

L'IMMIGRATION COMME PROJET DE VIE ET DE SOCIÉTÉ : LE RÔLE DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION
DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS

AOÛT 2023



AXTRA

Alliance des
centres-conseils
en emploi

AXTRA | ALLIANCE DES CENTRES-CONSEILS EN EMPLOI

AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. L'Alliance est composée de 100 membres qui sont répartis dans 16 des 17 régions administratives du Québec. Elle collabore également avec un important réseau de partenaires à l'échelle provinciale, nationale et internationale.

Mission

La mission d'AXTRA est de représenter, informer et soutenir ses centres-conseils en emploi face aux enjeux du marché du travail.

Vision

Référence et partenaire incontournable, AXTRA contribue à la création d'un marché du travail inclusif afin de permettre à tous les individus de trouver leur X. L'Alliance s'appuie sur l'expertise de ses membres, la qualité de sa veille stratégique et la portée de ses projets.

Valeurs

- > **Leadership** : Vision, Innovation, Rayonnement
- > **Mobilisation** : Considération, Collaboration, Engagement
- > **Expertise** : Qualité, Rigueur, Crédibilité

Nos trois valeurs phares s'appuient à leur tour sur trois valeurs, qui soutiennent et précisent leur mise en œuvre tant à l'interne qu'à l'externe.

Un impact indéniable sur la société

Les 100 centres-conseils en emploi membres d'AXTRA desservent une clientèle de plus de 80 000 individus par année, ce qui en fait le plus important regroupement en employabilité au Québec. Les membres de l'Alliance gèrent des budgets totalisant plus de 80 M\$ et embauchent plus de 1 700 professionnel·les. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (jeunes, personnes immigrantes, personnes judiciairisées, membres des communautés autochtones, travailleuses et travailleurs expérimentés, personnes avec des troubles de dépendance, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire des recommandations.....	1
Introduction	2
1. Un leadership gouvernemental ciblé	3
1.1 Des structures administratives et des lois mieux adaptées aux besoins réels	3
1.2 Des emplois décents pour tous	4
1.3 Lutter contre les obstacles systémiques.....	5
2. Des milieux d'accueil ouverts, prêts et inclusifs	6
2.1 La société québécoise	7
2.2 Les employeurs et les milieux de travail	8
3. Des services accessibles, flexibles et adéquatement financés.....	9
3.1 Assouplir les critères d'admissibilité aux services	9
3.2 Un accompagnement soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi.....	11
Conclusion	13



SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

> Recommandation 1

Mettre en place un cadre réglementaire assorti de mécanismes de surveillance et de sanctions pour protéger les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et leur assurer des conditions de travail décentes.

> Recommandation 2

Reconnaître les obstacles systémiques auxquels font face les personnes nouvellement arrivées et y consacrer une orientation spécifique dans le présent exercice de planification de l'immigration au Québec.

> Recommandation 3

Déployer une campagne de sensibilisation sur l'apport des personnes immigrantes, en ciblant le grand public ainsi que les entreprises et les équipes de travail.

> Recommandation 4

Recourir à l'expertise des centres-conseils en emploi spécialisés en immigration pour accompagner les entreprises dans une réelle mise en application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

> Recommandation 5

Offrir des services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes (permanentes ou temporaires) en droit de travailler au Québec, peu importe leur statut ou la nature de leur permis de travail.

> Recommandation 6

Accorder une plus grande flexibilité aux organismes assurant la prestation de services publics d'emploi auprès des personnes immigrantes afin d'accroître leur capacité d'intervention et d'adaptation.

> Recommandation 7

Augmenter le financement des organismes qui accompagnent les personnes immigrantes dans leur intégration, en portant une attention particulière aux régions et en adéquation avec les besoins.

