuses et travailleurs temporaires ne sont pas admissibles aux cours à temps plein et à temps partiel • Les personnes demandant l’asile ne sont pas admissibles aux cours à temps plein avec allocation du MIDI
	Alpha-francisation	• Organismes communautaire	<ul style="list-style-type: none"> • MIDI • Ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur (MEES) 	
	Cours de grammaire/français écrit	• Centres de francisation		
	Francisation et formation aux métiers semi-spécialisés	• Centres d’éducation des adultes		
	Francisation par domaine d’emploi	• Cégeps		

D’aucuns suggèrent également que la francisation offerte dans les établissements d’enseignement favorise l’immersion, l’interaction avec les personnes natives et une meilleure compréhension des options qui s’offrent en matière de formation professionnelle par la suite. Par exemple, selon AC1 et AC5, la francisation en milieu collégial est devenue une passerelle presque naturelle vers la formation continue, qui attire un nombre croissant de personnes immigrantes.

De nombreux AC font cependant observer que l’une des difficultés que pose la multiplication des établissements offrant des programmes de francisation est que, lorsqu’elle n’a pas lieu dans le cadre des organismes communautaires, où divers services sont offerts sous un même toit, la francisation ne s’accompagne que trop rarement de services complémentaires destinés à répondre aux besoins d’intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. Ainsi est-il plus difficile, dans ce contexte, d’apporter un soutien plus adapté aux personnes qui ont des besoins particuliers, notamment en matière psychosociale.

On remarque, ensuite, une diversification des formules et des formes prises par les activités de francisation (voir annexe 4). En particulier, des efforts importants ont été réalisés

afin d'assurer un meilleur arrimage entre les cours de francisation et le marché du travail. Cela s'est traduit notamment par une offre de francisation dispensée en milieu de travail. Parce qu'elle privilégie la flexibilité (emplacement, nombre de participants, horaire, objectifs, contextualisation des apprentissages), cette formule est soutenue par de nombreuses personnes qui ont participé aux entrevues qui y voient une façon de répondre aux besoins des personnes qui occupent un emploi et qui sont aux prises avec un emploi du temps plus contraignant. Plusieurs considèrent que cette formule présente l'avantage d'être plus propice à l'apprentissage des compétences linguistiques relatives au domaine d'emploi. Selon eux, il en va de même des cours de francisation à temps partiels adaptés à certains secteurs d'activités, dont l'ajout récent d'un module de français adapté au métier dans le cadre des attestations d'études collégiales. En dépit de ces avantages, l'on remarque toutefois que le déploiement de ces formules reste plutôt limité à l'échelle de la RMR de Montréal.

La multiplication d'activités visant à compléter et renforcer le développement des compétences linguistiques témoigne également de la diversification de l'offre de service en francisation. Des ateliers de conversation sont ainsi proposés par un nombre croissant d'organismes, sous une forme plutôt informelle et avec des ressources plutôt limitées. Faute de données, il est pour le moins difficile d'évaluer l'impact et les retombées de ces activités.

En contrepartie des avantages avérés ou allégués de cette diversification des programmes et des établissements de francisation, certaines préoccupations ont été communiquées dans les entrevues.

Premièrement, plusieurs AC et BF estiment qu'il en résulte un manque de lisibilité dans l'offre de services. En réalité, ce phénomène est surtout vrai pour l'île de Montréal ; en périphérie, notamment en Montérégie, c'est le problème inverse qui se pose, l'offre de services étant particulièrement limitée.

Deuxièmement, à l'instar du Rapport du vérificateur général du Québec (RVGQ) de 2017-2018 qui est très souvent cité dans les entrevues, certains AC et BF se disent préoccupés par le manque de concertation des acteurs impliqués : en plus de nuire à la lisibilité de l'offre de services, il en résulterait des risques de disparité dans la qualité des programmes offerts et quant à leur accessibilité ou leur financement.

Troisièmement, quelques AC considèrent que toutes les catégories de la population immigrante ne bénéficient pas de la même façon de l'offre de services existante en matière de francisation. Si certains, comme les travailleurs temporaires, les demandeurs d'asile ou ceux qui sont au Québec depuis plus de cinq ans sont exclus de la francisation à temps plein financée par le MIDI, d'autres comme les femmes immigrantes ou les personnes âgées présentent des besoins particuliers dont les services tiennent peu ou pas compte.

Enfin, un consensus se dégage de nos entrevues et de la littérature récente (Dion et Gagnon, 2018 : IV ; Bellemare et al., 2013) sur les limites de l'offre de francisation existante pour répondre aux besoins des personnes immigrantes dont les aspirations socioprofessionnelles supposent un plus haut niveau de français oral et écrit.

À cet égard, l'avis émis dans le RVGQ à propos des programmes de francisation du MIDI est particulièrement tranchant :

« La vaste majorité des participants aux cours de français du ministère n'ont pas atteint le seuil d'autonomie langagière, lequel facilite l'accès au marché du travail et permet d'entreprendre des études postsecondaires. Les personnes immigrantes qui ont commencé des cours de français offerts par le MIDI en 2015 ont atteint ce seuil dans une proportion de 9,1 % à l'oral et de 3,7 et 5,3 % à l'écrit. » (RVGQ, 2017 : I, 19)

À propos de l'offre en francisation en général, autant les BF que les AC font remarquer que, pour les personnes les plus qualifiées en particulier, les cours de francisation de base ne suffisent pas à développer les compétences linguistiques requises pour atteindre leurs objectifs socioprofessionnels. À l'instar de certains auteurs (Gagnon et Dion, 2018 ; Yaba, Dezutter et Lacourse, 2016), quelques personnes ayant participé aux entrevues remettent en cause l'importance induite conférée à l'approche communicative dans les cours de francisation, laquelle vise à rendre l'élève autonome le plus rapidement possible dans les situations de communication de la vie quotidienne. Cette approche limiterait le développement du français écrit, si important dans les services, les commerces, l'administration et les écoles.

Depuis plusieurs années, très peu de personnes nouvellement arrivées qui ont des besoins en matière d'apprentissage du français recourent aux cours de francisation. De fait, seulement le tiers des personnes immigrantes admises au Québec de 2010 à 2013 qui ont déclaré ne pas connaître le français au moment de leur admission ont participé à des cours de français du MIDI. De plus, plusieurs personnes se désistent des cours du ministère sans que ce

dernier fasse de suivi à cet égard (RVGQ, 2017 : I, 19). À la lumière des entrevues, l'on remarque que les efforts d'adaptation (plus grande flexibilité, diversification des formules...) réalisés au cours des dernières années sont perçus comme des facteurs qui incitent les personnes nouvellement arrivées à entreprendre et à compléter leurs démarches de francisation.

Cependant, différents obstacles évoqués dans la littérature et les entrevues devraient être levés en vue d'accroître le taux d'inscription et de persévérance dans les programmes de francisation. Ainsi, l'allocation de 141 \$ par semaine, bien qu'elle ait été récemment revue à la hausse (181 \$), est jugée insuffisante, en particulier par les AC, pour couvrir les coûts de la vie. De plus, autant les BF que les AC considèrent que le délai d'attente, qui peut aller jusqu'à deux mois, peut s'avérer trop long pour des gens qui ont peu de moyens et qui seront tentés de prioriser la recherche d'un emploi. Certaines règles d'admission et de fonctionnement sont aussi jugées trop contraignantes et peu propices à la persévérance. En témoigne cet extrait de l'entrevue avec AC3 :

« Je pense qu'il faudrait adapter certaines choses pour la préfrancisation et pour les cours d'alphabétisation. Ce sont des petits détails comme les horaires qu'il faudrait changer, parce qu'après trois absences tu es sorti du cours, alors que tu pourrais être absent pour recevoir le dépannage alimentaire ou pour amener ton enfant à des rendez-vous. Souvent, on doit négocier avec les écoles et avec les agents d'Emploi-Québec pour leur montrer que la personne est intéressée, qu'elle veut apprendre et que ce n'est pas seulement une question d'argent. »

Enfin, notons qu'en dépit de l'importance de l'anglais pour l'insertion en emploi, il existe extrêmement peu de services gratuits d'apprentissage et de renforcement de cette langue. C'est ce que constatent et regrettent la plupart des AC interviewés.

TABLEAU 9. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA FRANCISATION

Besoins	Caractéristiques de l'offre de services	Caractéristique transversale de l'offre de services
Besoin d'une offre adaptée aux capacités d'apprentissage	Meilleure répartition des groupes	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de lisibilité de l'offre de services • Exclusion de certaines catégories de la francisation à temps plein • Disparité dans la qualité des services
	Ressources limitées pour les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage, en particulier à l'extérieur de l'île de Montréal	
Besoin d'une offre adaptée aux aspirations socioprofessionnelles	Offre croissante de cours de francisation adaptés au domaine d'emploi	
	Ressources limitées pour perfectionner la maîtrise du français écrit	
Besoins économiques	Allocation insuffisante	
	Délai d'inscription jugé trop long	
Besoin d'une offre flexible (temps partiels, en emploi, etc.)	Diversification récente de l'offre à temps partiel	
	Offre grandissante de cours de francisation en emploi	
Besoin de cours d'anglais accessibles	Peu de ressources gratuites	

2.3.3 Reconnaissance

La base de données répertorie un nombre important de services et de programmes qui visent à répondre aux besoins associés à la reconnaissance. Le tableau 10 offre un aperçu de cette portion de l'offre de services.

