

**Au-delà des impératifs économiques: mises
sur des stratégies novatrices de mobilisation,
de concertation et d'encadrement des
personnes immigrantes**

Mémoire présenté

à

La Commission des relations avec les citoyens

par

**L'institut de recherche sur l'intégration professionnelle
des immigrants du Collège de Maisonneuve (IRIPI)**

Dans le cadre de

**La consultation sur la *Planification de l'immigration au
Québec pour la période 2020-2022***



Institut de recherche sur l'intégration
professionnelle des immigrants

 Collège de Maisonneuve

Juillet 2019

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de L'IRIPI	1
Résumé.....	1
Résumé des recommandations.....	2
Introduction : les enjeux de l'immigration au Québec..	3
Situation des personnes immigrantes sur le marché de travail du Québec : inégalités et Obstacles.....	4
l'intégration sociale et professionnelle : du politique au relationnel	6
Recommandations	7
1. La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants obtenues à l'étranger .. 6	
Recommandation 1.....	7
2. Adoption de nouvelles activités de francisation et de mesures en gestion de la diversité dans les entreprises.....	7
Recommandation 2.....	8
3. Accepter la diversité de valeurs : promouvoir l'inclusion et non pas l'exclusion	9
Recommandation 3.....	9
4. Multiplier les actions pour l'intégration en emploi des demandeurs d'asile, les réfugiés et les personnes immigrantes qui vivent présentement au Québec.....	9
Recommandation 4.....	10
Recommandation 5.....	10

PRÉSENTATION DE L'IRIPI

L'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI), affilié au Collège de Maisonneuve, est un Centre collégial de transfert de technologies en pratiques sociales novatrices (CCTT-PSN). Il a pour mission de contribuer au développement et au transfert de pratiques sociales novatrices en vue de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes immigrantes et issues de l'immigration.

Lieu interdisciplinaire de recherche appliquée, l'IRIPI travaille avec une variété d'organisations impliquées dans le processus d'intégration des immigrants au marché du travail et à la société québécoise, soit des organismes à but non lucratif, des associations d'employeurs, des organismes publics (ministères) et parapublics (réseaux de la santé et de l'éducation, comités sectoriels de main-d'œuvre), des municipalités, des représentants d'ordres professionnels, des organisations syndicales et des entreprises, notamment les PME. À partir de l'identification de leurs besoins, l'IRIPI **développe** des projets de recherche-action, des formations et des outils sur mesure et de l'accompagnement vers l'innovation. Ses trois principaux créneaux sont (1) la gestion de la diversité ethnoculturelle dans les entreprises et les organisations (2) les pratiques et médiations interculturelles et (3) les pratiques sociales novatrices.

RÉSUMÉ

La Commission des relations avec les citoyens tient une consultation publique sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022. L'enjeu présenté dans cette consultation interpelle de près l'Institut de recherche pour l'intégration des personnes immigrantes (IRIPI) du Collège de Maisonneuve. D'entrée de jeu, l'IRIPI considère que l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes implique une volonté et un leadership politiques. Il en découle par la suite une série d'actions reflétant la collaboration et la volonté managériale des acteurs économiques et des parties prenantes de la société civile dans la voie de l'intégration des personnes immigrantes. Sans cette volonté, l'idéale d'intégration sera difficile à atteindre.

Lors de l'adoption du projet de loi 9, le 16 juin 2019, le gouvernement a souligné l'urgence d'agir afin de répondre rapidement aux besoins de main-d'œuvre exprimés par les employeurs, dans un contexte de plein emploi et de pénurie dans plusieurs secteurs économiques et régions géographiques du Québec. La solution envisagée mise sur une réforme visant une meilleure identification des candidats et une accélération dans le processus de sélection des candidats à l'immigration. La nouvelle plateforme Arrima devrait permettre une identification des candidats correspondant aux profils recherchés par les entreprises québécoises.

