

**Recension de politiques et  
expériences d'intégration en emploi  
des immigrants dans trois grandes  
RMR canadiennes d'immigration**

Nicolas Bastien et Alain Bélanger

**INRS**

Université d'avant-garde

Centre - Urbanisation Culture Société



**Recension de politiques et  
expériences d'intégration en  
emploi des immigrants dans trois  
grandes RMR canadiennes  
d'immigration**

Nicolas Bastien et Alain Bélanger

Rapport no. 5

Institut national de la recherche scientifique  
Centre - Urbanisation Culture Société

Juin 2010

Responsabilité scientifique : Alain Bélanger  
[alain.belanger@ucs.inrs.ca](mailto:alain.belanger@ucs.inrs.ca)  
Institut national de la recherche scientifique  
Centre - Urbanisation Culture Société

Diffusion :  
Institut national de la recherche scientifique  
Centre - Urbanisation Culture Société  
385, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone : (514) 499-4000  
Télécopieur : (514) 499-4065

[www.ucs.inrs.ca](http://www.ucs.inrs.ca)

Projet de recherche financé par Emploi-Québec

Remerciements : Ce rapport a bénéficié des  
commentaires et suggestions de Régent Chamard et  
de Bernard Landry d'Emploi Québec.

ISBN 978- 2-89575--230-1

Dépôt légal : - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010  
- Bibliothèque et Archives Canada

© Tous droits réservés

# TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX .....	V
INTRODUCTION.....	1
1. LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES IMMIGRANTS POUR INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN .....	5
1.1 Méconnaissance des langues officielles.....	5
1.2 Non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle .....	6
1.3 Exigences d'expérience de travail canadienne.....	7
1.4 Absence de réseaux professionnels.....	7
1.5 Discrimination .....	8
1.6 Exigences spécifiques d'embauche .....	8
2. LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'INTERVENTION .....	11
2.1 Le contexte social .....	11
2.2 Au niveau des immigrants .....	11
2.3 Au niveau des employeurs .....	13
3. REVUE DE QUELQUES PROGRAMMES ET SERVICES.....	15
3.1 Toronto .....	15
3.1.1 Programmes et services gouvernementaux .....	15
3.1.2 Programmes et initiatives privés ou communautaires .....	18
3.2 Ottawa .....	21
3.2.1 LASI World Skills .....	21
3.2.2 Career Access for Newcomers .....	22
3.2.3 Workplace Language Training for Newcomers.....	22
3.2.4 The Ottawa Job Match Network .....	23
3.2.5 Immigrant employment learning partnership .....	23
3.2.6 Hire immigrants Ottawa .....	24
3.2.7 Immigrant Internship Pilot Program .....	26
3.3 Service intégration travail Outatouais .....	26
3.3.1 Programme de Formation préparatoire à l'emploi .....	27
3.3.2 Service d'aide à l'emploi .....	28
3.4 Montréal.....	29
3.4.1 Recrutement dans le domaine de l'aérospatiale .....	29
3.4.2 Alliés Montréal .....	31
3.4.3 Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI) et l'approche interculturelle en employabilité.....	32

4. RECOMMANDATIONS VISANT À AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICE POUR L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉALAIS .....	35
4.1 Manque d'informations prémigratoires sur les réalités du marché du travail à Montréal .....	35
4.2 Fragmentation des services et manque de coordination des acteurs.....	37
4.3 Reconnaissance des diplômes .....	39
4.4 Des formations avancées et spécialisées en français .....	40
4.5 Le rôle de la ville de Montréal .....	40
4.6 Rejoindre les employeurs .....	42
4.7 Des outils d'évaluation.....	43
4.8 Le rôle des syndicats et des associations professionnelles .....	44
4.9 Le travail autonome et l'entrepreneuriat chez les immigrants .....	44
4.10 La situation difficile des femmes immigrantes.....	44
CONCLUSION .....	47
BIBLIOGRAPHIE.....	49

## Liste des tableaux

1 : Principaux programmes et services du gouvernement du fédéral pour l'intégration en emploi des immigrants.....	15
2 : Principaux programmes et services du gouvernement de l'Ontario pour l'intégration en emploi des immigrants.....	16
3 : Principaux programmes et services du gouvernement du Québec pour l'intégration en emploi des immigrants.....	29