Ces services visent à répondre à de nombreux besoins associés à la reconnaissance. Qu'en est-il des principaux besoins que nous avons identifiés précédemment : besoin d'acquérir une première expérience de travail en lien avec ses compétences, besoin de mécanismes d'évaluation adaptés aux personnes immigrantes, besoin que les ordres professionnels

développent un processus de reconnaissance moins long, coûteux, moins complexe ou opaque, et besoin d'être accompagné tout au long de ce processus?

TABLEAU 10. SERVICES ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE

Catégorie de services	Exemples de services	Établissement	Bailleurs de fonds et programmes	Catégories non-admissibles
RAC	Information	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet unique (Qualifications Québec) • Cégeps • Commissions scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> • MTESS • MESS 	Tous ceux qui n'ont pas la résidence permanente ou ne sont pas en attente de cette dernière
	Reconnaissance des acquis en vue d'obtenir un diplôme			
Professions et métiers réglementés	Accompagnement pour obtenir le permis d'exercice	Organismes communautaires	<ul style="list-style-type: none"> • MTESS • MEES • MIDI 	Les demandeurs d'asile et les travailleurs temporaires
	Orientation pour reconversion professionnelle			
	Formation pour les démarches de préparation nécessaires aux activités d'évaluation des ordres ou mesures compensatoires prescrites	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes communautaires • Universités • Cégep 		
	Prêts à faible intérêt pour payer les frais en lien avec l'obtention du permis d'exercice	Organisme communautaire		
	Conseils juridiques	Clinique juridique		

Selon la Politique québécoise d'éducation des adultes et de formation continue, trois postulats de base devraient être respectés en matière d'évaluation des compétences et des acquis :

« [Toute personne] a droit à la reconnaissance formelle des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède ; n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux selon d'autres modalités ; ne devrait pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel. » (Gouvernement du Québec, 2002 : 23)

À la lumière des données colligées dans les entrevues et la recherche documentaire, il appert que si les mécanismes d'évaluation des compétences sont guidés en principe par ces postulats, en réalité leurs résultats sont en-deçà des attentes d'une majorité de démarcheurs immigrants et d'acteurs qui les soutiennent à un titre ou à un autre. Trop peu nombreux, ces services sont de qualité variable et généralement peu adaptés aux besoins des professionnels immigrants. En outre, plusieurs AC interviewés soulignent que les mécanismes d'évaluation contribuent trop souvent à déqualifier les personnes immigrantes. C'est ainsi que plusieurs caractérisent les services de RAC proposés dans les établissements d'enseignement secondaires et collégiaux, où une offre diversifiée a été développée au cours des dernières années (voir annexe 4).

Du point de vue de l'insertion en emploi, l'intérêt des programmes d'études proposées dans ce cadre est de faciliter l'obtention d'un diplôme québécois et parfois d'une expérience de travail québécoise, via un stage. Mais pour certains AC, dans ces établissements, la RAC permet d'abord et avant tout d'enrichir la formation continue, mais ne contribue pas véritablement à une meilleure reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du Québec.

De façon plus générale, les AC et les BF interviewés insistent sur le manque d'outils (ou la méconnaissance des outils existants) pour que les conseillères et conseillers en emploi et les employeurs puissent évaluer correctement les acquis et compétences des personnes immigrantes. À ce propos, le témoignage de BF3 est fort éloquent : « C'est très difficile et il y a très peu d'expertise à Montréal, au niveau de l'évaluation des besoins de la personne par rapport aux exigences du marché du travail, dans son domaine ». Par ailleurs, il suggère qu'une fois que le besoin de développer ou renforcer certaines compétences spécifiques est identifié, il

s'avère pour le moins difficile pour les conseillères et conseillers de trouver une offre de formation adaptée et accessible :

« C'est très difficile de faire ce diagnostic et quand on identifie un besoin, pour une formation complémentaire, c'est très difficile de trouver des formations d'appoint qui sont spécifiques, ça, c'est vraiment la plus grosse carence qu'on a. Par exemple, quelqu'un qui ne connaît pas un logiciel en particulier va devoir faire une AEC au complet ou on va lui faire faire un certificat universitaire au complet alors que la personne aurait besoin de seulement un ou deux modules, mais comme ils ne sont pas disponibles, on donne des formations qui coûtent plus cher et qui sont plus longues. Le diagnostic des besoins par rapport à l'évaluation des compétences et le manque par rapport aux exigences du domaine, c'est ce qu'il faut. »

Le recensement que nous avons réalisé a aussi permis de constater l'existence de plusieurs programmes (formation courte, stage, etc.) visant à faciliter l'obtention d'une première expérience professionnelle au Québec (voir annexe 4), souvent considérée comme une exigence informelle par les employeurs (Weiner, 2008 ; Tadlaoui, 2002). Mais en réalité, ces programmes présentent le défaut de ne pas être rémunérés, ce qui ne peut que contribuer à la précarité économique des participantes et des participants. Les seuls programmes rémunérés que nous avons recensés sont destinés aux personnes avec peu ou pas de qualifications. Proposés par les entreprises d'insertion, ces programmes prennent généralement la forme de programmes de formation comportant un stage en entreprise.

Paradoxalement, un nombre croissant de personnes immigrantes qualifiées montrent un intérêt pour ces programmes rémunérés, en dépit du fait qu'ils soient destinés à des personnes peu ou pas qualifiées. Selon AC8, cet engouement s'explique par l'absence de programmes équivalents qui leur sont destinés, qui sont rémunérés et d'assez longue durée pour leur permettre de faciliter l'accès à un emploi de « plein potentiel ». Lorsqu'ils sont admissibles à ces programmes, les professionnels immigrants touchent une allocation qui leur permet de poursuivre leurs démarches de recherche d'emploi tout en limitant leur précarité économique. Toutefois, cette voie contribue directement à leur déqualification.

En somme, il existe trop peu de programmes ou de services visant à favoriser l'obtention d'une première expérience professionnelle québécoise qui permette aux professionnelles et professionnels immigrants de maximiser leur chance d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Focus sur les professions réglementées

Quelques services destinés aux personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée ont été recensés (voir annexe 4). Ces services sont de cinq types : accompagnement et formation ; conseils juridiques ; formation en lien avec les organismes réglementaires ; préparation aux examens de l'OQLF ; aide financière. Les services d'aide et d'accompagnement sont offerts seulement par trois organismes et sont adaptés à un nombre limité de professions réglementées.

TABLEAU 11. ANALYSE DES SERVICES ASSOCIÉS À LA RECONNAISSANCE

Besoins	Caractéristiques de l'offre de services	Caractéristique transversale de l'offre de services
Besoin d'acquérir une première expérience en lien avec ses compétences	Très peu de programmes de stages pour personnes qualifiées	Manque de coordination entre les acteurs impliqués
	Ces stages ne sont pas rémunérés	
	Il existe quelques programmes de formation et/ou stages rémunérés, mais pour personnes peu ou pas qualifiées	
Besoins de mécanismes d'évaluation des compétences adaptés aux personnes immigrantes	Certains programmes de RAC adaptés, surtout dans les cégeps	
	Participent à la déqualification	
	Autres services de RAC peu adaptés aux personnes immigrantes (par exemple : construction)	
Besoin que les ordres professionnels développent un processus de reconnaissance moins long, coûteux, complexe ou opaque	Les efforts sont inégaux d'un ordre à l'autre	
Besoin d'un accompagnement tout au long du processus d'évaluation	Disparités importantes dans l'évaluation des compétences	
	Peu d'organismes offrent ces services pour soutenir les personnes souhaitant exercer une profession réglementée	

Pour les AC rencontrés, ces ressources sont précieuses. Mais ils doutent qu'elles suffisent à répondre aux besoins, nombreux et spécifiques, des professionnelles et professionnels immigrants. De surcroît, ces services sont concentrés sur l'île de Montréal. Enfin, à la lumière des données recueillies, il appert que les mesures de compensation prescrites par certains ordres professionnels (ingénieurs, pharmaciens, médecins, avocats...) sont trop coûteuses et peu accessibles (OPQ, 2016b).

3 RECOMMANDATIONS

Au terme de cet état des lieux analytique des services et programmes visant à faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, il convient maintenant de formuler quelques recommandations. Quelles sont les pistes à explorer afin d'améliorer l'offre de services? Est-ce qu'il y a des services ou des programmes développés ailleurs au Canada dont on pourrait s'inspirer pour mieux répondre à certains besoins persistants que nous avons identifiés jusqu'ici?

3.1.1 Recherche d'emploi

Le fait qu'un organisme propose divers services d'aide à l'accueil et à l'installation augmente en principe les probabilités que les conseillères et conseillers œuvrant en son sein comprennent la complexité des réalités vécues par les personnes immigrantes et soient sensibles à l'importance de privilégier une approche d'intervention globale. Mais, en réalité, il convient de s'assurer que ces derniers aient à leur disposition toutes les ressources nécessaires pour mettre à jour leur compréhension de ces réalités et leurs pratiques d'intervention.

Les organismes du réseau de l'intégration en emploi (hors MIDI), sauf ceux qui ont une mission commune avec le réseau des organismes financés par le MIDI, n'offrent pas de services d'aide à l'installation. Or, même s'ils n'offrent pas ces services, il est primordial que ces organismes développent une approche globale qui tienne compte des réalités vécues par les personnes immigrantes. Pour ce faire, deux actions complémentaires pourraient être posées : d'une part, adapter les programmes d'Emploi-Québec pour qu'ils englobent dans la mesure du possible les différentes dimensions liées à l'intégration socioprofessionnelle ; d'autre part, encourager la formation continue des agentes et des agents d'Emploi-Québec pour qu'ils comprennent toujours mieux la spécificité des défis et des besoins des personnes immigrantes.