INTRODUCTION

Au Québec comme dans d'autres nations développées, les enjeux liés à l'immigration font régulièrement la une des grands médias, trop souvent pour les mauvaises raisons : ils se retrouvent ainsi détournés à des fins de visibilité médiatique ou de polarisation publique. Pourtant, l'immigration ne peut être réduite à une question de chiffres, d'économie ou de politique et devrait plutôt être considérée comme un véritable projet de société, tablant sur une approche bidirectionnelle et multidimensionnelle. Une vision à long terme, intégrant les aspects culturels, sociaux, linguistiques et économiques, est essentielle pour assurer un accueil adéquat et une intégration harmonieuse des nouveaux arrivants, contribuant ainsi à l'édification d'une société solidaire, prospère et ouverte sur le monde.

Dans le cadre de cette consultation sur la planification de l'immigration 2024-2027, AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, s'attardera principalement sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes. En tant que regroupement d'organismes en employabilité, l'Alliance souhaite ainsi réitérer l'importance d'offrir aux individus nés à l'étranger les conditions propices à une intégration durable sur le marché du travail, à la hauteur de leurs compétences et de leur potentiel. Elle reconnaît néanmoins que l'insertion en emploi – bien qu'essentielle – n'est qu'une facette d'une démarche plus large qui doit mobiliser l'ensemble de la nation québécoise.

Les enjeux identifiés comme prioritaires sont :

- > Un leadership gouvernemental ciblé;
- > La création de milieux d'accueil ouverts, prêts et inclusifs;
- > Des services accessibles, flexibles et adéquatement financés.

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire s'appuient sur l'expérience et l'expertise des membres d'AXTRA, des organismes ancrés dans leurs communautés et au fait des enjeux vécus par les communautés immigrantes. Ils visent à alimenter la réflexion entourant la mise en place de politiques d'immigration plus équilibrées, inclusives et adaptées, afin de favoriser une intégration réussie des personnes immigrantes et de maximiser leur contribution au développement social et économique du Québec.

1. UN LEADERSHIP GOUVERNEMENTAL CIBLÉ

Depuis la signature de l'Accord Canada-Québec en 1991, le gouvernement provincial est fortement impliqué dans la sélection, l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes en sol québécois. Pour ce faire, il peut compter sur un vaste réseau de partenaires qualifiés, incluant notamment des organismes d'accueil et d'établissement financés par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ainsi que des organismes d'aide à l'emploi, dont les centres-conseils en emploi membres de l'Alliance, financés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ces organismes accompagnent chaque année des milliers de personnes immigrantes, nouvellement arrivées ou non, dans leurs démarches d'insertion sociale et professionnelle. Ils sont ainsi témoins des embûches qui se dressent sur leur parcours, que ce soit en ce qui a trait aux démarches administratives ou aux obstacles systémiques.

1.1 Des structures administratives et des lois mieux adaptées aux besoins réels

Le gouvernement québécois a récemment mis en place deux nouvelles structures visant à centraliser les services offerts aux personnes immigrantes en matière d'accompagnement (Accompagnement Québec) et de francisation (Francisation Québec). Si l'intention derrière la création de ces deux structures est louable, leur implantation ajoute un degré de complexité au parcours déjà laborieux des nouveaux arrivants, car :

- a. Elle ne tient pas compte de la crainte des institutions gouvernementales partagée par plusieurs personnes immigrantes, qui n'osent pas demander de l'aide auprès de l'État;
- b. Elle occasionne des dédouplements de services (notamment pour ce qui est de l'évaluation des besoins déjà réalisée par les organismes sur le terrain et aussi offerte par Accompagnement Québec);
- c. Elle entraîne une lourdeur administrative, obligeant les personnes utilisatrices des services à multiplier les allers-retours entre plusieurs services et organismes, au risque de les décourager d'avoir constamment à répéter leur histoire ou de les perdre entre les mailles de notre filet social;
- d. Elle porte ombrage aux services déjà existants, offerts localement et adaptés aux besoins de chaque communauté, au lieu de les valoriser;
- e. Elle néglige certains aspects de la réalité multidimensionnelle des personnes immigrantes (notamment pour ce qui est de Francisation Québec et des délais imposés par la nouvelle Loi 96).