## Introduction

Comme la majorité des pays occidentaux, le Canada et le Québec ont connu durant le 20<sup>e</sup> siècle une baisse importante de leur taux de fécondité, ce qui a entraîné un vieillissement de leur population. En plus de cette chute marquée de la fécondité, un deuxième élément accélérera le vieillissement démographique : les premiers baby-boomers atteindront 65 ans en 2011. Plusieurs se retireront du marché du travail dans les années à venir. Cette conjoncture démographique défavorable laisse craindre une pénurie de main-d'œuvre à moyen terme. Le report des retraites et l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail peuvent retarder le recul du taux global d'activité, mais le vieillissement de la population se traduira inévitablement par une baisse de celui-ci (Martel *et al*, 2007). Cette pénurie appréhendée est une des raisons principales qui incite les gouvernements canadien et québécois à accroître les niveaux d'immigration. En 2008-2009, le Québec a ainsi accepté 45 264 immigrants, soit 18,3 % de tous les immigrants reçus au Canada (MICC, 2009). Les sources de cette immigration se sont beaucoup diversifiées depuis 30 ans. En 1981, les personnes originaires des États-Unis, de l'Europe de l'Ouest, des Caraïbes, de l'Amérique du Sud et Centrale et de l'Asie du Sud-est représentaient 65 % des immigrants récents qui s'établissaient au Canada, alors que ceux-ci ne représentaient plus que 28 % en 2001. En 1981, les immigrants provenant de l'Europe orientale, de l'Asie du Sud (Inde, Pakistan), de l'Asie de l'Est (Chine), de l'Asie de l'Ouest ou de l'Afrique ne représentaient que 35 % des immigrants récents, tandis qu'en 2001 ils représentaient 72 % des immigrants canadiens (Picot et Sweetman, 2005). Bien qu'elle se distingue par sa composition de celle du reste du Canada, l'immigration au Québec s'est elle aussi beaucoup diversifiée. Les pays traditionnels d'immigration (mis à part la France) ont été remplacés par de nouveaux pays sources tels que l'Algérie, le Maroc, la Chine, la Colombie et la Roumanie, contribuant à la diversité culturelle de la population.<sup>1</sup>

Les immigrants arrivés récemment à Montréal sont en moyenne très scolarisés (Bélanger et Bastien, 2010). Les politiques d'immigration canadienne et québécoise cherchent à attirer au pays une main-d'œuvre qualifiée et scolarisée qui favorisera la progression de l'« économie du savoir » au pays, l'avantage compétitif que détient le Canada face aux pays émergents se trouvant dans la spécialisation de sa main-d'œuvre. De surcroît, on considère que les immigrants plus scolarisés auront davantage de facilité à intégrer la société d'accueil.

---

<sup>1</sup> Banque de données des statistiques officielles sur le Québec

Si d'un côté le Canada et le Québec ont besoin de l'immigration, les immigrants viennent au pays avec de nombreuses attentes. Le projet d'immigrer naît lorsque l'individu désire améliorer ses conditions de vie et celles de sa famille. La décision d'immigrer est donc souvent liée à un espoir d'améliorer sa situation économique. On voit ainsi qu'autant pour l'immigrant que pour le pays d'accueil, l'immigration est fortement rattachée au monde du travail et aux gains relatifs que chacun espère en tirer.

Cependant, les immigrants semblent connaître plus de difficultés qu'auparavant à intégrer le marché du travail : taux de chômage plus élevé et revenus plus faibles que les natifs, même plusieurs années après leur arrivée. Ces difficultés touchent particulièrement les immigrants récents. En fait, la situation économique des immigrants se serait dégradée lors des dernières décennies (Frenette et Morissette 2003; Aydemir et Skuterud 2004; Green et Worswick 2004; Picot et Sweetman 2005). Plusieurs hypothèses ont été avancées pour expliquer cette dégradation : changement des caractéristiques des immigrants, décroissance de la rétribution des années de scolarité, dévaluation des titres de scolarité et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger, détérioration des résultats sur le marché du travail pour l'ensemble des nouveaux actifs, compétences linguistiques et littéraires plus faible et finalement discrimination.

Cette situation a des conséquences négatives tant pour l'immigrant que pour le pays d'accueil. En quittant son pays, l'immigrant fait plusieurs sacrifices : il laisse derrière lui famille et amis. De plus, pour les immigrants sélectionnés sur la base de leurs compétences professionnelles, il n'est pas rare qu'ils laissent une situation professionnelle confortable par rapport aux standards du pays d'origine. L'immigrant fait ces sacrifices dans l'espoir de voir sa position économique et sociale s'améliorer. Pourtant, une fois au Canada, il est fréquent que la personne rencontre de nombreuses difficultés pour trouver un emploi correspondant à ses compétences et à ses aspirations. L'intégration économique étant souvent le premier pas vers l'intégration sociale et culturelle, ces difficultés professionnelles peuvent inciter les immigrants à se replier vers leur communauté culturelle. Cette situation peut aussi pousser les immigrants à retourner dans leur pays d'origine ou encore à immigrer vers d'autres provinces considérées comme plus accueillantes.