Des efforts d'adaptation aux besoins spécifiques de certaines catégories de la population immigrante sont également souhaités. En premier lieu, il est recommandé de veiller à l'adaptation des services aux personnes qui sont aux prises avec des défis de type psychologique. C'est le cas en particulier de certaines personnes réfugiées qui ont subi des traumatismes avant d'arriver au Québec. Pour ce faire, certains participants estiment qu'il serait judicieux d'intégrer des ressources d'aide spécifiques au sein des organismes. Un programme développé ailleurs au Canada pourrait inspirer une offre de service répondant à ce besoin. L'organisme OCISO, situé à Ottawa, a mis sur pied une clinique sans rendez-vous qui a pour but

de prodiguer des conseils à des usagers de cultures diverses éprouvant des difficultés liées à l'expérience migratoire. Leur personnel est spécialisé dans l'assistance aux victimes de torture, de traumatismes, de persécution politique et d'emprisonnement.

De même, vu leur nombre croissant, il apparaît nécessaire de prévoir des programmes d'aide à destination des résidents temporaires. À ce propos, nous avons recensé un programme novateur qui mérite une attention particulière. L'organisme MOSAIC situé à Vancouver a mis sur pied le programme « IM.POWER.ED » qui propose des services d'établissement gratuits, des informations juridiques et des activités en anglais conçues spécifiquement pour les personnes au Canada détenant un permis de travail temporaire, un permis d'étude, qui ont présenté une demande de statut de réfugié ou des personnes en attente de la résidence permanente. Enfin, il paraît important de rendre les ressources d'aide destinées aux femmes immigrantes plus accessibles à l'échelle de la RMR de Montréal.

À Montréal et au Québec, peu ou pas de services ou de programmes ont pour vocation explicite de coordonner et de nourrir les efforts de sensibilisation autour de la discrimination et du racisme. Endiguer ces phénomènes est une responsabilité partagée par tout un chacun. Certains organismes situés dans la RMR de Montréal s'efforcent de faire leur part à cette fin, mais leurs actions ont une portée jugée pour le moins limitée. Méconnues, elles gagneraient sans doute à être documentées et examinées de près en vue d'inspirer de nouveaux efforts de sensibilisation. Suivant notre analyse documentaire, différentes initiatives pourraient être prises à l'échelle du Québec : campagnes de sensibilisation ciblées (jeunes, monde des affaires, etc.) (Posca, 2016 : 11) ; évaluation de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans les grandes entreprises et les institutions publiques (Chica et Charest, 2013), etc. En complément, il y aurait lieu de s'inspirer notamment des activités proposées par le TRIEC, situé à Toronto, qui s'attache à démystifier et à promouvoir la diversité ethnoculturelle auprès de différents publics. Ce sont là autant d'avenues intéressantes à considérer en vue de limiter les effets de la discrimination systémique sur le processus d'insertion en emploi des personnes immigrantes.

TABLEAU 12. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Besoins persistants	Recommandations	Programmes ou services porteurs hors Québec
Besoins fondamentaux	Privilégier une approche d'intervention globale	
Besoins psychosociaux	Proposer des ressources d'aide en santé mentale	Clinique de l'organisme OCISO (Ottawa)
Besoin d'une aide à la recherche d'emploi adaptée	Développer des services aux résidentes et résidents temporaires	Programme <i>IM.POWER.ED</i> de l'organisme MOSAIC (Vancouver)
Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif	Démystifier et promouvoir la diversité ethnoculturelle auprès de différents publics, dont les employeurs	Programme de sensibilisation de l'organisme TRIEC (Toronto)
	Outiller les acteurs du marché de l'emploi pour favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes	

3.1.2 Francisation

Les entrevues avec les AC œuvrant dans les centres de formation professionnelle et les cégeps nous ont permis de constater que les établissements d'enseignement ont moins d'expérience que les organismes communautaires dans l'intervention auprès de personnes immigrantes étant aux prises avec certains facteurs de vulnérabilité. Ils reconnaissent que dans le cas de personnes ayant des besoins particuliers en termes de soutien psychosocial, l'intervention ne peut se concentrer seulement sur l'apprentissage du français. Mais ils avouent disposer de peu de ressources pour intervenir de façon adéquate. Pour y remédier, les établissements d'enseignement doivent trouver une façon de se doter de ressources pour répondre à ces besoins. Une entrevue avec AC5 a ainsi permis de documenter l'existence d'un cégep accueillant des personnes réfugiées aux prises avec un syndrome post-traumatique qui s'est résolu à développer un partenariat avec un organisme communautaire à qui a été confié le mandat d'apporter des services d'aide sur le campus. Ce partenariat paraît prometteur, puisqu'il permet de répondre à un besoin urgent sur le terrain tout en misant sur la concertation de deux types d'acteurs complémentaires. Mutatis mutandis, d'autres établissements d'enseignement pourraient s'en inspirer pour améliorer leurs services.

Dans une étude récente réalisée pour le Conseil supérieur de la langue française (CSLF), Gagnon et Dion (2018) constatent que, en complément aux programmes généraux existants, la poursuite des parcours de francisation personnalisés peut contribuer à l'atteinte de l'objectif poursuivi par le MIDI, à savoir l'atteinte d'une autonomie langagière permettant d'être fonctionnel dans la société et l'acquisition de connaissances nécessaires pour poursuivre des études ou intégrer le marché du travail. À notre sens, il importe de poursuivre ces efforts de personnalisation ou d'adaptation, afin de maximiser le rehaussement des compétences en français des personnes immigrantes. En premier lieu, il conviendrait d'explorer la piste d'une offre de francisation spécifiquement destinée aux catégories de la population immigrante qui en sont actuellement exclues. Ensuite, certaines activités de francisation pourraient être destinées et adaptées à certaines catégories de la population immigrante. À ce titre, il pourrait sans doute être utile de prévoir, comme c'est le cas notamment en Colombie-Britannique, des activités de francisation destinées aux femmes immigrantes ou encore, comme à Toronto, aux personnes âgées.

De même, une attention particulière devrait être portée au besoins d'adapter l'offre de francisation à la réalité du marché de l'emploi et aux besoins des personnes immigrantes qui occupent un emploi. On l'a vu, plusieurs initiatives ont été prises pour répondre à ces besoins. Il est sans aucun doute souhaitable de voir se développer davantage ces initiatives pour permettre au plus grand nombre de personnes immigrantes de parfaire leur connaissance du français. Enfin, la littérature autant que les entrevues suggèrent la nécessité de renforcer les services destinés aux personnes dont les aspirations socioprofessionnelles supposent un niveau de français élevé, à l'oral et à l'écrit. Pour ce faire, différentes options représentent un potentiel intéressant : une offre plus diversifiée de cours de francisation de niveau avancé ; davantage de formules de francisation adaptées au marché de l'emploi et à certains secteurs d'activités ; activités (ateliers, jumelage...) en plus petit groupe pour renforcer certaines compétences particulières, dont le français écrit (grammaire, syntaxe, style...).

Une offre adoptant ces différentes formules existe d'ores et déjà dans la RMR de Montréal. Comme le suggèrent de nombreux AC interviewés, il serait souhaitable d'identifier les meilleures pratiques en la matière et de s'en inspirer pour renouveler et étendre l'offre en francisation pour des secteurs ou des catégories de la population immigrante qui sont actuellement moins bien desservis. Pour ce faire, il pourrait être pertinent de développer, à l'instar d'une initiative prise en Alberta, un fonds dédié à l'innovation dans le but d'enrichir les

programmes de francisation, afin qu'ils répondent toujours mieux au profil et aux aspirations des participantes et des participants. Pour les BF en particulier, cet appétit pour l'identification et la partage des meilleures pratiques en matière de francisation est cependant indissociable du besoin de procéder à une évaluation rigoureuse de l'offre de francisation existante. À nos yeux, cette évaluation s'avère d'autant plus nécessaire et urgente puisque, comme on l'a vu précédemment, la prolifération du nombre d'acteurs impliqués dans la francisation et celle des programmes proposés est source de préoccupations quant à la lisibilité de l'offre de francisation et d'éventuelles disparités dans la qualité, le financement et l'accessibilité des programmes et services en francisation. Dans son plan d'action pour la francisation et l'intégration des personnes immigrantes, le MIDI (2017b) reconnaît l'importance d'une connaissance approfondie des besoins des personnes immigrantes. Généralement favorables à ce point de vue, les AC insistent en outre sur l'importance de développer une méthode d'évaluation qui privilégie les besoins des personnes immigrantes comme principal critère. Peut-être pourrions-nous aller plus loin encore, en proposant d'inclure les personnes immigrantes au processus d'évaluation.

À n'en pas douter, il conviendrait de s'attaquer directement aux facteurs qui limitent le nombre d'inscriptions et le taux de persévérance aux cours de francisation. Pour ce faire, quelques pistes sont évoquées dans la littérature. Il est suggéré par quelques-uns de réduire les délais d'attente pour l'inscription aux programmes de francisation (RVGQ, 2017 : IV, 19). Comme l'indique un document interne du MIDI datant de 2017 (voir *ibid.* : IV, 15), la fragmentation de l'offre de service et l'information non harmonisée contribuent également à limiter ou à retarder l'inscription aux programmes de francisation. Pour y remédier, l'idée d'un guichet unique visant à favoriser un meilleur accès à l'information en matière de francisation et une meilleure concertation des services a souvent été proposée. Au Québec, plusieurs tentatives ont été réalisées, mais avec un succès mitigé (*ibid.*). Des exemples hors Québec pourraient permettre d'inspirer une nouvelle initiative de ce type. À Winnipeg, il existe un guichet unique, assuré par un organisme communautaire, qui regroupe toutes les évaluations pour divers examens de français et qui, pour donner suite à l'évaluation, réfère les personnes vers la ressource appropriée. Parce que ce type d'organisation travaille avec les personnes immigrantes depuis longtemps et a développé une expertise en francisation, il pourrait être intéressant que le Québec examine la possibilité que ce « guichet unique » soit aussi assuré par un organisme communautaire.