À ce sujet, il importe d'accorder une attention particulière à la francisation et à son impact sur l'intégration en emploi des personnes immigrantes, particulièrement en ce qui concerne la récente Loi 96 qui impose un apprentissage du français en seulement six mois. En effet, depuis le 1^{er} juin 2023, les nouveaux arrivants peuvent uniquement recevoir des services gouvernementaux en français six mois après leur arrivée au Québec. Cette nouvelle législation se révèle problématique et irréaliste, non seulement en raison de la rigueur qu'implique l'apprentissage du français en un si court laps de temps, mais également du fait que les personnes immigrantes doivent souvent s'occuper d'un grand nombre de formalités administratives à leur arrivée, ce qui retarde leur accès aux cours de francisation. De plus, la liste d'attente

pour débiter ces cours est généralement d'au moins deux mois, voire beaucoup plus en fonction de la région d'établissement au Québec, laissant ainsi quelques mois à peine pour assimiler la langue. Un autre facteur préoccupant est le montant des allocations accordées aux participant·es des cours de francisation, qui s'avère insuffisant pour leur permettre de se consacrer pleinement à leur apprentissage. Les personnes immigrantes se voient donc contraintes de chercher un emploi de subsistance pour répondre à leurs besoins de base, notamment en raison de l'augmentation des coûts de la vie actuels, les obligeant ainsi à suivre leurs cours de langue à temps partiel. Cette situation les force souvent à faire un choix difficile entre poursuivre leur francisation ou satisfaire à leurs besoins primaires, ce qui entraîne fréquemment l'abandon de la francisation au profit du travail, les plaçant dans une situation impossible quand vient le temps d'avoir accès à des services gouvernementaux.

Conséquemment, il apparaît important que l'État québécois adapte ses structures administratives et sa législation afin qu'elles soient mieux adaptées aux besoins des personnes immigrantes et des organismes qui détiennent l'expertise nécessaire pour les accompagner au quotidien. Il devrait davantage concentrer ses efforts sur d'autres sphères d'influence, notamment l'encadrement du travail des personnes immigrantes à statut temporaire et la réduction des obstacles d'ordre systémique.

1.2 Des emplois décents pour tous

Au cours des dernières années, la part de l'immigration temporaire a beaucoup augmenté au Québec¹, afin de combler – à court terme – les besoins des employeurs. Ce système d'immigration et de travail temporaire contribue toutefois à précariser les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET), en les maintenant dans un état de vulnérabilité. Afin de préserver leurs droits fondamentaux et d'assurer un environnement de travail équitable pour tous, il est impératif que l'État québécois encadre rigoureusement le recrutement, l'emploi et les conditions de travail de ces individus.

L'encadrement du travail des TET revêt une importance capitale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cela permet de protéger ces travailleurs et travailleuses des abus potentiels qui pourraient découler de pratiques déloyales de certaines entreprises. En exigeant que les employeurs se conforment à des normes strictes en matière de recrutement, de salaire, de logement, d'horaires de travail et de conditions de travail, le gouvernement québécois peut réduire les risques d'exploitation et de traitement injuste. De plus, un encadrement efficace contribue à favoriser une relation de confiance entre les TET et la société québécoise dans son ensemble. En garantissant le respect de leurs droits fondamentaux, le Québec envoie un message fort sur son engagement envers la justice sociale et l'équité, renforçant ainsi sa réputation en tant que destination accueillante et responsable pour les travailleuses et travailleurs internationaux. Par ailleurs, l'encadrement du travail des TET est également bénéfique pour les entreprises elles-

¹ MIFI (2023). *Consultation publique 2023. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. Cahier de consultation*. Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, p. 19-20.

mêmes, car le respect des règles favorise une saine concurrence et l'émergence d'un marché du travail équilibré. Cela incite également les employeurs à privilégier une main-d'œuvre qualifiée issue de toutes les communautés, favorisant ainsi la diversité et l'enrichissement culturel au sein des entreprises.

Si le gouvernement souhaite maintenir une voie d'immigration temporaire au Québec, il doit jouer un rôle proactif dans l'encadrement du travail des TET afin de garantir des conditions de travail équitables pour tous et de prévenir les abus de certaines entreprises. Il doit aussi veiller à leur offrir une véritable chance d'obtenir la résidence permanente dans un délai raisonnable, si tel est leur projet.