Pour la société d'accueil, l'échec de l'intégration des immigrants au marché du travail constitue une double perte économique. Non seulement des gens aptes au travail sont écartés du marché de l'emploi, mais de plus, une part importante des immigrants ne travaillent pas à leur plein potentiel, ceux-ci se retrouvant souvent avec des emplois en

deçà de leurs compétences (Renaud et Cayn 2007; Galarneau et Morissette 2008). Par ailleurs, pour la société d'accueil, il peut être inquiétant de voir une part importante de sa population économiquement exclue.

Face à cette situation, de nombreuses initiatives ont été mises en place pour faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail. Cette étude porte sur ces initiatives. Ce rapport s'ajoute à une série de quatre autres rapports préparés pour la Table métropolitaine de Montréal et financés par Emploi-Québec :

- *Un portrait de l'emploi chez les immigrants des cinq régions de la Table métropolitaine* (Bélanger et Bastien, 2010).
- *Un portrait comparatif de la situation de l'emploi chez les immigrants et les minorités visibles dans les RMR de Montréal, Ottawa-Gatineau, Toronto et Vancouver* (Bastien et Bélanger, 2010)
- *L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006* (Bélanger et Zhu, 2010)
- *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents dans les provinces de Québec, Ontario et Colombie-Britannique* (Bélanger et Al., 2010)

Ce dernier rapport est quant à lui de nature qualitative. On y retrouve une recension de bonnes pratiques favorisant l'intégration des immigrants au marché du travail, telle qu'identifiées par des personnes évoluant dans le milieu, pour les trois grandes régions d'immigration suivantes : Toronto, Ottawa et Montréal. Cette recension vise à aider les divers acteurs dans le développement d'initiatives d'intégration en emploi des immigrants. Toutefois, chaque région possédant un marché du travail qui lui est unique, les expériences retenues ne sont pas nécessairement transférables. La réussite d'un programme dans une région ne garantit pas son succès ailleurs. C'est d'ailleurs pour cette raison que la ville de Vancouver n'a pas été retenue dans cette étude puisque que son marché du travail et le type d'immigration qu'on y trouve sont trop différents de ceux de Montréal.

Cette recension des pratiques a été effectuée à partir d'entrevues avec des responsables d'organisations qui travaillent sur la question de l'intégration des immigrants au marché de l'emploi. L'utilisation d'entrevues a permis d'effectuer un tour d'horizon rapide du sujet, les personnes interviewées ayant une excellente connaissance des différentes pratiques dans ce milieu. Les organisations approchées ont été recommandées par des personnes contacts évoluant dans le milieu. La méthode « boule de neige » a ensuite été

utilisée, les premières personnes rejointes recommandant d'autres intervenants susceptibles d'enrichir cette recherche. Pour cette raison, bien que ce rapport s'intéresse avant tout aux pratiques ayant lieu dans les trois grandes RMR d'immigration, il contient aussi les résultats d'un entretien avec un organisme évoluant dans la région de l'Outaouais, certaines personnes interrogées ayant recommandé d'approcher ce dernier.

Des responsables des neuf organismes suivants ont été interrogés :

- Alliés Montréal
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre - Personnes immigrantes (CAMO-PI)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Hire Immigrants Ottawa (HIO)
- Local Agencies Serving Immigrants World skills (LASI World Skills)
- Service intégration travail Outaouais (SITO)
- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)
- The Maytree Foundation
- Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

L'étude comporte quatre sections. La première résume les principales difficultés rencontrées par les immigrants pour intégrer le marché du travail canadien telles qu'identifiées par la littérature et par les personnes interrogées. Elle est suivie d'une description des différents niveaux où peuvent s'appliquer les interventions favorisant l'intégration en emploi des personnes immigrantes, ce qui servira à mieux comprendre et situer à quel niveau agit chacune des pratiques qui sont ensuite décrites. La troisième partie présente plusieurs initiatives présentées dans les régions à l'étude et qui ont été identifiées lors des entrevues comme prometteuses. La dernière section propose certaines recommandations faites par les individus interrogés visant à améliorer le processus d'intégration en emploi des immigrants à Montréal.

# 1. LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES IMMIGRANTS POUR INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Concernant les difficultés d'intégration au marché du travail rencontrées par les immigrants, les résultats des entrevues correspondent à ce que l'abondante littérature sur le sujet a déjà mis de l'avant : méconnaissance des langues officielles, non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, manque d'expérience de travail au Canada, réseau social limité, discrimination et exigences spécifiques d'embauche.

## 1.1 Méconnaissance des langues officielles

De 2004 à 2008, 58,2 % des nouveaux immigrants admis au pays pouvaient communiquer dans une des deux langues officielles<sup>2</sup>. Cela est peu surprenant puisque la connaissance d'une des deux langues officielles est, en importance, le second critère de sélection des requérants principaux admis sous le volet économique de la politique d'immigration, et ce, autant pour le Canada que pour le Québec.<sup>3,4</sup> Pour ceux dont la connaissance de l'une ou l'autre des langues officielles est limitée, les gouvernements offrent différents programmes de formation linguistique de base. Au Québec, le programme d'intégration linguistique pour les immigrants (PILI) du MICC constitue le principal programme de francisation après migration, alors que dans le reste du Canada, le *Language Instruction for Newcomers to Canada* (LINC) de Citoyenneté et Immigration Canada offre des cours d'anglais ou de français aux nouveaux immigrants.