L'IRIPI considère que si le programme Arrima, attendu depuis fort longtemps, vise à mettre en commun les compétences des candidats à l'immigration avec les besoins des entreprises, il n'en demeure pas moins que la sélection des nouveaux arrivants, eu égard des besoins des entreprises, ne garantit pas une bonne intégration en emploi ou en société. L'IRIPI croit que le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'inclusion (MIDI) doit agir en amont et développer un système collaboratif impliquant le ministère, les entreprises et les acteurs du marché du travail afin d'accompagner les entreprises dans les aspects de la gestion de la diversité ethnoculturelle.

Malgré la bonne intention du gouvernement d'accélérer le processus de sélection des nouveaux candidats à l'immigration, plusieurs zones grises demeurent sans explication, notamment en ce qui

concerne la reconnaissance des compétences à l'étranger (orientation 4), la favorisation des candidats ayant une connaissance des valeurs démocratiques (orientation 7) et les problèmes d'accès des demandeurs d'asile aux services.

Dans ce mémoire, l'IRIPI répond aux orientations du document de consultation du MIDI et soumet 5 recommandations.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1	L'IRIPI recommande au Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'inclusion (MIDI) d'encourager la mise en œuvre d'un système collaboratif entre le ministère, les entreprises et les acteurs du marché du travail ayant développé des méthodes de reconnaissance des compétences afin de faciliter le partage d'expertise dans la reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences des travailleurs immigrants.
Recommandation 2	L'IRIPI recommande au MIDI de soutenir l'innovation dans les initiatives des entreprises de francisation en milieu de travail et dans le domaine de la gestion de la diversité par un « apprentissage mutuel » de différents acteurs impliqués dans le processus d'intégration des travailleurs immigrants (entreprises, organismes communautaires, centres de recherche, municipalités, etc.).
Recommandation 3	L'IRIPI appui toute action gouvernementale visant l'intégration et la participation des personnes immigrantes à la société québécoise. Dans ce sens, l'IRIPI recommande au MIDI de continuer les efforts qui favorisent l'intégration et la pleine participation des personnes immigrantes et de miser sur le développement des formations sur l'histoire du Québec et l'histoire de l'immigration au Québec, les valeurs de la société ainsi que le développement des compétences interculturelles qui contribuent au développement des relations harmonieuses entre les citoyens du Québec.
Recommandation 4	L'IRIPI recommande au MIDI de soutenir les efforts de collaboration, de partage des expériences et des compétences entre les entreprises et les acteurs montréalais et régionaux qui participent au processus d'intégration des personnes réfugiés ou en attente de la reconnaissance de statut de réfugiés dans leurs démarches visant à mieux répondre à leurs besoins d'intégration.
Recommandation 5	L'IRIPI recommande une prise en charge et évaluation des risques encourus par les demandeurs du statut de réfugié, notamment lors des premiers mois au Québec, soit avant l'obtention, par eux, d'un permis de travail et d'un emploi correspondant à leurs aspirations.

INTRODUCTION : les enjeux de l'immigration au Québec

Comme le souligne le document synthèse sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022, les enjeux de l'immigration au Québec sont à la fois démographiques, économiques et linguistiques. Du point de vue démographique, bien qu'un débat existe sur la question, plusieurs soutiennent que l'immigration peut contribuer à contrer le vieillissement de la population, mais de façon limitée¹. Ainsi l'admission des immigrants au Québec peut compenser en partie la faible natalité. Du point de vue linguistique, les politiques d'immigration ont placé au cœur des principes de sélection la connaissance du français. Cette politique semble porter fruit, puisqu'on observe une hausse dans la proportion des immigrants admis déclarant connaître le français, et ce depuis 2016. Au premier trimestre de 2018, un peu moins de la moitié (43,8 %) des immigrants admis déclaraient connaître le français à leur arrivée, comparativement à 42,6 % au premier trimestre de 2017². Du point de vue économique, dans un contexte de rareté de main d'œuvre de plus en plus prononcée, l'immigration peut contribuer positivement quant au nombre de personnes en âge de travailler. En effet, les prévisions d'Emploi-Québec datant de 2016 sur l'évolution future du marché du travail font état d'un nombre d'emplois à pourvoir s'élevant, pour la période 2017-2026, à 1 428 200³. Afin de combler ces besoins, le Québec pourra compter sur plusieurs sources de main-d'œuvre. Parmi ces dernières, Emploi-Québec estime que la future population immigrante représentera 22 % de l'offre de main-d'œuvre au cours de la période 2017-2026⁴. Ces personnes s'ajouteront aux immigrants déjà en emploi. À l'heure actuelle, les immigrants représentent environ 16,9 % des personnes en emploi⁵. Ces données indiquent non seulement combien l'économie québécoise devra compter sur un apport important de travailleurs issus de l'immigration pour faire face à ses besoins de main-d'œuvre, mais aussi l'importance que devrait représenter dans le futur la proportion d'emplois qui sera occupée par les personnes immigrantes.