X Recommandation #1 : Mettre en place un cadre réglementaire assorti de mécanismes de surveillance et de sanctions pour protéger les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et leur assurer des conditions de travail décentes.

L'une des solutions proposées par plusieurs acteurs du marché du travail pour réduire la vulnérabilité et la précarité de certains TET consisterait à assouplir les modalités des permis de travail fermés, pour les convertir en permis de travail restreints à un secteur d'activité. Cette mesure bénéficierait particulièrement aux TET issus du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), qui sont actuellement très vulnérables. Des représentations en ce sens devraient être entamées dès que possible auprès du gouvernement fédéral.

1.3 Lutter contre les obstacles systémiques

Malgré tout leur courage et leur détermination, les personnes nouvellement arrivées au Québec sont confrontées à des défis considérables qui entravent leur pleine participation socioéconomique. Ces obstacles incluent notamment :

- > L'absence d'une expérience de travail en sol québécois;
- > La non-reconnaissance des acquis et des compétences;
- > L'accès difficile au logement, au transport et aux services de garde²;
- > Le racisme systémique et la discrimination.

Néanmoins, le gouvernement québécois semble faire abstraction de ces obstacles systémiques et tend à rejeter sur les personnes immigrantes l'entière responsabilité de leur intégration socioprofessionnelle. Cette tendance est d'ailleurs confirmée par le récent projet de Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec qui stipule d'une part, que, pour les métiers et professions réglementés, les personnes qui postulent doivent déjà avoir en main

² Il est à noter que ces difficultés sont également vécues par la population native du Québec, mais qu'elles peuvent être exacerbées pour les personnes nées à l'étranger, notamment en raison de la discrimination et de l'absence d'un réseau de soutien à proximité.

une autorisation d'exercer la profession ou une preuve d'équivalence partielle ou complète de leur diplôme ou de leur formation. D'autre part, ce même projet de Règlement rehausse – à un niveau jugé très élevé selon plusieurs expert-es – les exigences en matière de connaissance du français dans tous les programmes d'immigration économique, pour les requérants principaux et, dans le cas du nouveau programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ), également pour leurs conjoint-es. Même si ce projet de Règlement ne fait pas partie de la présente consultation sur la planification de l'immigration au Québec, il apparaît impossible de se prononcer sur cette dernière sans aborder ces nouvelles dispositions du Règlement sur l'immigration au Québec, publiées officiellement le 7 juin 2023, car elles confirment la surresponsabilisation des personnes immigrantes par l'État québécois.

À l'heure où de nombreux pays et nations compétitionnent pour attirer des talents formés à l'étranger, le Québec doit offrir aux travailleurs et travailleuses issus de l'immigration un accueil répondant à leurs besoins et un véritable accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences et qualifications, en vue de leur intégration durable au sein de notre société. Il doit par conséquent cesser de miser uniquement sur les caractéristiques sociolinguistiques des personnes immigrantes sélectionnées et s'attaquer aux obstacles systémiques à l'œuvre.

X Recommandation #2 : Reconnaître les obstacles systémiques auxquels font face les personnes nouvellement arrivées et y consacrer une orientation spécifique dans le présent exercice de planification de l'immigration au Québec.

La mise en place de ces conditions gagnantes passe notamment par une sensibilisation accrue de la société d'accueil et des milieux de travail, afin de lutter contre la discrimination et le racisme systémique.

2. DES MILIEUX D'ACCUEIL OUVERTS, PRÊTS ET INCLUSIFS

Source d'échanges, d'innovation et de créativité, la diversité culturelle est, pour le genre humain, aussi nécessaire que l'est la biodiversité dans l'ordre du vivant. En ce sens, elle constitue le patrimoine commun de l'humanité et elle doit être reconnue et affirmée au bénéfice des générations présentes et des générations futures.