Malheureusement, malgré cette formation de base, la capacité à communiquer adéquatement en anglais ou en français constitue un obstacle important à l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Le fait de posséder des connaissances linguistiques de base ne garantit toutefois pas que celles-ci soient suffisantes pour que l'immigrant soit fonctionnel au sein du milieu du travail. Les résultats d'un sondage montrent que pour 66 % des employeurs canadiens, le manque de compétence linguistique propre au domaine de l'emploi représente une difficulté importante pour l'embauche d'immigrants (Centre syndical et patronal du Canada, 2004).

---

<sup>2</sup> Banque de données des statistiques officielles sur le Québec

<sup>3</sup> [www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp](http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp)

<sup>4</sup> [www.canadavisa.com/quebec-skilled-worker-immigration.html](http://www.canadavisa.com/quebec-skilled-worker-immigration.html)

Le problème se pose de façon plus importante à Montréal, alors que le processus de recrutement des immigrants économiques au Québec tient compte avant tout des connaissances en français<sup>5</sup> et que le MICC subventionne exclusivement les cours de langue française. Pourtant, la réalité du marché du travail est tout autre. En effet, selon les personnes interrogées, bien souvent même une excellente connaissance du français n'est pas suffisante pour décrocher un emploi qualifié. Le problème apparaît aussi dans la région d'Ottawa, où il est fréquent que les immigrants arrivent avec la connaissance d'une seule langue officielle. Or, dans cette région, l'un des principaux employeurs, le gouvernement fédéral, exige un minimum de bilinguisme pour les postes de superviseurs et de gestionnaires.

## **1.2 Non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle**

Un autre obstacle important à l'intégration des immigrants au marché du travail concerne la dévaluation de capital humain acquis à l'étranger. Pour certaines professions (médecin, infirmière, avocat) et pour certains métiers, la certification d'un ordre professionnel est nécessaire pour pratiquer au pays. L'immigrant exerçant une profession ou un métier réglementé doit donc traverser un processus de certification plus ou moins long et complexe selon le lieu d'obtention de son diplôme et sa profession. Dans certains cas, l'ensemble des études réalisées à l'extérieur du pays ne sera pas reconnu.

Au Canada, bien qu'environ 85 % des emplois ne soient pas régulés par un ordre professionnel<sup>6</sup>, la reconnaissance des diplômes pour ces emplois est souvent aussi un incontournable. Selon plusieurs des personnes interviewées, il existerait une part d'arbitraire importante au sein du processus de recrutement. Les employeurs ayant difficilement accès aux outils nécessaires pour évaluer la réelle valeur de la formation suivie par l'immigrant, il ne serait pas rare que ceux-ci soient amenés à écarter les candidats ayant des diplômes obtenus de l'étranger.

Toujours selon les personnes interrogées, il en serait de même pour les immigrants désirant poursuivre leurs études au Canada. Il serait commun de voir les institutions d'enseignement ne pas reconnaître ou ne reconnaître que partiellement certains diplômes ou études. Dans le cas d'une reconnaissance partielle des études, les immigrants pourraient être amenés à suivre un nombre excessif de cours pour compléter la formation suivie à l'étranger ce qui aurait pour conséquence de retarder l'insertion au marché du travail.

---

<sup>5</sup> Sur les 22 points accordés aux connaissances linguistiques, uniquement six sont attribués en fonction des connaissances de l'anglais.

<sup>6</sup> [www.hrsdc.gc.ca/eng/cs/comm/hrsd/news/2005/050425bb.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/cs/comm/hrsd/news/2005/050425bb.shtml) consulté le 26 janvier 2010

Par ailleurs, il existe aussi un problème lié à la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Celui-ci est distinct de la non-reconnaissance des diplômes puisqu'ici il ne suffit pas d'évaluer un nombre restreint de programmes et d'institutions d'enseignement étrangères pour pouvoir s'attaquer à ce problème. L'expérience professionnelle doit être évaluée au cas par cas. De plus, il n'est pas rare qu'on n'offre tout simplement pas aux nouveaux arrivants une chance de prouver leur expérience. Les nouveaux arrivants entrent donc sur le marché du travail canadien privé d'une grande partie de leur capital humain parce qu'il n'est pas reconnu alors que c'est ce même capital humain qui leur a ouvert les portes à l'immigration au pays. Dans le cas où l'expérience et les études sont reconnues, il est fréquent que le processus de reconnaissance soit long et qu'au bout du compte, la personne subisse une réelle déqualification du fait qu'elle n'a pas pu pratiquer son métier pendant une certaine période.