TABLEAU 13. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN FRANCISATION

Besoins persistants	Recommandations	Programmes ou services porteurs hors Québec
Besoin d'une offre adaptée aux capacités d'apprentissage	Que les établissements d'enseignement se dotent de ressources psychosociales, en développant des partenariats avec les organismes communautaires spécialisés	
	Adaptation de certaines activités de francisation à certaines catégories de la population immigrante	En Colombie-Britannique, des cours d'anglais sont adaptés au profil et aux besoins des femmes immigrantes. À Toronto, des cours sont adaptés aux personnes âgées.
Besoin d'une offre adaptée aux aspirations socioprofessionnelles	Renforcer les services pour les personnes dont les aspirations socioprofessionnelles supposent un niveau de français élevé	
Besoins économiques	S'attaquer directement aux facteurs qui limitent le nombre d'inscription et le taux de persévérance aux cours de francisation : allocation, délai d'inscription, etc.	À Winnipeg, il existe un guichet unique, assuré par un organisme communautaire, qui regroupe toutes les évaluations pour divers examens de français et qui, pour donner suite à l'évaluation, réfère les personnes au bon endroit.
Besoin d'une offre flexible (temps partiels, en emploi, etc.)	Adapter l'offre de francisation à la réalité du marché de l'emploi et aux besoins des personnes immigrantes qui occupent un emploi	
Besoin de cours d'anglais accessibles	Autoriser l'apprentissage de l'anglais comme mesure d'employabilité dans les secteurs où c'est une exigence	
Tous les besoins persistants mentionnés ci-dessous	Identifier les meilleures pratiques en la matière et de s'en inspirer pour renouveler et étendre l'offre en francisation pour des secteurs ou des catégories de la population immigrante qui sont actuellement moins bien desservis.	En Alberta, il y a un fonds dédié à l'innovation dans le but d'enrichir les programmes d'anglicisation, afin qu'ils répondent toujours mieux au profil et aux aspirations des personnes visées.
	Évaluation rigoureuse et inclusive de l'offre de francisation existante	
	Meilleure concertation entre les acteurs impliqués et meilleure lisibilité de l'offre de services	

Pour favoriser la participation aux programmes de francisation, certains jugent nécessaire d'augmenter l'allocation, en argent et en durée. Peut-être conviendrait-il également de continuer à encourager la francisation en milieu de travail, en s'assurant cependant qu'elle ne cause pas un préjudice économique aux participantes et participants. Ainsi est-il recommandé, à l'instar de Gagnon et Dion (2018), de prévoir des incitatifs pour que cette formule de francisation se donne durant les heures de travail et que la participation n'implique pas une perte de revenu pour les personnes apprenant le français. Enfin, il serait bénéfique d'associer la francisation aux différentes mesures d'employabilité, pour que peu importe où elles sont ou ce qu'elles font (travail, études, formation, aide sociale, chômage, sans revenu), les personnes immigrantes aient accès aux ressources nécessaires pour améliorer leur français. Dans le même esprit, il faudrait s'interroger sur la pertinence de limiter l'accès aux programmes de francisation aux personnes immigrantes résidant au Québec depuis moins de cinq ans.

Enfin, pour s'assurer que ceux et celles qui le souhaitent puissent apprendre l'anglais, il est recommandé à Emploi-Québec d'autoriser l'apprentissage de l'anglais comme mesure d'employabilité dans les secteurs où c'est une exigence.

3.1.3 Reconnaissance

On l'a vu, quelques services et outils en matière d'évaluation des compétences existent, mais certains sont peu adaptés et peuvent participer à la déqualification. Parmi les pistes d'amélioration suggérées tant par les AC que les BF, un accent particulier est mis sur la nécessité de développer des outils et services adaptés pour l'auto-évaluation des compétences et la comparaison par secteur entre le pays d'origine et le Québec. À nos yeux, il importe également d'insister sur l'importance de former les conseillères et conseillers en emploi pour qu'ils puissent accompagner les personnes immigrantes dans cet exercice. Des études (Mehiaoui, 2013 ; Giroux, 2011 ; Alaoui, 2006) montrent qu'un nombre important de professionnelles et professionnels immigrants estiment que l'aide reçue ne répond pas à leurs attentes ou qu'elle n'est pas suffisante pour contrer les risques de déqualification. Il serait donc important de développer des moyens visant à diminuer cet écart entre l'intervention des conseillères et conseillers et les besoins des professionnelles et professionnels immigrants. Cette recommandation s'avère d'autant plus pertinente qu'elle permettrait de répondre à une critique de quelques BF (en particulier BF3 et BF4) qui déplorent le manque de compétences des conseillères et conseillers et le degré variable de la qualité des services qu'ils prodiguent.

On l'a vu, il existe trop peu de programmes ou de services visant à favoriser l'obtention d'un emploi à la hauteur des compétences des professionnelles et professionnels immigrants. En complémentarité à une amélioration de l'évaluation des compétences, il est important de trouver différentes formules pour fournir des expériences de travail qualifiantes à ces personnes. Il convient ainsi d'insister sur l'importance d'offrir des formations courtes qui ciblent certaines compétences à renforcer. Un rapport récent du Comité interministériel sur la reconnaissance des personnes immigrantes (CIRPI, 2017 : 21) résume bien les principales compétences concernées : « français de niveau suffisamment développé pour exercer dans son domaine, capacité d'utiliser des technologies différentes de celles employées dans le pays d'origine ou la connaissance des lois et règlements encadrant le secteur d'activité, par exemple ». De préférence, ces formations devraient avoir lieu en milieu de travail, en lien étroit avec le domaine d'emploi.

Cependant, pour que cette formule porte fruit, il est nécessaire de l'arrimer avec les diverses stratégies québécoises de développement économique et de formation de la main-d'œuvre, comme c'est le cas de la Stratégie québécoise de l'aérospatiale 2016-2026 (Gouvernement du Québec, 2018 : 84). Pour alimenter ces initiatives, il serait judicieux d'examiner de plus près les nombreux programmes-relais qui existent ailleurs au Canada. En outre, parce qu'il fournit un exemple inspirant d'efforts menés pour répondre aux défis spécifiques vécus par les professionnelles et professionnels immigrants dans certains secteurs d'activités stratégiques, le programme *BioReady Paid Internship* proposé à Ottawa mérite une attention privilégiée.

Il y aurait sans doute lieu de bonifier l'offre de stages afin que ceux-ci facilitent l'obtention d'une expérience de travail à la hauteur des compétences des personnes formées à l'étranger. En plus d'être rémunérés, ces stages doivent être orientés de manière à ce qu'ils puissent conduire à l'obtention d'un emploi de plein potentiel. À cette fin, il pourrait être pertinent de s'inspirer des programmes de stages rémunérés du gouvernement de l'Ontario et de la fonction publique fédérale. En complément, plus de programmes de parrainage pourraient être proposés, à l'image de celui de la Ville de Montréal, à condition cependant qu'ils ne contribuent pas à la déqualification des professionnelles et professionnels immigrants.

Les ressources de soutien pour les personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée sont trop limitées. Quelques pistes d'amélioration ressortent des

entrevues et de la recherche documentaire que nous avons réalisées. En premier lieu, il conviendrait de revoir certaines modalités d'évaluation des compétences acquises à l'étranger, en particulier des personnes réfugiées qui sont souvent privées des documents officiels attestant leur scolarité et leur expérience professionnelle. Pour ce faire, comme le suggère du reste le Commissaire à l'admission aux professions dans un rapport récent (OPQ, 2019), il pourrait être utile de s'inspirer de certains critères et instruments développés à l'international pour évaluer de façon plus juste ces personnes⁹.

Ensuite, il serait judicieux de développer une offre de programmes courts et accessibles destinés spécifiquement aux personnes exerçant une profession réglementée. À cet égard, le programme de bourse pour la formation-relais en Ontario mériterait une attention particulière.

Troisièmement, pour accroître la lisibilité de l'information et la transparence de l'évaluation, il serait intéressant de perfectionner le guichet unique actuel en s'inspirant du modèle du Centre d'accès aux professions réglementées de l'Ontario, lequel prévoit en outre un accompagnement adapté aux personnes immigrantes.

Quatrièmement, comme l'appellent de leurs vœux plusieurs acteurs du milieu (CIRPI, 2017 : 64 ; OPQ, 2016b), il serait sans doute bénéfique d'évaluer les pratiques de reconnaissance de certains ordres professionnels et organismes de réglementation, afin de les inciter à respecter les trois postulats contenus dans la politique québécoise d'éducation des adultes et de formation continue mentionnés plus haut.

Enfin, il conviendrait de renforcer les capacités d'action des organismes qui fournissent d'ores et déjà des ressources d'aide aux professionnelles et professionnels immigrants. Mais pour que ces mesures innovantes portent véritablement leurs fruits, il importe de remédier au manque de coordination entre les divers acteurs impliqués dans ces processus (ordres, institutions d'enseignement, lieux de stage, etc.) (Bédard et Massana, 2018 ; Bédard et Zaidman, 2015).

⁹ Voir par exemple les critères développés par l'Université des réfugiés, en collaboration avec l'UNESCO, le Conseil de l'Europe et la Commission européenne : <https://www.universitaperrefugiati.it/fr/linee-guida-riconoscimento-titoli-rifugiati.aspx>.