– Article 1, Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle³

Malgré les bénéfices avérés de l'immigration pour l'ensemble de la société, certains éléments du discours politique et public sont porteurs de préjugés à l'égard des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité ethnique. Plusieurs individus et acteurs des milieux économique, politique, communautaire ou culturel, ne perçoivent pas cette diversité comme un facteur de développement et d'enrichissement collectif. Pallier ce manque de sensibilisation,

³ UNESCO (2001). *Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle*. En ligne, <https://www.unesco.org/fr/legal-affairs/unesco-universal-declaration-cultural-diversity> (Page consultée le 1^{er} août 2023).

d'ouverture et d'inclusion est d'autant plus important si le Québec souhaite « assurer un établissement durable et une intégration réussie en français des personnes immigrantes sur tout le territoire québécois, pour répondre plus efficacement aux besoins régionaux du marché du travail, en collaboration avec les acteurs régionaux »⁴. En effet, les nouveaux arrivants n'hésiteront pas à quitter leur nouvelle région pour s'établir dans la métropole québécoise ou même ailleurs au Canada.

Ainsi, il est essentiel de promouvoir l'acceptation de la différence culturelle, la tolérance, le dialogue et la coopération, afin d'encourager une coexistence harmonieuse dans un contexte interculturel. Ces efforts de sensibilisation, voire d'éducation, aux bénéfices de la diversité culturelle et au vivre ensemble doivent être poursuivis à deux niveaux, soit auprès de la société en général ainsi qu'avec les employeurs et les milieux de travail.

2.1 La société québécoise

La diversité ethnoculturelle peut susciter des appréhensions au sein des communautés d'accueil, surtout si elles sont moins familières avec un paysage multiethnique. En effet, certains individus mal informés assimilent les personnes immigrantes à des « voleuses d'emploi », ce qui accroît leurs réticences et leurs préjugés, limite les possibilités d'intégration des nouveaux arrivants et fausse par le fait même l'apport de l'immigration en région. Une bonne préparation du milieu d'accueil facilite au contraire l'adhésion au projet et réduit les résistances de la population locale à l'égard de l'attraction et de l'embauche des individus nés à l'extérieur du Québec. Elle permet de faire de la diversité culturelle un atout, et non une menace.

À ce titre, une campagne nationale de sensibilisation sur les avantages de l'immigration, à l'image de celles réalisées sur la santé mentale et la santé et sécurité au travail au Québec, permettrait de favoriser une plus grande inclusion et cohésion sociale. Les affiches placardées par l'*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants* (OCASI) dans la grande région de Toronto constituent un bel exemple de campagne ciblée visant à faire évoluer les mentalités du public en matière d'immigration et d'intégration et à contrer l'islamophobie, la xénophobie et le racisme (voir Figure 1 à la page suivante). Cette campagne de sensibilisation et d'éducation devrait d'ailleurs s'appuyer sur une vision renouvelée de l'accueil des personnes immigrantes en sol québécois, afin de dépasser le seul cadre utilitaire (visant à combler les besoins de main-d'œuvre) et de considérer ces individus nouvellement arrivés comme des êtres à part entière.

⁴ MIFI (2023). *Consultation publique 2023. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. Cahier de consultation*. Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, p. 49.

Figure 1. Campagnes de sensibilisation de l'OCASI en Ontario



Source : OCASI

2.2 Les employeurs et les milieux de travail

Face aux nombreux préjugés qui subsistent également de la part de certains employeurs, AXTRA réitère l'importance d'intensifier les efforts d'information, de sensibilisation et d'éducation auprès des acteurs du milieu économique pour promouvoir les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée.

L'expérience acquise avec le projet Intégration Québec, réalisé en partenariat avec TechnoCompétences et visant l'insertion en emploi de 100 professionnel·les formés à l'étranger dans le secteur des technologies de l'information et des communications, a mis en évidence que de nombreux employeurs ne considèrent pas la gestion de la diversité culturelle comme leur responsabilité. En effet, confrontés à un horaire chargé, les employeurs – en particulier les gestionnaires de petites et moyennes entreprises – ne perçoivent pas toujours l'utilité d'une formation ou d'un accompagnement en gestion de la diversité culturelle pour favoriser l'intégration en emploi de leur nouvelle ressource immigrante. Par ailleurs, outiller les gestionnaires ne suffit pas si aucun transfert n'est réalisé vers les équipes de travail. Pour un succès durable, l'information, la sensibilisation et l'accompagnement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) doivent être étendus à tout le personnel.