### **1.3 Exigences d'expérience de travail canadienne**

Parallèlement aux difficultés que connaissent les immigrants à faire reconnaître leur expérience professionnelle acquise à l'étranger, nombreux sont les employeurs qui exigent une expérience de travail au Canada. Weiner (2008) identifie quatre raisons qui poussent les employeurs vers cette exigence : connaissance du marché du travail canadien et de ses institutions, connaissances et expériences nécessaires à l'emploi, acculturation au lieu de travail canadien et discrimination.

Les employeurs croient ainsi qu'il est nécessaire que le nouvel arrivant passe par un processus de socialisation au marché du travail canadien et à sa culture, mais considèrent le coût de cette acculturation trop élevé pour qu'elle se déroule au sein de leur entreprise. Bref, après avoir connu une déqualification parce qu'on ne reconnaît que partiellement leur expérience et leur diplôme, ceux-ci se voient dans l'obligation de posséder l'expérience de travail canadienne. Cette dernière exigence alimente un cercle vicieux où l'immigrant ne peut acquérir une expérience de travail canadienne alors que celle-ci lui est nécessaire.

### **1.4 Absence de réseaux professionnels**

Une part importante du recrutement effectué par les employeurs passe par le bouche-à-oreille. Dans une étude faite auprès des employeurs assujettis à l'obligation des programmes d'accès à l'égalité au Québec, 70 % des employeurs ont indiqué que leur principale méthode de recrutement était effectuée par le bouche-à-oreille (Chicha 1998). Or, le réseau professionnel du nouvel arrivant dans le pays d'accueil est généralement quasi inexistant et à reconstruire. De surcroît, le réseau social de la personne immigrante

ne représente pas vraiment une solution de rechange, car celui-ci se limite bien souvent au réseau culturel/ethnique et n'offre que rarement accès à des offres d'emplois satisfaisantes par rapport aux qualifications de la personne.

## **1.5 Discrimination**

La discrimination est identifiée par les immigrants comme un des obstacles les plus importants, mais celle-ci demeure toujours très difficile à prouver. Elle ressort habituellement de façon assez claire lors des entrevues avec les immigrants, mais il est ardu pour les analyses plus quantitatives de prouver hors de tout doute raisonnable celle-ci. Oreopoulos (2009) dans une étude basée sur l'envoi de CV standardisés à différentes offres d'emploi en ligne dans la grande région de Toronto semble toutefois avoir été en mesure de confirmer la présence de discrimination. Pour des candidatures où seul le nom différait, celles portant un nom typiquement anglais recevaient 40 % plus de demandes d'interview que celles ayant des noms chinois, indien ou pakistanais. On pourrait être tenté de justifier ce phénomène par le fait que les employeurs associent possiblement un nom étranger à de moindres aptitudes à communiquer dans une des langues officielles, mais cette différence semblait persister même pour les candidats ayant fait leurs études et acquis leur expérience au Canada et donc bien intégrés à la société canadienne. Oreopoulos constatait aussi cette différence pour les emplois ne requérant aucune grande compétence en communication orale ou écrite. Que ce soit conscient ou non, on ferait donc face à une discrimination basée sur le nom. Or, cet exemple n'est peut-être que la pointe de l'iceberg. La discrimination apparaît constituer un obstacle à l'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien.

## **1.6 Exigences spécifiques d'embauche**

Des entrevues effectuées, il ressort un dernier obstacle qui s'avère particulièrement problématique dans la grande région d'Ottawa où le gouvernement fédéral et ses sous contractants sont les principaux employeurs. Premièrement, la citoyenneté canadienne est habituellement nécessaire pour obtenir un emploi dans la fonction publique. Les immigrants qui arrivent au pays ne possèdent que le statut de résident permanent et l'obtention de la citoyenneté canadienne prend un minimum de trois ans. Cela a pour conséquence de retarder considérablement l'accès aux emplois où celle-ci est requise. En second lieu, l'exigence d'une cote de sécurité est un autre des obstacles que connaissent les immigrants pour l'obtention de certains emplois. Ceux-ci étant au pays depuis peu et provenant possiblement de pays ou ayant voyagé dans certains pays



considérés à risque, trop fréquemment il est impossible pour eux d'obtenir cette cote. Ces deux pratiques, bien qu'elles soient justifiables, sont toutefois des obstacles institutionnels bien réels pour les immigrants.



## **2. LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'INTERVENTION**

Avant de continuer, il faut préciser les différents niveaux où s'effectuent les interventions visant à favoriser l'intégration des immigrants sur le marché du travail et indiquer quelles formes peuvent prendre celles-ci. On peut identifier trois niveaux d'interventions : l'offre, c'est-à-dire les immigrants au travail ou à la recherche d'emploi, la demande, c'est-à-dire les employeurs et finalement le contexte social dans lequel l'offre et la demande se rencontrent sur le marché du travail.