Cependant, l'apport de l'immigration à la dynamique économique du Québec et à la société québécoise est conditionnel à une bonne intégration des immigrants au marché du travail⁶ et à la société. De ce point de vue, l'ensemble des données pointe plusieurs problématiques.

¹ Bourdabat, Brahim et Gilles Grenier. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, p. 84.

² Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec. 1er trimestre 2018, p.4. <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2018trimestre1-ImmigrationQuebec.pdf>

³ Québec, Emploi-Québec, État d'équilibre du marché du travail diagnostics pour 500 professions, 2018, p.4. http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_etat_equilibre.pdf

⁴ Idem, p. 5.

⁵ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2018.pdf> p.26.

⁶ Bourdabat, Brahim et Gilles Grenier. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, p. 84 ; Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cahier de consultation*, 2014.

Situation des personnes immigrantes sur le marché de travail du Québec : inégalités et obstacles

Depuis 2014, l'économie québécoise présente des signes d'une reprise économique certaine. C'est ainsi qu'en 2017 le taux de chômage a atteint 6,1 % pour l'ensemble de la population, ce qui est décrit par le directeur de l'Institut de la Statistique du Québec comme un « plancher historique en 41 ans »⁷. Bien que la situation générale en emploi des immigrants connaisse une certaine amélioration, avec un taux de chômage qui a passé de 10,6 % en 2007 à 8,7 % en 2017, l'écart entre les taux de chômage des immigrants et ceux de l'ensemble de la population québécoise n'a diminué que relativement, puisqu'il est passé de 3,3 points de pourcentage en 2007 à 10,6 en 2017⁸ et à 4.9% en juin 2019⁹.

Toutefois, c'est au chapitre de la qualité de l'emploi que les différences se font davantage jour. Ainsi, le taux de surqualification des personnes immigrantes était en 2014 supérieur de près de 15 % à celui de la population née au Québec (45 % contre 32 % pour l'année 2014)¹⁰. Conséquemment, le taux de faible revenu chez les personnes immigrantes est supérieur à celui observé au sein de la population native (21% contre 14 % en 2006)¹¹. Ceci a pour conséquence que les ménages dont le soutien principal est immigrant ont plus de risque que les ménages dont le soutien principal est natif de connaître des privations matérielles de divers ordres¹².

En outre, la population immigrante n'est pas une population homogène du point de vue des problématiques liées à l'intégration. En premier lieu, les difficultés sont concentrées au début de l'établissement. Ainsi, le taux de chômage diminue avec la durée de la période de résidence au Québec. En 2015, le taux de chômage des immigrants très récents (moins de 5 ans de résidence au Québec) s'élevait à 18,0 % alors qu'il était de 11,4 % pour les immigrants récents (entre 5 et 10 ans de résidence) et diminue à 8,2 % chez les immigrants de longue date (plus de 10 ans de résidence)¹³. Ces données montrent que si la situation globale des personnes immigrantes s'améliore avec le temps, il existe un besoin important de réduire les nombreux obstacles se posent en début d'établissement afin de faciliter une intégration rapide.