TABEAU 14. RECOMMANDATIONS EN LIEN AVEC BESOINS PERSISTANTS EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE

Besoins persistants	Recommandations	Programmes ou services porteurs hors Québec
Besoin d'acquérir une première expérience en lien avec ses compétences	Offrir des formations courtes qui ciblent certaines compétences à renforcer, de préférence en milieu de travail.	Le programme <i>BioReady Paid Internship</i>
	Stages rémunérés dans secteurs d'activités stratégiques	Programmes de stages rémunérés du gouvernement de l'Ontario et de la fonction publique fédérale
Besoins de mécanismes d'évaluation des compétences adaptés aux personnes immigrantes	Développer des outils et services adaptés pour l'auto-évaluation des compétences et la comparaison par secteur entre le pays d'origine et le Québec	
Besoin que les ordres professionnels développent un processus de reconnaissance moins long, coûteux, complexe ou opaque	Perfectionner le guichet unique actuel	Centre d'accès aux professions réglementées de l'Ontario
	Développer une offre de programmes courts et accessibles destinés spécifiquement aux personnes exerçant une profession réglementée	Programme de bourse pour la formation-relais en Ontario
Besoin d'un accompagnement tout au long du processus d'évaluation	Former les conseillères et conseillers en emploi pour qu'ils puissent accompagner les personnes immigrantes dans l'auto-évaluation de leurs compétences	
	Renforcer les capacités d'action des organismes qui accompagnent les professionnelles et professionnels immigrants	

De façon transversale, il conviendrait d'évaluer l'impact des efforts de sensibilisation menés jusqu'ici sur la valeur que représentent les personnes formées à l'étranger pour la société d'accueil. La portée des différentes pistes d'amélioration évoquées dépend, en effet, d'une transformation profonde des mentalités du public en général et des employeurs en particulier, qui sont encore aujourd'hui généralement enclines à sous-évaluer les compétences

acquises à l'étranger. Comme le dit BF1 : « Ça semble quelquefois être une solution toute faite et je crois qu'il y a quand même un travail à faire auprès de la population pour démystifier les personnes immigrantes et le fait que ce sont des personnes scolarisées qui ont des compétences semblables à ce que l'on recherche ». Des activités de sensibilisation ciblées sur les entreprises devraient être priorisées par le MIDI et Emploi-Québec, afin de les convaincre de la valeur de ces compétences et de la plus-value qu'elles peuvent représenter pour elles.

4 CONCLUSION

Cette recherche visait à réaliser un état des lieux analytique des programmes et services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle offerts aux personnes immigrantes en fonction de leurs besoins et de leurs parcours migratoires, sur l'ensemble de la RMR de Montréal.

À travers une ambitieuse recherche documentaire et des entrevues semi-dirigées avec des BF (Services Québec, MIDI, Ville de Montréal, Ville de Laval), nous avons dressé une cartographie de l'offre de services visant à faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes pour tous les territoires qui composent la RMR de Montréal. Les programmes ainsi que les services qui sont directement liés au parcours d'insertion en emploi (aide à la recherche d'emploi, francisation, RAC, formation professionnelle) ont été répertoriés afin de proposer un état des lieux le plus exhaustif possible. Cette visée d'exhaustivité a orienté l'ensemble des efforts déployés à cette fin. Certes, il serait excessif de prétendre avoir entièrement satisfait l'exigence d'exhaustivité, en raison notamment de la difficulté d'obtenir et de valider systématiquement les informations divulguées par les organisations répertoriées. Cela étant dit, l'état des lieux proposé est, à n'en pas douter, le plus exhaustif qui existe à l'heure actuelle.

Par le biais d'une revue de littérature ciblée et d'entrevues semi-dirigées avec des AC qui travaillent, au sein d'organisations diverses (organismes communautaires, cégeps, centre de formation professionnelle, entreprise d'insertion), auprès des personnes immigrantes, nous avons colligé des données qui nous ont permis d'élaborer une typologie des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrante en fonction de leur parcours. Cette typologie a servi de base pour réaliser une analyse de l'offre de services. Il en résulte une vision globale qui fait apparaître certaines limites dans l'offre de services. Tant en matière de recherche d'emploi (besoin d'une aide adaptée, besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif...), de francisation (besoin d'une offre flexible et adaptée aux capacités d'apprentissage et aux aspirations socioprofessionnelles...), de RAC (besoin d'acquérir une première expérience en lien avec ses compétences, besoin de mécanismes d'évaluation des compétences adaptés aux personnes immigrantes...), des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes persistent en dépit d'une offre de services aussi étendue que diversifiée.

Ces besoins persistants appellent une amélioration des services et des programmes qui a fait l'objet d'un ensemble de recommandations dans la dernière section de ce rapport.

De cet ensemble, **six recommandations sont jugées prioritaires** :

1. Favoriser un accompagnement adapté aux réalités vécues par les personnes immigrantes et global, c'est-à-dire qui vise à répondre à une diversité de besoins reliés à l'intégration socioprofessionnelle.
2. Permettre l'accès des travailleuses et travailleurs temporaires aux services d'aide à la recherche d'emploi.
3. Stimuler le développement de pratiques inclusives, tant sur le plan de l'aide à la recherche d'emploi qu'en milieu de travail.
4. Enrichir l'offre de services en francisation pour mieux répondre aux besoins des personnes dont les aspirations socioprofessionnelles supposent un niveau de français élevé.
5. Instaurer un programme de stages rémunérés pour les professionnelles et professionnels immigrants dans des secteurs stratégiques, en lien avec leurs domaines de compétences et/ou leurs objectifs professionnels.
6. Développer une offre de services qui réponde à la croissance et à la diversification des besoins des personnes immigrantes sur l'ensemble du territoire de la RMR de Montréal.

Pour étayer ces recommandations, nous avons répertorié, en nous appuyant sur l'expertise de M. Pacquet, des services et des programmes porteurs qui ont été développés dans d'autres provinces du Canada. Les conditions d'adaptation de ces services et programmes à la réalité du Québec et de Montréal mériteraient sans doute de faire l'objet d'une analyse plus approfondie. Aussi, toutes les recommandations formulées dans ce rapport ne bénéficient pas d'un exemple inspiré des autres provinces canadiennes. Dans ces quelques cas, on peut présumer que certaines initiatives existantes au Québec et à Montréal gagneraient à être mieux connues et évaluées en vue de les étendre à d'autres établissements ou territoires. Plus spécifiquement, il serait utile de documenter plus finement les services d'aide individualisés en recherche d'emploi existants et d'identifier ceux qui sont les plus susceptibles de répondre aux besoins des différentes catégories de personnes immigrantes.

Il convient aussi d'ajouter que cette recherche n'a pas cherché à analyser les services complémentaires offerts par les organismes qui sont responsables de l'accueil et de l'établissement des personnes immigrantes, à l'exception des services de francisation, de formation et de RAC. Toutefois, l'importance des besoins dits « connexes » et leur influence sur la capacité des personnes immigrantes à chercher un emploi et à s'y maintenir ont été mentionnées par la plupart de AC interviewés. Par conséquent, il serait sans doute pertinent, lors d'une recherche ultérieure, d'analyser ces services et d'évaluer dans quelle mesure ils répondent aux besoins des personnes immigrantes et facilitent leur intégration en emploi.

Par ses résultats et ses recommandations, cette recherche doit être considérée comme une contribution permettant au CEM d'enrichir sa compréhension des besoins liés à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et de renforcer la portée de ses interventions afin que l'offre de services existante dans la RMR de Montréal puisse mieux répondre à ces besoins.

BIBLIOGRAPHIE

- ◆ Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR). (2014). Rapport global.
- ◆ Alaoui, M. (2006). Carrière brisée, carrière de l'immigrant : le cas des Algériens installés à Montréal. *Les cahiers du Gres*, 6 (1), 111-122.
- ◆ Almeida, L. M., Casanova, C., Caldas, J., Ayres-De-Campos, D. et Dias, S. (2013). Migrant women's perceptions of healthcare during pregnancy and early motherhood: addressing the social determinants of health. *Immigrant Minority Health*, 16, 719: 723.
- ◆ Banques alimentaires du Québec (BAQ). (2017). *Bilan-Faim Québec 2017* : https://www.banquesalimentaires.org/wp-content/uploads/2017/11/BAQ_Bilan-Faim-Quebec-2017.pdf
- ◆ Bamba, M. (2012). Analyse des services et stratégies d'aide en emploi des organismes communautaires auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal. Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en études urbaines, Université du Québec à Montréal.
- ◆ Banque de développement du Canada (BDC). (2018). *Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace*.
- ◆ Bastien, N., & Bélanger, A. (2010). *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration* : Montréal : INRS : https://emploi-metropole.org/wp-content/uploads/2015/03/clienteles_imm_rapport5.pdf
- ◆ Batisse, C., & Zhu, N. (2011). *Politiques d'immigration sélectives et évolution des inégalités de revenus entre natifs et immigrants au Canada* : http://lead.univ-tln.fr/fichiers/Paper%20JS2016/26-04_BATISSE%20&ZHU.pdf
- ◆ Bédard, J.-L., & Massana, M. (2018). Intégration socioprofessionnelle et mobilité internationale : le cas des ingénieurs français ayant emprunté l'ARM France-Québec. *Revue européenne des migrations internationales*, 34 (1), 211-234 : <http://r-libre.telug.ca/1499/>
- ◆ Bédard, J.-L., & Zaidman, A. (2015). *La reconnaissance des acquis et des compétences des professionnels formés à l'étranger : une recension des pratiques de reconnaissance de 10 ordres professionnels et d'institutions collégiales et universitaires en lien avec ces 10 professions*. Rapport de recherche présenté à la TÉLUQ, 40 p.
- ◆ Béji, K., & Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562–583.
- ◆ Bélanger, A., & al. (2010). *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique* (Publication n°4). Montréal : INRS : https://emploi-metropole.org/wp-content/uploads/2015/03/clienteles_imm_rapport4.pdf
- ◆ Bellemare, J.-F., & al. (2013). *Étude sur le cheminement scolaire et professionnel des immigrants ayant complété le programme de francisation* : <http://docplayer.fr/15528855-Etude-sur-le-cheminement-scolaire-et-professionnel-des-immigrants-ayant-complete-le-programme-de-francisation.html>