### **2.1 Le contexte social**

Les différents acteurs prenant part au marché du travail évoluent dans un cadre social qui conditionne l'évolution globale de ce marché. Les programmes de promotion de l'immigration et de la diversité culturelle tout comme ceux reliés à la lutte contre la discrimination et au racisme constituent des pratiques essentielles au processus d'intégration des immigrants à la société. Le MICC a identifié la promotion de l'ouverture à la diversité et le partage des valeurs communes comme l'une de ses principales orientations (MICC 2009). Dans un même ordre d'idées, la charte des droits et libertés de la personne du Québec est un autre outil important appuyant l'intégration des immigrants à la société d'accueil. Bien qu'on ne reconnaisse pas toujours leur importance, ces dispositions agissent au niveau systémique en permettant une transformation lente, mais en profondeur des mentalités des différents acteurs qui au bout du compte facilitent l'intégration des immigrants au marché du travail.

### **2.2 Au niveau des immigrants**

Les interventions faites auprès des immigrants permettant ou facilitant leur intégration au marché du travail sont nombreuses. Les services offerts avant la migration constituent la première étape d'un long cheminement. Ils varient selon la période d'arrivée et le type de requérant. Ceux-ci regroupent la promotion des possibilités et avantages d'immigrer au Canada, le recrutement, l'évaluation des dossiers des immigrants (santé, études, connaissances linguistiques, etc.), les cours de langue avant migration (tels que ceux fournis par le biais de l'Alliance Française ou en ligne) ainsi que l'ensemble des renseignements fournis aux candidats sur la vie au Canada.

Une fois l'immigrant arrivé au pays, la seconde étape de son intégration débute : l'accueil et l'accompagnement. Le travail accompli avant le départ du pays d'origine se poursuit au cours de cette étape alors que les services d'accueil fournissent aux nouveaux arrivants quantité d'informations : comment trouver un logement, comment fonctionne le système de santé et d'éducation, quelles sont les différents ressources et

services disponibles pour le nouvel arrivant, etc. Le site [settlement.org](http://settlement.org) fournit un bon exemple des services d'accueil et d'accompagnement offerts aux immigrants à destination de l'Ontario. De son côté, le Québec offre des séances individuelles ou de groupe portant sur les premières démarches d'installation à la société québécoise. À ce titre, un peu plus de 15 000 nouveaux arrivants se sont prévalus de ce service au cours de l'année 2008-2009 (MICC 2009). De plus, par le biais du Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA), le MICC soutient de nombreux organismes communautaires qui accompagnent les immigrants pendant les cinq premières années. En plus d'aider les nouveaux immigrants dans leurs premières démarches d'installation (logement, école, garderie, assurance-maladie), les organismes servent de pont entre les nouveaux immigrants et la société d'accueil. Ils aident les nouveaux immigrants à acquérir les repères dont ils ont besoin pour fonctionner dans leur nouvel environnement.

Une fois l'immigrant installé, le MICC offre et finance par le biais du Programme d'intégration linguistique pour les immigrants (PILI) des cours de français aux nouveaux arrivants. Selon le niveau de scolarité, les compétences langagières et le projet d'intégration socioprofessionnelle de l'immigrant, le MICC détermine le régime (temps plein ou partiel) et le niveau du cours à suivre ainsi que lieu où celui-ci sera suivi (cégep, université, organisation communautaire). Le programme LINC offre une formation similaire en anglais ou en français dans le reste du Canada.

Ce n'est qu'après que débutent les programmes et services véritablement orientés vers l'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien. Les immigrants arrivent au pays avec une méconnaissance du marché du travail du pays d'accueil et des méthodes de recrutement et d'embauche utilisées par les employeurs canadiens. L'ensemble des services et programmes de développement de l'employabilité cherche précisément à répondre à ces lacunes. Ces services visent à enseigner aux immigrants différentes tactiques de recherche d'emploi et leur apprennent comment se rédiger un CV adapté à leur profil et comment mieux performer en entrevue. Les services d'employabilité renseignent aussi les immigrants sur le type de compétences et d'attitudes propres au marché du travail canadien qui sont attendues de leur part en entrevue et une fois en emploi. On peut par exemple penser à l'importance donnée par les employeurs canadiens à l'initiative et au travail d'équipe. Cependant, la plupart de ces services ne s'adressent pas spécifiquement aux immigrants; ils répondent aux besoins de l'ensemble des chercheurs d'emploi, que ceux-ci soient finissants à la recherche d'emploi, chômeurs, immigrants ou natifs.