En second lieu, certaines **catégories** d'immigrants connaissent des difficultés accrues. Ainsi, les personnes réfugiées sont une population particulièrement à risque qui connaît des problématiques d'accès au logement, au travail ainsi qu'une difficulté d'accès à un réseau social, notamment en raison d'une connaissance moindre du français ou de l'anglais.

En troisième lieu, les problématiques ne sont pas équivalentes suivant les **sexes**, les femmes connaissant plus de problématiques que les hommes. Si l'on considère les taux d'emploi de 2015, non seulement les femmes immigrantes ont moins fréquemment un emploi que les hommes immigrants (54,1 % contre 65

⁷ Québec, Institut de la statistique du Québec. *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2017*, 2018,

⁸ *Idem*, pp. 24 et 28.

⁹ <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-epa-201906.pdf>

¹⁰ Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Recueil de statistiques, 2016, p. 29.

¹¹ *Idem*, p. 30.

¹² Québec, Institut de la statistique du Québec. « La privation matérielle des ménages » in *Données sociodémographiques en bref*, vol19(3), juin 2015, pp. 10-18.

¹³ Québec, Institut de la statistique du Québec. *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2015*, 2016

%)¹⁴, mais cet écart est nettement supérieur à celui que l'on observe chez les non-immigrants (57 % contre 63 %)¹⁵.

Enfin, comme l'ont démontré plusieurs recherches, **l'origine nationale** des immigrants est un facteur important qui joue sur l'accès à l'emploi¹⁶.

Par ailleurs, l'intégration socioprofessionnelle est plus difficile pour les personnes des **minorités visibles**, y compris pour celles qui sont nées au Québec¹⁷. Ainsi, en 2011, on observait que le taux de chômage des personnes appartenant à une *minorité visible* était systématiquement supérieur à celui des personnes n'ayant pas ce statut¹⁸. Notons également que certains travaux montrent que l'appartenance à une *minorité racisée* est un facteur qui entrave l'intégration en emploi, notamment en raison de phénomènes de discrimination¹⁹.

De nombreuses recherches font état des **obstacles** à l'intégration socioéconomique des immigrants. Il existe aujourd'hui un consensus relatif sur ces derniers : difficultés de reconnaissance des diplômes des qualifications et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger de la part des divers acteurs du marché du travail (employeurs, Ordres professionnels, établissements d'enseignement), pratiques de gestion des ressources humaines dans les milieux de travail, racisme et discrimination²⁰, manque de réseaux sociaux et difficultés d'accès à l'information²¹.

Ces données révèlent que l'intégration des immigrants au marché du travail demeure une problématique majeure et que les obstacles à une telle intégration nuisent à une contribution optimale et à la pleine participation des personnes immigrantes au marché du travail et à la société québécoise. Ce constat démontre la nécessité de construire en partenariat avec les acteurs pertinents des solutions novatrices permettant une meilleure intégration des personnes immigrantes en prenant en compte les obstacles susmentionnés.

¹⁴ Québec, Institut de la statistique du Québec. *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2016, 2017*, p. 24.

¹⁵ Bourdabat, Brahim et Gilles Grenier. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, p. 111.

¹⁶ Renaud, Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leur dix premières années d'établissement au Québec », *Sociologie et sociétés*, 35(1), 2003, pp. 165-184.

¹⁷ Bourdabat, Brahim et Gilles Grenier. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, p. 130.

¹⁸ Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Recueil de statistiques, 2016, p. 31.

¹⁹ Eid, Paul, Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal, Rapport pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, 2012

²⁰ Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest, « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal », *Choix IRPP*, vol 14, no 2, mars 2008, p. 8 ; Eid, Paul, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, Rapport pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, 2012; Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cahier de consultation*, 2014, p. 17.

²¹ <http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf> ; Béji, Kamel et Anaïs Pellerin. « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relation industrielle / Industrial Relation*, vol 65 (4), Automne 2010, pp. 562-583.

L'intégration sociale et professionnelle : du politique au relationnel.