- ◆ Bergeron, P., Auger, N., & Hamel, D. (2009). Poids, santé générale et santé mentale: la situation de divers sous-groupes d'immigrants au Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 100 (3), 215-220.
- ◆ Berry, J. W., & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health. Dans P. R. Dasen, J. W. Berry et N. Sartorius (Eds.), *Cross-cultural research and methodology series, Vol. 10. Health and cross-cultural psychology: Toward applications* (207-236). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- ◆ Berry, J.W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress. *International migration review*, 21(3), 491-511.
- ◆ Bittar, P. (2011). Étude sur le profil des jeunes immigrants de Lanaudière en contexte d'insertion socioprofessionnelle. Rapport d'analyse : http://www.tpdsl.org/upload/File/rapport-groupes-de-discussion_ej.pdf
- ◆ Blain, M.-J., Chanoux, P., Caron, R. (2018). Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées. Projet de recherche-action ROSINI/TCRI, 2018 : http://tcri.qc.ca/images/publications/recherche-action/2018/TCRI_Blain_et_al_Rapport_Employabilite_Refugies_TCRI_Erasme_2018.pdf
- ◆ Bolles, R.N. (2018). *What color is your parachute?* Ten Speed Press.
- ◆ Boudarbat, B. (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec: enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique* (Rapport de projet n° 2011RP-07) : <https://cirano.qc.ca/pdf/publication/2011RP-07.pdf>
- ◆ Boulet, M. (2016). *L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal: défis, acteurs et rôle de la Métropole* (Rapport de projet n° 2016RP-11) : <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2016RP-11.pdf>
- ◆ Bourdabat, B. et Boulet, M. (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail* (Rapport de projet n° 2010RP-05) : <https://cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>
- ◆ Calinon, A.-S. (2007). Les cours de francisation : accès, résultats, réinvestissement. Dans J. Archibald et J.L. Chiss. *La langue et l'intégration des immigrants : sociolinguistique, politiques linguistiques, didactique*. Paris : L'Harmattan (55-69).
- ◆ Celis, L. et al. (2017). *Les femmes laurentiennes : Portrait socioéconomique et stratégies pour répondre à leurs besoins* (Rapport n° ISBN 978-2-921600-41-5). Montréal, Québec : Université du Québec à Montréal.
- ◆ Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM). (2016). *Les immigrants, en bonne position pour accéder à des postes stratégiques*.
- ◆ Chanoux, P. & Gulian, T. (2012) *Analyse des processus de recrutement, d'intégration et de rétention en emploi d'entreprises de la RMR de Montréal ayant à leur emploi des immigrants d'origine maghrébine*. Rapport de recherche de l'IRIPI pour le compte du CEM.

- ◆ Chicha, M. T., & Charest, E. (2013). Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Montréal: CEETUM:
<http://www.ceetum.umontreal.ca/documents/publications/2013/chicha-charest-2013.pdf>
- ◆ Chicha, M. T., & Charest, E. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux. *Institut de recherche en politiques publiques*, 14(2) :
<http://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/lintegration-des-immigres-sur-le-marche-du-travail-a-montreal/vol14no18.pdf>
- ◆ Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal* (Rapport de recherche n° ISSN 0711-0685): <https://www.worldcat.org/title/mirage-de-legalite-les-immigrees-hautement-qualifiees-a-montreal-rapport-de-recherche-presente-a-la-fondation-canadienne-des-relations-raciales/oclc/968695625>
- ◆ Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse. (1989). *Discrimination systémique – Fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville : Les Éditions Yvon Blais Inc.
- ◆ Ci, W. & Feng, H. (2016). Répartition initiale entre les entreprises et croissance des gains des immigrants : Division de l'analyse sociale et de la modélisation. Statistique Canada :
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2016378-fra>
- ◆ Comité interministériel sur la reconnaissance des personnes immigrantes (CIRPI). (2017) *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal : TCRI.
- ◆ Conseil canadien pour les réfugiés (CCR). (2012). *Le nombre des Travailleurs temporaires étrangers augmente* : <https://ccrweb.ca/fr/nombre-travailleurs-temporaires-etrangers-augmente>
- ◆ D'Halluin, E. (2009). La santé mentale des demandeurs d'asile. *Hommes & migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, 1292, 66-75.
- ◆ Dejean, Frédéric (2017). *Des stratégies visant l'interculturalisme dans les PME dans la région métropolitaine de Montréal*. Rapport de l'IRIPI pour le compte du CEM.
- ◆ Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal* (Rapport de recherche). Montréal : Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- ◆ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). 2007. *Les PME et l'immigration : Perspectives sur les besoins en main d'oeuvre*. Mémoire de la FCEI à la Ministre de l'immigration et des Communautés culturelles. 16p.
- ◆ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). (2006). *L'immigration et la petite entreprise : Des idées pour mieux pallier la pénurie de main d'oeuvre au Canada*. Ontario. 40p.
- ◆ Fédération des ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec. (2008). *Protocole UQAM-Relais-femmes du service aux collectivités de l'UQAM*. Montréal, Québec : Table de concertation en violence conjugale de Montréal.

- ◆ Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (2014). *Dossier noir : logement et pauvreté* : http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/Dossier-noir-2014VF_web.pdf
- ◆ Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (2012). *Mythes et réalité : immigration et logement au Québec* : http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2013/11/Document_Immigration_et_logement.pdf
- ◆ Gagnon, C., & Dion, J. (2018). *La francisation et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes*. Repéré sur le site du Conseil supérieur de la langue française : <http://www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf342/f342.pdf>
- ◆ Galarneau, D. & Morissette, R. (2008). *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*. Statistique Canada.
- ◆ Giroux, I. (2011). *Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité*. Mémoire de maîtrise. Québec : Université Laval.
- ◆ Gouvernement du Québec. (1991). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall)* : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf>
- ◆ Gouvernement du Québec. (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* (Publication n° ISBN-550-39082-2) : https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SR_politique_gouv_education_adultes.pdf
- ◆ Gouvernement du Québec. (2018). *Stratégie nationale de main-d'œuvre 2018-2023. Le Québec à l'ère du plein emploi* : https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF
- ◆ Handal, L., & Forcier, M. (2016). *L'intégration socio-économique des immigrants et immigrantes au Québec*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) : <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>
- ◆ Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context*. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.
- ◆ Institut de la statistique du Québec. (2017). *Le Québec chiffres en main* (Publication n°ISBN 978-2-550-78009-0) : http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2017_fr.pdf
- ◆ Khan, Candy. (2006). « « L'angle mort » - Racisme et discrimination au travail », *Nos diverses cités*, No 2 (été), p. 67-72.
- ◆ Kirmayer, L.J et al. (2011). *Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care*. *CMAJ*, 183(12).
- ◆ Lendaro, J. et Goyette, M. (2013). *Vous avez dit "continuité de services"? Les professionnels de l'employabilité face aux catégories de l'immigration et de la jeunesse*. *Lien social et Politiques*, 70, 2013, p. 63-79.

- ♦ Lenoir-Achdjian, A., Arcand, S., Helly, D., Drainville, I., & Laaroussi, M.V. (2009). Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec: une question de perspective. *Choix IRPP*, 15(3), 1-44.
- ♦ Limoges, J. (2001). Le conseil d'emploi en sol québécois. *Revue canadienne de psycho-éducation*, 30(2), 365-378.
- ♦ Médard, R. (2015). L'impératif de lutte contre les discriminations replacées au cœur de la consultation publique sur l'immigration et l'intégration au Québec. *La Revue des droits de l'homme*.
- ♦ Mehiaoui, S. (2013) Recherche sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues de l'immigration. Notes de recherche numéro 60, CSQ. Québec : Montréal.
- ♦ Merry, L. A., Gagnon, A. J., Kalim, N., & Bouris, S.S. (2011). Refugee claimant women and barriers to health and social services post-birth. *Canadian Journal of Public Health*, 102(4), 286-290.
- ♦ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2017a). Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 (Publication n° ISBN : 978-2-550-79399-1) : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf
- ♦ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2017b). Plan d'action pour la francisation et l'intégration des personnes immigrantes : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/FEU_Schema_VerificateurGeneral_FIN_INT.pdf
- ♦ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2016). Plan d'Immigration au Québec (Publication n° 978-2-550-74071-1) : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Plan-immigration-2016.pdf>
- ♦ Mucchielli, Arlette et Roger. (1969). *Lexique des sciences sociales*. Paris : Entreprise Moderne d'Édition, Éditions Sociales Françaises.
- ♦ Novak, L., & Chen, C. (2013). Career development of foreign trained immigrants from regulated professions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 5-24.
- ♦ O'Mahony, J.M., Donnelly, T.T., Bouchal, S.R., & Este, D. (2012). Barriers and facilitators of social supports for immigrant and refugee women coping with postpartum depression. *Advances in nursing science*, 35(3), E42-E56.
- ♦ Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ). (2018). *Embauche des personnes immigrantes : un constat navrant*.
- ♦ Office des professions du Québec (OPQ). (2016a). L'accès à l'information pour les candidates et candidats formés à l'étranger sur les sites web des ordres professionnels : https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/RapportVerif_SitesWebOrdres.pdf