Le dernier type de programmes et services offerts aux immigrants s'adresse de façon directe aux difficultés rencontrées par les immigrants qui tentent d'intégrer le marché du travail. Ce sont les services et programmes d'insertion en emploi destinés aux immigrants. Ces programmes couvrent l'ensemble des services de reconnaissance d'emploi, de formation d'appoint (en entreprise ou à l'université), de stage, de mentorat et toute formation linguistique avancée. Cette étude s'intéresse plus spécifiquement à ce type de programmes et pratiques.

### **2.3 Au niveau des employeurs**

Si la plus grande part des services qui visent à faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail accompagne les nouveaux arrivants dans leur processus d'intégration, il ne faut pas négliger l'importance des programmes dirigés vers les employeurs. La promotion de la diversité en entreprise, le développement de bonnes pratiques de recrutement et de rétention des immigrés ainsi que le développement de méthodes de gestion de la diversité sont les principales pratiques que l'on retrouve chez les employeurs qui visent à faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail. Cependant, certaines pratiques dépassent la typologie réductrice qui a été utilisée dans cette étude et rejoignent à la fois immigrants et employeurs. Ce sont souvent ces pratiques « globales » qui sont les plus favorables à l'intégration des immigrants au marché du travail.



### 3. REVUE DE QUELQUES PROGRAMMES ET SERVICES

La section qui suit présente quelques programmes et pratiques identifiées par les personnes interviewées comme étant prometteurs. Cette section ne cherche donc pas à être exhaustive et les programmes qui y sont présentés s'appuient exclusivement sur les choix et les opinions des personnes interrogées.

#### 3.1 Toronto

La capitale ontarienne est la métropole canadienne qui attire le plus grand nombre d'immigrants. En 2006, ceux-ci y représentaient plus de 50 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Rares sont les grandes villes où l'immigration est aussi importante. Vu les récentes tendances démographiques et les niveaux actuels d'immigration de la province, la proportion de la main-d'œuvre issue de l'immigration devrait continuer de croître. Selon les personnes interviewées, cette forte présence des immigrants sur le marché du travail torontois a amené les autorités gouvernementales ainsi que les employeurs à s'adapter à une main-d'œuvre diversifiée. Par le fait même, on retrouve dans cette ville un grand nombre d'initiatives visant à améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail. Cette section présentera d'abord des programmes et services gouvernementaux couvrant l'ensemble de la province (et donc disponibles aussi dans la région d'Ottawa) et suivront des initiatives émanant d'organismes privés ou communautaires.

##### 3.1.1 PROGRAMMES ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX

**Tableau 1**

<b>Principaux programmes et services du gouvernement du fédéral pour l'intégration en emploi des immigrants*</b>
Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE)
Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE)
Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens (CNCLC)
Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC)
Cours de langue de niveau avancé (CLNA)

Sources : Documents et sites web des organisations, informations provenant des personnes interviewées et Weiner (2008)

\*Ce tableau n'est pas exhaustif. Il présente quelques-uns des principaux programmes et services offerts

Tableau 2

<b>Principaux programmes et services du gouvernement de l'Ontario pour l'intégration en emploi des immigrants*</b>
World Educational Service (WES) Global Experience Ontario (GEO) Formation linguistique axée sur les professions (FLAP) <sup>1</sup> Colleges Integrating Immigrants to Employment (CIITE) Ontario Bridge Training Programs Ontario Professional Career Maps

Sources : Documents et sites web des organisations, informations provenant des personnes interviewées et Weiner (2008)

\*Ce tableau n'est pas exhaustif. Il présente quelques-uns des principaux programmes et services offerts

<sup>1</sup> Financée par CIC, mais donnée par les collèges ontariens

### 3.1.1.1 Cours de langue de niveau avancé

Le gouvernement fédéral finance, par le biais du programme de Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), une formation gratuite de base en français ou en anglais. Cette formation, bien qu'essentielle, ne va pas assez loin pour répondre aux besoins des immigrants qualifiés à la recherche d'un emploi. C'est à ce titre que les cours offerts dans le cadre des Cours de langue de niveau avancé (CLNA) s'avèrent essentiels. Par rapport aux Niveaux de compétences linguistiques canadiens (NCLC) qui s'échelonnent de 1 à 12, les cours offerts par le CLIC visent à développer des compétences linguistiques s'élevant du niveau 1 à 5 (débutant à intermédiaire faible). Les cours offerts dans le cadre du CLNA visent à développer des niveaux de compétence linguistique s'élevant entre 6 et 10 (intermédiaire à avancé) ce qui correspond à des niveaux adéquats pour des emplois qualifiés. Les cours offerts par le programme de CLNA tout comme ceux du CLIC sont financés par le gouvernement fédéral et peuvent se dérouler à l'intérieur de diverses institutions telles que des groupes communautaires, des collèges et des universités.