Le document synthèse sur la planification de l'immigration porte attention à certains enjeux actuels importants à l'intégration des immigrants : leur sélection et leur adéquation avec les besoins du marché du travail, la francisation, la surqualification et le chômage. Cependant, ces enjeux sont d'abord ou principalement abordés dans leur dimension économique, sans qu'apparaissent toujours clairement leurs dimensions sociales et culturelles. On pourrait croire, à la lecture de ce document, qu'un appariement entre les compétences d'un candidat à un emploi avec les compétences requises pour un poste suffirait pour assurer l'intégration en emploi et en société.

Or, les recherches de l'IRIPI confirment que l'intégration en emploi des personnes immigrantes commence par une volonté et un leadership politiques. Cette volonté se traduit par une vision, un discours et une stratégie efficace invitant l'ensemble des acteurs de la société à contribuer à l'édification de différentes composantes nécessaires à l'élimination des barrières économiques, linguistiques ou sociales. L'intégration sociale et professionnelle est également constituée d'un processus relationnel social complexe, qui exige un accès efficace à l'information, où la reconnaissance et le transfert de compétences ne peuvent se faire que si les différents acteurs qui composent l'écosystème du marché du travail sont en mesure de partager des points de repère communs.

Ainsi, les enjeux de la surqualification et du chômage, soulignés dans le document, ne peuvent se résumer à un arrimage économique. Il est nécessaire de prendre en compte les dimensions psychosociales et interculturelles. Les barrières à l'intégration découlent souvent de la méconnaissance ou des difficultés de lisibilité des compétences par les différents acteurs du marché du travail. Dans ce sens, l'IRIPI souligne l'importance d'accompagner et de soutenir les employeurs dans leurs démarches d'appropriation sociale et interculturelle de l'immigration.

RECOMMANDATIONS

1. La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants obtenues à l'étranger

L'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes constitue un défi important pour le Québec, en particulier dans le contexte de « guerre de talents » lié à la mondialisation des marchés, au développement technologique, au vieillissement démographique et à la pénurie de main-d'œuvre. À ce sujet, le document synthèse sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 du MIDI témoigne d'une vive préoccupation. Il est ainsi exprimée la nécessité d'assurer un meilleur arrimage entre les compétences des nouveaux arrivants et les besoins des entreprises afin de « faciliter l'accès à des emplois à la hauteur des compétences des personnes accueillies au Québec » (p. 24). Or, l'accès aux bassins de recrutement, évoqué dans le document de consultation, ne garantit pas le succès de cet arrimage, car pour combler leurs besoins en matière de main d'œuvre, les entreprises doivent être en mesure de reconnaître les différences entre les diplômés et les acquis et compétences des candidats, qui varient d'un pays à l'autre.

Dans le document de consultation, il est noté, sous l'orientation 4 que le MIDI « appuiera, dès l'étranger, les démarches de reconnaissance des compétences et d'évaluation comparative des diplômes, lorsque cela s'avère pertinent » (p. 35). Cette note nous inquiète particulièrement. De nombreuses recherches, dont certaines menées par l'IRIPI, démontrent la complexité de ce processus de reconnaissance des

compétences et les difficultés rencontrées par les employeurs, en particulier les PME²², car l'adéquation²³ entre un individu et son emploi s'opère selon une double équation : une adéquation entre personne et poste de travail et aussi une adéquation entre personne et organisation²⁴. C'est autour de ces deux registres que les employeurs expriment le plus de difficulté au niveau du recrutement et de l'intégration en emploi des travailleurs immigrants. Dans cette perspective, différents outils et méthodes de reconnaissance de compétences sont actuellement développées et mis en œuvre par divers acteurs du marché du travail au Québec et ailleurs au Canada (RAC, RC, outils de reconnaissance et transfert des compétences par les conseillers en emploi et les immigrants eux-mêmes) peuvent s'avérer bénéfiques. De plus, différents organismes communautaires ont développé une expertise dans la formation de bilans de compétences et de plans d'action personnalisés pour la recherche d'emploi des personnes immigrantes. Enfin, certains organismes travaillent à développer continuellement leur collaboration avec les entreprises.