- ♦ Office des professions du Québec (OPQ). (2016b). Portrait des mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles : normes et modalités de délivrance de permis sous la forme d'activités professionnelles qualifiantes (expérience de travail et stages) : https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/Portrait_ActProfQualif2016.pdf
- ♦ Office des professions du Québec (OPQ). (2019). Mobilité professionnelle et reconnaissance des qualifications.
- ♦ Piché, V., & Laroche, D. (2007). *L'immigration au Québec : rapport préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles* : <https://www.mce.gouv.qc.ca/publications/CCPARDC/rapport-11-picche-victor.pdf>
- ♦ Picot, W.G., & Hou, F. (2003). *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada* : division de l'analyse des entreprises et du marché du travail.
- ♦ Pinsonneault, G., & al. (2010). Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés: échec ou transition dans le processus d'intégration? (Publication n° 978-2-550-58409-4). Québec : Ministère de l'immigration et des communautés culturelles et Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, Gouvernement du Québec.
- ♦ Pontel, M., & Demczuk, I. (2007). Répondre aux besoins des femmes immigrantes et des communautés ethnoculturelles : les défis de l'adaptation des services en violence conjugale (Publication n° ISBN 978-2-9809724-0-9) : <http://www.fede.qc.ca/sites/default/files/upload/documents/publications/repondreauxbesoins.pdf>
- ♦ Posca, J. (2016). Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes (Publication n° ISBN 978-2-923011-98-1). Montréal : Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) : http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Ine_galite_s_immigration_WEB.pdf
- ♦ Québec Multi-Plus. (2002). *Étude sur « les motifs et attitudes des employeurs freinant l'embauche et l'intégration des minorités visibles au sein des entreprises québécoises »*. Étude réalisée en lien avec Accueil Liaison pour Arrivants (ALPA), financée par Emploi Québec.
- ♦ Rapport du vérificateur général du Québec (RVGQ). (2017). Chap. 4 : Francisation des personnes immigrantes : http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr_publications/fr_rapport-annuel/fr_2017-2018-Automne/fr_Rapport2017-2018-AUTOMNE_chap04.pdf
- ♦ Renaud, J. & L. Martin. (2006). « Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi des travailleurs sélectionnés », communication présentée au 74ème congrès de l'ACFAS, Montréal, 16 mai.
- ♦ Rousseau, C., Mekki-Berrada, A., & Moreau, S. (2001). Trauma and extended separation from family among Latin American and African refugees in Montreal. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 64(1), 40-59.

- ♦ Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne. (2017). *L'accès des personnes immigrantes et réfugiés à des mesures sociales au Québec : guide à l'intention des intervenantes communautaires 2017* : http://www.servicesjuridiques.org/wp-content/uploads/Guide.2017.FR_Web.pdf
- ♦ Statistique Canada. (2016). Statut d'immigrant et période d'immigration, chiffres de 2016, les deux sexes, âge (total), Canada, Québec et régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/imm/Tableau.cfm?Lang=F&T=12&Geo=24>
- ♦ St-Laurent, N., & El-Geledi, S. (2013). *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non francophones à Montréal*. Repéré sur le site du Conseil supérieur de la langue française : <http://www.cslf.gouv.qc.ca/publications/pubf315/f315.pdf>
- ♦ St-Pierre, A. (2018). *Immigrer et devenir parent: l'expérience d'intégration sociale vécue par de nouvelles mères immigrantes de la ville de Québec*. Mémoire de Maîtrise. Québec : Université Laval.
- ♦ Tadlaoui, J. E. (2002). *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal : TCRI.
- ♦ Tremblay, Diane-Gabrielle. (2017). *Développement économique et emploi. Les enjeux et les politiques*. (2e édition). Québec : Télé-université-Université du Québec.
- ♦ Yaba, A. Dezutter O. & Lacourse, F. (2016). La première francisation des immigrants adultes au Québec : clef de l'intégration sociale ou barrière pour l'insertion professionnelle? *Enjeux*, 90, printemps-été, p. 47-59.
- ♦ Weiner, Nan. (2008). « Breaking down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto », *IRPP Choices*, 14(10).
- ♦ Zietsma, D. (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées. L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, 31 p.

ANNEXE 1 : SERVICES ET PROGRAMMES

PORTEURS HORS QUÉBEC

Recherche d'emploi

Programme *Connector* (organisme OCISO, à Ottawa)

Le programme *Connector* met en correspondance des professionnels formés à l'étranger (Connectés) avec des professionnels locaux prospères (Connecteurs) disposant de réseaux professionnels bien établis. Ils sont appariés en fonction de l'expérience de l'industrie, des antécédents professionnels ou de l'intérêt du Connecté pour un secteur spécifique. Une fois la correspondance établie, le coordinateur du projet envoie un courrier électronique d'introduction au connecteur et au Connecté pour organiser une réunion.

Source : <https://ociso.org/>

Programme de *Counselling* d'OCISO (Ottawa)

Le programme de conseil d'OCISO est particulièrement bien outillé pour fournir des services de conseil aux immigrants et aux réfugiés de la ville d'Ottawa. Ils proposent des conseils cliniques à des clients de cultures diverses ayant des problèmes liés à la migration et à la culture. En particulier, ils sont spécialisés dans l'assistance aux victimes de torture, de traumatismes, de persécution politique et d'emprisonnement.

Source : <https://ociso.org/>

Programme d'aide pour les travailleurs temporaires (Organisme MOSAIC, Vancouver)

Le programme *IM.POWER.ED* pour travailleurs étrangers temporaires de MOSAIC fournit des services d'établissement gratuits, des informations juridiques et des activités en anglais spécifiquement conçues pour les personnes au Canada détenant un permis de travail temporaire, un permis d'études, des demandeurs du statut de réfugié ou des personnes en attente de résidence permanente .

Source : <https://www.mosaicbc.org/>

Programme de mentorat (Organisme MOSAIC)

Plus de 140 mentors de 20 professions différentes. Programme de 3 mois, à raison d'une rencontre par semaine (2 heures de rencontre).

Source: <https://www.mosaicbc.org/services/employment/workplace-connections-mentoring/>

Programme de mentorat des immigrants qualifiés (TRIEC, Toronto)

Programme de mentorat axé sur le développement professionnel, d'une durée de 18 heures sur 3 mois.

- Conditions d'accès : formation universitaire, expérience de travail international/à l'étranger dans le domaine de formation d'au moins deux ans, expérience canadienne dans le domaine de formation/profession inexistante ou très limitée et être sans emploi ou sous-employée.
- Les mentors : des individus peuvent s'inscrire comme mentor mais surtout, les entreprises participantes identifient des potentiels mentors au sein de leurs employés.
- Le pairage entre les mentors et les candidats s'effectue par des organismes de prestation de services aux membres.
- Le programme est gratuit et effectué en collaboration avec 12 organismes communautaires et des entreprises qui choisissent des mentors parmi les employés.

TRIEC fait une promotion agressive du programme auprès des entreprises comme un moyen de recrutement des talents et de diversification des équipes de travail.

Source : <http://www.mentoringpartnership.ca/>

Langues

Winnipeg English language Assessment and Referral Centre

Centre d'évaluation et de référence pour l'apprentissage des langues pour les nouveaux arrivants. OBNL qui centralise toutes les évaluations en langue et réfère aux cours offerts dans toute la ville de Winnipeg.

Source : <http://www.welarc.net>

Cours d'anglais pour femmes immigrantes (Pacific immigrant resources society, Vancouver)

Source : <http://pirs.bc.ca/programs-services/english-language-learning/esl/>

Cours d'anglais pour personnes âgées (Newcomer Women's Services, Toronto)

Programme d'enseignement et méthodes d'enseignement spécifiques pour les personnes âgées afin de renforcer leur confiance en soi et leurs compétences linguistiques. Le programme intègre des questions spécifiques aux personnes âgées concernant la nutrition, les soins à domicile, la prévention du diabète, l'appel au 911 et la lutte contre la maltraitance des personnes âgées. Les tests ont été remplacés par une évaluation quotidienne. Le programme vise à améliorer l'apprentissage indépendant, l'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs en tant que moyens importants permettant aux étudiants de plonger dans la réalité canadienne moderne et complexe.

Source : <http://www.newcomerwomen.org/seniors.html>

Reconnaissance des acquis et des compétences

Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA)

Stage rémunéré au sein de la fonction publique canadienne.

- Ouvert aux personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires (sauf pour les postes d'adjoints), une connaissance d'une des deux langues officielles et qui sont au Canada depuis moins de 10 ans. Il est possible de faire plus d'un stage
- Les demandes sont effectuées par le biais d'organisations de services aux immigrants qui effectuent une évaluation préalable des candidats.
- Pas d'information disponible sur les salaires ou le nombre de stages annuels.

Où?

- Ottawa/Gatineau (ou dans un rayon de 125 kilomètres)
- Halifax (ou dans un rayon de 100 kilomètres)
- St. John's, Terre-Neuve (ou dans un rayon de 150 kilomètres)
- Toronto (ou dans un rayon de 125 kilomètres)
- Victoria (ou dans un rayon de 75 kilomètres).