Cette sensibilisation doit toutefois aller au-delà des formations de groupe, des guides et des modules d'autoformation en ligne. Elle doit inclure un accompagnement soutenu et personnalisé par une ressource spécialisée et au fait des réalités locales, en particulier dans les régions moins familières avec la diversité ethnoculturelle. Pour ce faire, il apparaît judicieux de s'appuyer sur l'expertise des centres-conseils en emploi qui possèdent une expérience considérable en matière de gestion de la diversité culturelle en entreprise et de médiation interculturelle.

- X Recommandation #3 : Déployer une campagne de sensibilisation sur l'apport des personnes immigrantes, en ciblant le grand public ainsi que les entreprises et les équipes de travail.**
- X Recommandation #4 : Recourir à l'expertise des centres-conseils en emploi spécialisés en immigration pour accompagner les entreprises dans une réelle mise en application des principes d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail.**

Ainsi, en agissant de concert avec les communautés locales, les employeurs et les équipes de travail, il sera possible de créer un climat d'accueil optimal et de favoriser la pleine participation des nouveaux arrivants au tissu économique et social du Québec.

3. DES SERVICES ACCESSIBLES, FLEXIBLES ET ADÉQUATEMENT FINANCÉS

Alors que les entreprises subissent de graves pénuries de main-d'œuvre qui entraînent des conséquences dommageables sur l'économie de la province (perte de productivité, refus de contrat, pression accrue sur les gestionnaires, etc.), le gouvernement québécois limite l'accès aux services publics d'emploi et coupe dans leur financement. Cette approche s'avère sans contredit contre-productive et limitative, puisque le Québec doit pouvoir compter sur l'apport de tous ses travailleurs et travailleuses.

3.1 Assouplir les critères d'admissibilité aux services

Reconnaissant l'importance d'offrir des services aux personnes immigrantes temporairement installées au Québec pour favoriser leur établissement à long terme et leur intégration dans la société d'accueil, le gouvernement provincial a élargi, au cours des dernières années, quelques-uns de ses nombreux critères d'admissibilité aux services publics d'emploi. Malgré tout, certains profils demeurent toujours exclus des services dispensés par les centres-conseils en emploi et autres organismes financés par le MESS.

C'est notamment le cas des personnes demandeuses d'asile en attente de statut. Bien qu'AXTRA accueille favorablement les projets pilotes annoncés par le MESS, cette mesure ne saurait suffire à elle seule à favoriser la pleine participation des personnes demandeuses d'asile au marché du travail québécois, étant donné ses limites en matière de secteurs d'activité, de régions et de participations. Durant leur présence sur le territoire, l'emploi est un enjeu prioritaire pour ces personnes vulnérables, car elles disposent généralement de peu de ressources financières à leur arrivée au Québec. Même si elles souhaitent ardemment contribuer à la société qui les accueille, elles se trouvent confrontées à des barrières importantes en matière d'intégration et de maintien en emploi.

Il est aussi important d'offrir des services publics d'emploi aux étudiantes et étudiants étrangers, avant l'obtention de leur permis postdiplôme, afin de les aider à planifier leur transition vers le marché du travail québécois. Si le gouvernement souhaite véritablement encourager l'immigration permanente des jeunes, il doit s'assurer de bien accompagner la population étudiante internationale dès son arrivée au Québec. Une meilleure adéquation entre leurs compétences et les opportunités d'emploi disponibles accroît leurs chances de rester au Québec après leurs études, si cela correspond à leur projet de vie. Attirer et retenir des diplômé·es de talent peut constituer une réelle plus-value pour le Québec en comblant certains besoins de main-d'œuvre spécialisée et en stimulant l'innovation. De plus, cette ouverture des services publics d'emploi à toutes les personnes étudiantes étrangères s'inscrit dans un souci de cohérence et de continuum de services gouvernementaux, puisqu'elles sont déjà admissibles au panier de services du MIFI.