Recommandation 1

Dans le but de faciliter le partage d'expertise dans la **reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences** des travailleurs immigrants, l'IRIPI recommande au MIDI la mise en œuvre d'un système permettant la collaboration, le partage de bonnes pratiques et initiatives novatrices entre le ministère (MIDI), les entreprises et les acteurs du marché du travail ayant développé des méthodes de reconnaissance des compétences.

2. Adoption de nouvelles activités de francisation et de mesures en gestion de la diversité dans les entreprises

À l'image de la société québécoise, la diversité ethnoculturelle est présente dans les entreprises. Si cette diversité est une source potentielle de richesse, elle ne va pas sans un certain nombre de défis qui doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des gestionnaires²⁵. Pour les personnes immigrantes intégrées en entreprise et visant des postes de responsabilité et/ou exigeant des compétences rédactionnelles, la maîtrise de la langue française constitue souvent une barrière menant à

²² Schlobach, M. (2015). *Approche interculturelle pour les entreprises participant à Interconnexion*. Programme d'aide à la recherche et au transfert – volet innovation sociale (PART-IS), Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science du Québec (MERS). Schlobach, M. (2013). *Transfert des compétences pré-migratoires par l'approche interculturelle : une nouvelle expertise pour les conseillers en employabilité*. PART-IS, MERS. Touré, Marème. (2012). *Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants: l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi)*. Chicha, Marie-Thérèse, & Charest, Éric A. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux : *Choix*, 14(2), 1-91.

²³ Ou appariement, ou, en anglais, *match*.

²⁴ Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49. Kristof-Brown, A. L. et Jansen, K. J. (2007). Issues of person-organization fit. *Perspectives on organizational fit*, 123-153. Michaud, R. (2014). *La validité prédictive et incrémentielle de l'appariement personne-organisation pour les activités de sélection*. Thèse doctorat, Université Laval.

²⁵ Relations interculturelles et gestion de la diversité. Guide pour outiller les PME, IRIPI & CEM, 2017.

un effet de plafond de verre²⁶. Une étude récente de l'IRIPI²⁷ a souligné l'importance de la mise en œuvre, notamment en entreprise, d'une offre de francisation compatible avec les exigences linguistiques des postes occupés par les personnes immigrantes et aussi des postes que ces personnes envisagent dans leur plan de carrière. Dans une visée plus macro, il est suggérée dans cette étude la création d'un guichet unique dans la région métropolitaine de Montréal afin d'améliorer l'accès à l'information en matière de francisation et une meilleure concertation de l'offre de ces services.

Au plan de la gestion de la diversité ethnoculturelle, l'incertitude associée à l'évaluation des savoir-être en contexte de diversité est généralement associée, par les employeurs, à un « risque de recrutement » supplémentaire²⁸. Les coûts associés à la mise en place d'un nouveau processus de dotation peuvent dissuader les employeurs d'engager des candidats immigrants²⁹. Cette préférence peut avoir des effets négatifs sur l'image de l'entreprise et entraîner pour elle la perte d'avantages concurrentiels. À l'opposé, les entreprises ayant opté pour développer les compétences interculturelles des équipes améliorent l'efficacité et la performance de l'entreprise en favorisant la collaboration dans les équipes multiethniques. Il est question ici de *la volonté managériale des décideurs en entreprise*. Enfin, les travaux de recherche de l'IRIPI en gestion de la diversité ethnoculturelle montrent que la mise en œuvre d'une société inclusive n'est pas un processus unidirectionnel, mais implique toute la société. Plus précisément, plus les entreprises investissent en vue d'assurer l'adaptation des immigrants à leur nouvelle réalité, plus la performance et la productivité au travail tendent à s'améliorer et à avoir des impacts à plusieurs niveaux du macro au micro. L'intégration des personnes immigrantes n'est pas seulement un processus économique, mais aussi un processus social qui dépasse les besoins du marché de travail. Dans la mise en place de ces mesures d'accueil, d'intégration et de rétention, le MIDI, les municipalités, les organismes communautaires, les cégeps et les centres de recherche peuvent jouer un rôle significatif en préparant et en outillant les entreprises à mieux intégrer les travailleurs immigrants.