Source : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/preparer-vie-canada/prepare-travailler/federal-stage.html>

Stages rémunérés dans la fonction publique provinciale de l'Ontario

- Stage payé de 6 mois.
- Présentement centré sur les professions du génie, mais peut changer selon les besoins de l'organisation.
- Pour les ingénieurs qui ont déjà satisfait plusieurs exigences en matière de reconnaissance de la formation et de l'expérience, sauf l'exigence de l'expérience canadienne.
- Les candidats doivent être au Canada depuis moins de 3 ans, avoir au moins 3 ans d'expérience dans leur domaine et ne pas avoir d'expérience canadienne.
- Pas d'information disponible sur les salaires ou le nombre de stages annuels.

Source : <https://www.gojobs.gov.on.ca/Pages/ITI.aspx>

BioReady Paid Internship Program - Wage Subsidies (Ottawa)

Stage rémunéré dans le domaine des biotechnologies (subvention salariale).

- Un programme qui vise à dissiper les craintes des employeurs quant à l'embauche des professionnels formés à l'étranger.
- Un stage qui est rémunéré à 50% par l'organisation, jusqu'à une valeur maximale de \$11500 par an.
- Les candidats doivent avoir reçu une certification « BioReady™ », les employeurs doivent soumettre un plan d'apprentissage (toutes les conditions sont listées sur le site)
- Sur le site web, il y a une section « professionnels formés à l'étranger » avec beaucoup de ressources.

Source : (<https://www.biotalent.ca/en/areyouready>)

Guichet unique pour les professions réglementées (sud-ouest de l'Ontario)

- Services : Information sur le permis d'exercice provincial et aide à la soumission d'applications, établissement de plans de travail personnalisés pour les clients qui cherchent un permis en Ontario, aide aux personnes de métier formées à l'étranger à présenter une demande d'évaluation d'équivalence commerciale (TEA), aide à la traduction de documents, l'évaluation, l'évaluation et la notariation, support technique linguistique, information sur le marché du travail, informations et assistance pour les processus de certification des professions apparentées, accès à des terminaux informatiques, accès Internet et ressources pour la préparation aux examens et aiguillage vers des partenaires communautaires pour des opportunités de formation et de perfectionnement.
- Services gratuits offerts en personne, par téléphone, par vidéoconférence et en ligne.
- Pas de rapports annuels ou de données d'évaluation sur les résultats.
- Créé dans le cadre de la loi ontarienne de 2006 sur l'accès équitable aux professions réglementées et aux métiers à accréditation obligatoire.

Source : <http://www.accesscentre.ca/home>

Prêts à moindre couts et accessible même en l'absence d'un historique de crédit au Canada.

- Doivent être utilisés pour les frais associés à la reconnaissance des compétences ou des acquis, ainsi qu'à l'obtention de permis et d'équivalence.
- Disponibles un peu partout au Canada.

Sources :

- ♦ <http://www.wil.ca/immigrants-newcomers/skilled-immigrant-loan-program/>
- ♦ <https://windmillmicrolending.org/> (voir la section impact)
- ♦ <http://www.fcrloan.ca/what-is-the-fcr-loan-project/>
- ♦ <http://seedwinnipeg.ca/programs/detail/recognition-counts>
- ♦ <http://www.microloanscanada.ca/index.asp>
- ♦ http://www.accesscentre.ca/loan_program

Programme relais pour enseignants Université de l'Alberta (Edmonton)

À travers ce programme pilote, la Faculté d'éducation cherche à aider les participants qui ont obtenu leur diplôme d'enseignement dans d'autres pays à:

- Répondre aux exigences académiques en matière de certification des enseignants en Alberta grâce à des cours et à une expérience de terrain de neuf semaines(stage).
- Améliorer leur développement professionnel en tant qu'enseignants.
- Réaliser une transition, dans la mesure du possible, vers un poste d'enseignant ou un poste connexe et un emploi dans les écoles de l'Alberta.
- Obtenir un diplôme de la Faculté d'éducation après avoir réussi le programme.
- Les frais de scolarité et les frais des participants au programme devraient être couverts (jusqu'à un montant maximum prédéterminé) par le biais des fonds du programme Enseignement et leadership d'excellence, Alberta Education.

Source : <https://www.ualberta.ca/education/programs/diploma-and-certificate-programs/internationally-educated-teachers-program>

Bridging Ontario

Programmes relais pour ontariens pour professions non réglementées et professions et métiers réglementés.

Plusieurs programmes développés par les universités qui incluent aussi une expérience de travail.

- Plusieurs programmes pour les professions règlementées, non règlementées et les métiers.
- Programmes par secteur d'emploi.

Sources :

- ♦ http://www.ontarioimmigration.ca/en/working/OI_BRIDGE_NONREGS.html
- ♦ http://www.ontarioimmigration.ca/en/working/OI_HOW_WORK_PROF_PROFS.html
- ♦ <https://www.ontario.ca/page/work-your-profession-or-trade#section-1-b>

ANNEXE 2 : RECOMMANDATIONS

Recherche d'emploi

Besoins persistants	Recommandations	Destinataires
Besoins fondamentaux	Privilégier une approche d'intervention globale, c'est-à-dire qui tienne compte de tous les aspects de la vie d'une personne et non seulement de l'employabilité	Conseillères et conseillers en emploi et d'orientation qui accompagnent les personnes immigrantes Agentes et agents d'Emploi-Québec
	Analyser les services complémentaires offerts par les organismes qui sont responsables de l'accueil et de l'établissement des personnes immigrantes	Organismes de financement de la recherche
Besoins psychosociaux	Proposer des ressources d'aide en santé mentale	MIDI et/ou Emploi-Québec
Besoin d'une aide à la recherche d'emploi adaptée	Développer des services aux résidentes et résidents temporaires	MIDI et/ou Emploi-Québec
	Documenter plus finement les services d'aide individualisés en recherche d'emploi existants et identifier ceux qui sont les plus susceptibles de répondre aux besoins des différentes catégories de personnes immigrantes	Organismes de financement de la recherche
Besoin d'un environnement socioprofessionnel inclusif	Démystifier et promouvoir la diversité ethnoculturelle auprès de différents publics, dont les employeurs	MIDI et/ou Emploi-Québec
	Outiller les acteurs du marché de l'emploi pour favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes	
	Évaluer l'impact des efforts de sensibilisation menés jusqu'ici sur la valeur que représentent les personnes formées à l'étranger pour la société d'accueil	Organismes de financement de la recherche

Francisation

Besoins persistants	Recommandations	Destinataires
Besoin d'une offre adaptée aux capacités d'apprentissage	Que les établissements d'enseignement se dotent de ressources psychosociales, en développant des partenariats avec les organismes communautaires spécialisés	Établissements d'enseignement
	Adaptation de certaines activités de francisation à certaines catégories de la population immigrante	Établissements d'enseignement Organismes communautaires
Besoin d'une offre adaptée aux aspirations socioprofessionnelles	Renforcer les services pour les personnes dont les aspirations socioprofessionnelles supposent un niveau de français élevé	MIDI
		Établissements d'enseignement Organismes communautaires
Besoins économiques	S'attaquer directement aux facteurs qui limitent le nombre d'inscription et le taux de persévérance aux cours de francisation : allocation, délai d'inscription, etc.	MIDI
Besoin d'une offre flexible (temps partiels, en emploi, etc.)	Adapter l'offre de francisation à la réalité du marché de l'emploi et aux besoins des personnes immigrantes qui occupent un emploi	MIDI
		Établissements d'enseignement Organismes communautaires
Besoin de cours d'anglais accessibles	Autoriser l'apprentissage de l'anglais comme mesure d'employabilité dans les secteurs où c'est une exigence	Emploi-Québec
Tous les besoins persistants mentionnés ci-dessous	Identifier les meilleures pratiques en la matière et de s'en inspirer pour renouveler et étendre l'offre en francisation pour des secteurs ou des catégories de la population immigrante qui sont actuellement moins bien desservis.	MIDI
	Évaluation rigoureuse et inclusive de l'offre de francisation existante	MIDI
	Meilleure concertation entre les acteurs impliqués et meilleure lisibilité de l'offre de services	MIDI

Reconnaissance

Besoins persistants	Recommandations	Destinataires
Besoin d'acquérir une première expérience en lien avec ses compétences	Offrir des formations courtes qui ciblent certaines compétences à renforcer, de préférence en milieu de travail.	Emploi-Québec
		Regroupements sectoriels
	Stages rémunérés dans secteurs d'activités stratégiques	Institutions d'enseignement
		Emploi-Québec
Besoins de mécanismes d'évaluation des compétences adaptés aux personnes immigrantes	Développer des outils et services adaptés pour l'auto-évaluation des compétences et la comparaison par secteur entre le pays d'origine et le Québec	Trois paliers de gouvernement
		Emploi-Québec
		Rassemblements sectoriels
Besoin que les ordres professionnels développent un processus de reconnaissance moins long, coûteux, complexe ou opaque	Perfectionner le guichet unique actuel	Organismes communautaires
		MIDI
		Ordres professionnels
		Institutions d'enseignement
	Développer une offre de programmes courts et accessibles destinés spécifiquement aux personnes exerçant une profession réglementée	MTESS
<i>Idem</i>		
Besoin d'un accompagnement tout au long du processus d'évaluation	Former les conseillères et conseillers en emploi pour qu'ils puissent accompagner les personnes immigrantes dans l'auto-évaluation de leurs compétences	Organismes communautaires
		Emploi-Québec
	Renforcer les capacités d'action des organismes qui accompagnent les professionnelles et professionnels immigrants	<i>Idem</i>

ANNEXE 3 : PARCOURS MIGRATOIRES

ANNEXE 4 : PLANCHES INFOGRAPHIQUES