Enfin, l'ensemble des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires devraient avoir accès aux services publics d'emploi, peu importe la nature ou la durée restante de leur permis de travail. Par exemple, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires avec un permis de travail fermé, recrutés directement à l'étranger, ont de grands besoins en lien avec leur intégration dans la société québécoise et sur le marché du travail (notamment en ce qui a trait à l'apprentissage de la culture et des codes du travail au Québec). Bien que ces personnes soient présentes temporairement, les avantages d'une approche proactive en matière d'insertion professionnelle, offerte par une ressource spécialisée et ciblant à la fois les TET et leurs employeurs, sont multiples : préparation de l'accueil, intégration facilitée dans des emplois qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations, maintien en entreprise, réduction des risques de sous-emploi ou de perte de talents, etc. Par conséquent, ils peuvent contribuer de manière optimale à l'économie québécoise, tout en se sentant valorisés et inclus.

Il est donc primordial que le gouvernement élargisse rapidement l'accès aux services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes en droit de travailler. En favorisant leur intégration professionnelle, nous tirons parti de leurs compétences et de leur expertise pour le développement du Québec, tout en améliorant leur expérience d'immigration et en renforçant les liens avec notre province. Une telle approche exemplaire de gestion des ressources humaines contribuerait au rayonnement et à la prospérité du Québec en tant que société accueillante, inclusive et visionnaire.

X Recommandation #5 : Offrir des services publics d'emploi à toutes les personnes immigrantes (permanentes ou temporaires) en droit de travailler au Québec, peu importe leur statut ou la nature de leur permis de travail.

3.2 Un accompagnement soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi

De nombreux centres-conseils en emploi et autres organismes en employabilité détiennent une expertise unique pour intervenir auprès des clientèles immigrantes et des communautés qui les accueillent. Leur apport principal réside dans leur capacité à mobiliser ces individus issus de l'immigration et à les accompagner à toutes les étapes du processus d'intégration au marché du travail. Ce parcours est souvent jonché d'obstacles, avant même la recherche d'emploi, que ce soit pour l'apprentissage du français, la recherche de logement, l'accès à des services de garde, le transport ou encore la reconnaissance des compétences et l'équivalence des diplômes. Lorsque vient le temps de poser sa candidature pour un emploi, la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada, un déficit d'information sur les emplois disponibles, la faiblesse du réseau professionnel, le manque de familiarité avec le marché du travail québécois et une maîtrise parfois imparfaite du français sont autant de défis qui alourdissent leurs démarches. De plus, « les nouveaux arrivants peuvent être victimes de discrimination sur la base de leur accent, de leur région de provenance, de leur statut d'entrée au pays, de préjugés ethniques, culturels ou linguistiques ou encore des attitudes négatives envers les immigrants »⁵.

Face à tous ces enjeux, une approche globale est nécessaire afin de prendre en compte les aspects personnels, familiaux, éducationnels, culturels et économiques des individus. Il est irréaliste de penser que le parcours d'intégration en emploi de toutes les personnes nouvellement arrivées en sol québécois puisse être linéaire, simple et terminé après seulement quelques semaines d'accompagnement. Ainsi, comme le souligne la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) :

Étant donné les obstacles systémiques existant encore à l'heure actuelle et qui empêchent parfois une primo-insertion au niveau attendu par la personne immigrante, il est essentiel de comprendre que l'intégration est un processus long et complexe et qu'une même personne peut avoir besoin d'un premier soutien d'Emploi-Québec pour occuper un « emploi alimentaire » et d'un second soutien pendant ou après cet emploi alimentaire, pour accéder à un emploi à la mesure de ses compétences (projet vocationnel du nouvel arrivant)⁶.

⁵ CCOCDE (2013). *Immigration hors des grands centres urbains. Rapport de recherche*. Montréal, Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité, p. 6.