Recommandation 2

L'IRIPI recommande au MIDI de soutenir l'innovation dans les initiatives des entreprises pour une francisation en milieu de travail et dans le domaine de la gestion de la diversité par un « apprentissage mutuel » de différents acteurs impliqués dans le processus d'intégration des travailleurs immigrants (entreprises, organismes communautaires, cégeps, centres de recherche, municipalités, etc.).

²⁶ St-Laurent, N. et El-Geledi, S. (2013). *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non francophones à Montréal*. Conseil supérieur de la langue française. Renaud, J. (2005). Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec: quelques exemples à partir d'enquêtes. *Santé, société et solidarité*, 4(1), 109-117.

²⁷ Rapport de recherche : *Analyse des services de soutien à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes dans la région métropolitaine de recensement de Montréal. Propositions d'innovations dans une perspective comparative avec d'autres provinces canadiennes*. IRIPI en partenariat avec CEM, 2019.

²⁸ Vultur, M. (2009). Les difficultés de recrutement: quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH des entreprises de la région de Québec. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (40).

²⁹ Projet de recherche, « Développement d'un outil novateur d'évaluation des savoir être en contexte de diversité », IRIPI, projet subventionné par CRSNG et en partenariat avec ComparJobs, 2018-2019.

3. Accepter la diversité de valeurs : Promouvoir l'inclusion et non pas l'exclusion

L'orientation 7 du document portant sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 affirme que « [d]ans les années à venir, le gouvernement du Québec souhaite **favoriser la sélection** de personnes qui connaissent [les] valeurs » démocratiques et québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (p. 32, notre surlignage). La remarque nous semble problématique et renvoie à une longue polémique qui a fait couler beaucoup d'encre dans les milieux académiques et médiatiques depuis les années 1980. Il a été question à travers l'histoire du Québec, dans la gestion politique de l'immigration, d'utiliser des terminologies telle que : le contrat moral, le contrat civique, la culture publique commune, les valeurs communes, etc. À plusieurs reprises, des universitaires évoquaient la subjectivité de ces termes aux contours flous. En effet, procéder à une favorisation dans la sélection des personnes qui connaissent les valeurs démocratiques peut faire l'objet de plusieurs interprétations qui promeuvent l'exclusion. Nous comprenons l'importance des valeurs démocratiques ainsi que celles protégées par la *Charte des droits de la personne* du Québec. À cet égard, nous soulevons plusieurs questions : à partir de quels indicateurs une personne candidate à l'immigration serait considérée « conforme » ou non aux valeurs québécoises? La méconnaissance des valeurs québécoises amène-t-elle une exclusion des candidats à l'immigration? Peut-on croire que les valeurs québécoises peuvent être apprises et valorisées en terre québécoise? N'y a-t-il pas un danger de créer un sous-entendu préjudiciable entre ceux qui nous ressemblent, et les autres c'est-à-dire ceux qui proviennent des sociétés qui n'ont pas les mêmes codes et valeurs démocratiques?

Les travaux de recherche de l'IRIPI misent sur la force de la diversité ethnoculturelle et visent à démystifier les enjeux et les défis de l'immigration, de l'intégration et contribuent à réduire les incompréhensions qui nourrissent la discrimination et l'exclusion. Les entretiens et les séances d'observations menées dans le cadre de différents projets ont permis de constater la présence des discriminations qui prennent diverses formes dans les milieux de travail. L'IRIPI s'inquiète des dérivés possibles de cette orientation.

Recommandation 3

L'IRIPI appuie toute action gouvernementale visant l'intégration et la participation des personnes immigrantes à la société québécoise. Dans ce sens, l'IRIPI recommande au MIDI de continuer les efforts qui favorisent l'intégration et la pleine participation des personnes immigrantes et de miser sur le développement des formations sur l'histoire du Québec et l'histoire de l'immigration au Québec, les valeurs de la société ainsi que le développement des compétences interculturelles qui contribuent au développement des relations harmonieuses entre les citoyens du Québec.

4. Multiplier les actions pour l'intégration en emploi des demandeurs d'asile, les réfugiés et les personnes immigrantes qui vivent présentement au Québec

Le document portant sur la planification de l'immigration pour la période 2020-2022 du MIDI mentionne à plusieurs reprises les demandeurs d'asile et les réfugiés. Le gouvernement réaffirme en effet l'engagement humanitaire du Québec « par l'accueil de personnes réfugiées et d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale » (p. 18). Dans le contexte international présent et notamment avec l'impact de politiques migratoires des États-Unis, il est attendu que le nombre de demandeurs d'asile au Canada et par la suite du nombre de personnes ayant obtenu le statut de réfugié continuera de s'accroître. Les chiffres du MIDI font d'ailleurs état de cette tendance qui s'est imposée depuis

2017³⁰. En 2018, 27 970 demandes d’asile ont été présentées au Québec, dont 66% ont été déposées par des personnes qui sont arrivées de façon irrégulière (18 518 interceptions). Pour la même période, en 2017, 27 890 demandes avaient été reçues (MIDI, 2019). Il s’agit d’une population ayant souvent vécu des problèmes sociaux et économiques pouvant les fragiliser psychologiquement, ce qui demande des services adaptés à leur vécu migratoire. Dans le cas des demandeurs du statut de réfugié, leur statut incertain peut rendre leur intégration socioprofessionnelle plus longue et imprévisible. Les données provenant de nos enquêtes de terrain portant sur la régionalisation des personnes immigrantes³¹ démontrent que nombre d’entreprises et d’autres acteurs (montréalais et régionaux) ne sont pas bien outillés pour répondre aux besoins des demandeurs d’asile et personnes réfugiées qui sont plus enclins à s’établir en région d’une manière durable que les autres catégories d’immigrants³². Investir dans l’encadrement auprès des personnes en attente de la reconnaissance du statut de réfugié constitue un enjeu important dans leur intégration sociale et professionnelle. Le manque d’accès aux services comme la francisation, les services d’aide à la recherche d’emploi ou d’autres types d’intervention les rend extrêmement vulnérables au contact avec la réalité du quotidien.

Recommandation 4

L’IRIPI recommande au MIDI de soutenir les efforts de collaboration, de partage des expériences et des compétences entre les entreprises et les acteurs montréalais et régionaux qui participent au processus d’intégration des personnes réfugiés ou en attente de la reconnaissance de statut de réfugiés dans leurs démarches visant à mieux répondre à leurs besoins d’intégration.

Recommandation 5

L’IRIPI recommande une prise en charge et évaluation des risques encourus par les demandeurs du statut de réfugié, notamment lors des premiers mois au Québec, soit avant l’obtention, par eux, d’un permis de travail et d’un emploi correspondant à leurs aspirations.

³⁰ Voir <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/demandeur-asile.html>.

³¹ Rapport de recherche, « Analyse des pratiques d’accompagnement des organismes montréalais en régionalisation. Propositions d’innovation », IRIPI, 2019. Rapport de recherche, « Vers des pratiques novatrices de régionalisation de l’immigration », IRIPI, 2017. Voir aussi le rapport de recherche « Perspectives exploratoires sur l’employabilité des personnes réfugiées » présenté au ROSINI et TCRI par l’équipe de recherche Erasme en janvier 2018.

³²Rapport de recherche, « Analyse des pratiques d’accompagnement des organismes montréalais en régionalisation. Propositions d’innovation », IRIPI, 2019. Rapport de recherche, « Vers des pratiques novatrices de régionalisation de l’immigration », IRIPI, 2017.