⁶ TCRI (2019). *Pour une immigration reflétant les valeurs du Québec, son histoire et ses ambitions*. Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, p. 13.

Selon les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), 20 % des emplois peu spécialisés (soit avec un niveau de compétence C ou D selon la Classification nationale des professions) occupés par des personnes immigrantes l'étaient par des titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 10 % pour les personnes nées au Canada⁷. En plus de s'attaquer aux obstacles systémiques qui alimentent cette déqualification (voir la section 1), il apparaît essentiel de fournir un accompagnement global, soutenu et à long terme aux personnes immigrantes, afin de leur permettre de participer pleinement à l'essor de leur société d'accueil.

Cet accompagnement adapté passe, d'une part, par une plus grande flexibilité d'intervention pour les centres-conseils en emploi et autres organismes qui interviennent auprès des personnes immigrantes, incluant notamment la possibilité d'intervenir en amont, d'innover selon les besoins locaux, de combiner deux mesures d'aide à l'emploi et de maintenir un suivi régulier après l'intégration dans le milieu de travail.

X Recommandation #6 : Accorder une plus grande flexibilité aux organismes assurant la prestation de services publics d'emploi auprès des personnes immigrantes afin d'accroître leur capacité d'intervention et d'adaptation.

D'autre part, cet accompagnement soutenu nécessite un financement adéquat, arrimé aux besoins locaux et en phase avec les volontés gouvernementales. À titre d'exemple, le MIFI a récemment décidé de geler les montants accordés à plusieurs organismes via les ententes Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI), malgré l'explosion des besoins dans leurs régions respectives. Cette décision unilatérale et soudaine constitue un revirement de situation inattendu, alors même que le ministère avait demandé à ces organismes de bonifier leur offre de service afin de tenir compte de l'augmentation de la demande au sein de leur MRC respective. En plus de représenter un casse-tête pour les organismes concernés, elle entraînera des bris de services à la population, impactant par le fait même la rétention des nouveaux arrivants en région. À ce gel de financement du MIFI s'ajoutent aussi les nombreuses coupures effectuées par le MESS à l'occasion du renouvellement des ententes 2023-2024, qui risquent de fragiliser les services offerts aux personnes les plus vulnérables et éloignées du marché du travail, dont plusieurs sont issues de l'immigration.

X Recommandation #7 : Augmenter le financement des organismes qui accompagnent les personnes immigrantes dans leur intégration, en portant une attention particulière aux régions et en adéquation avec les besoins.

⁷ IRCC (2022). *Débouchés professionnels des immigrants : Emplois peu spécialisés et emplois hautement spécialisés*. Ottawa, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, p. 46.

CONCLUSION

Cet exercice de planification de l'immigration pour la période 2024-2027 ouvre la voie à une plus grande contribution des personnes immigrantes à l'enrichissement culturel, à la croissance démographique et à l'essor économique de la province. Si les chiffres sont importants, il est surtout nécessaire d'améliorer les processus d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, afin de leur permettre de s'épanouir et de contribuer pleinement à la société québécoise. Il est en effet anormal de constater l'inadéquation entre les besoins de main-d'œuvre décriés par les entreprises et le fort taux de personnes immigrantes sans emploi ou sous-employées.

Une planification réfléchie de l'immigration contribuera à façonner l'avenir de notre province de manière équilibrée et épanouissante pour tous les Québécois et Québécoises, qu'ils soient natifs ou immigrants. Elle repose sur un leadership gouvernemental ciblé sur des enjeux clés, dont l'accès à un travail décent pour tous ainsi que la lutte contre les obstacles systémiques. La réussite de l'intégration sociale et professionnelle des personnes immigrantes dépend aussi de l'ouverture et de la capacité d'adaptation des membres de la communauté d'accueil, d'où l'importance d'accentuer les efforts de sensibilisation et d'accompagner les entreprises dans l'application des principes d'ÉDI. Enfin, il faut s'assurer que tous les individus issus de l'immigration puissent avoir accès aux services publics d'emploi, dans le but de maximiser leur plein potentiel et leur bien-être.