Dans un même ordre d'idées, l'organisme Colleges Ontario qui regroupe les 24 collèges ontariens, a mis sur pied un programme de formation linguistique axée sur les professions (FLAP). Ce projet pilote a été mis en place en 2008 et est financé par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Il permet d'offrir des cours de langues spécialisés et axés sur les besoins spécifiques des professions pour les immigrants ayant travaillé ou étudié dans un des sept domaines visés (commerce, sciences de la santé, services aux personnes, construction, mécanique, technologie) et qui possèdent déjà un



niveau de compétence linguistique de la CLNA situé entre 6 et 8. Ces cours sont donnés au sein des collèges membres. Ce programme vise plus particulièrement à améliorer les connaissances de l'immigrant à quatre niveaux :

- Compréhension de la culture en milieu de travail propre à leur domaine,
- Interaction claire et efficace avec les collègues, les clients et les superviseurs,
- Envoi et réception de renseignements par courriel et par téléphone,
- Acquisition de stratégies de communication aux fins d'entrevue, de réseautage et de planification de carrière.

Les cours offerts par le FLAP s'attaquent donc directement au problème du manque de connaissances linguistiques spécialisées qui sont nécessaires en milieu de travail.

#### 3.1.1.2 World Education Services

Pour faire face au problème de la non-reconnaissance des diplômes, le gouvernement de l'Ontario a fait de World Education Services (WES) sa principale agence d'évaluation des titres scolaires. À l'aide de son impressionnante base de données, le WES convertit de façon standardisée tout titre et qualification secondaire et postsecondaire (titres et cours) obtenus à l'étranger dans son équivalent ontarien. Puisqu'elles sont standardisées, les équivalences fournies par WES facilitent ensuite le travail des différents acteurs participant de près ou de loin à l'intégration des immigrants sur le marché du travail qui nécessitent de telles informations (employeur, ordres professionnels et institutions scolaires). Entre ses débuts au Canada en 2000 et mai 2008, WES avait ainsi évalué les titres de 42 000 personnes ayant étudié hors Canada.

#### 3.1.1.3 Global Experience Ontario

Le gouvernement ontarien finance aussi l'initiative Global Experience Ontario (GEO). Ce centre situé à Toronto s'adresse aux immigrants ayant étudié ou travaillé à l'étranger dans une profession réglementée et qui cherchent à obtenir les reconnaissances nécessaires pour pratiquer en Ontario. GEO fournit un service personnalisé d'informations et de références utiles pour le processus de reconnaissance par les ordres professionnels. Les services fournis par GEO couvrent en tout 34 différentes professions et métiers réglementés.

#### 3.1.1.4 The Colleges Integrating Immigrants to Employment (CIITE)

Le CIITE est un projet de grande envergure mis en place par Colleges of Ontario Network for Education and Training (CON\*NECT Strategic Alliances) et financé par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration (MACI). Le but de ce projet est de développer les capacités du système collégial ontarien afin qu'il devienne un canal

important de transition vers le marché du travail pour les immigrants formés à l'étranger. Inaugurée en 2003, la première étape de ce projet visait à identifier les principales difficultés rencontrées par les immigrants qui utilisent le système collégial comme voie d'accès vers le marché du travail canadien. Pour répondre à ces difficultés, une stratégie globale a ensuite été développée et adoptée. Dans les étapes subséquentes de ce projet, plusieurs groupes de travail et quelques initiatives ont été mis en place pour tenter de répondre aux lacunes du système collégial. Voici quelques exemples des sujets abordés :

- Développement d'un système de reconnaissances des diplômes étrangers interne au système collégial ontarien,
- Service d'orientation spécialisé pour les immigrants formés à l'étranger,
- Réflexion sur une offre de cours flexible et modulaire,
- Évaluation des niveaux de compétences linguistiques propres aux cours offerts dans les collèges.

Le projet CIITE est encore en phase de réflexion et d'implantation. Cependant, selon les personnes interrogées, la démarche qui y est utilisée rend ce projet particulièrement intéressant. Notons d'abord que le projet est une initiative qui émane du système collégial ontarien et non d'une volonté gouvernementale; ce sont les différents acteurs qui décident de se prendre en main pour faire face à un problème. De surcroît, les interlocuteurs rencontrés indiquaient que la démarche en question est prometteuse parce qu'elle ne s'attaque pas à une série de problèmes disjoints, mais à l'ensemble du système collégial afin de développer une offre de services cohérente.

### 3.1.2 PROGRAMMES ET INITIATIVES PRIVÉS OU COMMUNAUTAIRES<sup>7</sup>

#### 3.1.2.1 Career Bridge - Internships for Internationally Qualified Professionals

Career Bridge est une initiative mise en place par l'organisme sans but lucratif Career Edge. Le but principal de ce programme est de mettre en relation des employeurs à la recherche de personnes ayant des compétences élevées avec des immigrants hautement qualifiés, pour un stage de 4 à 12 mois. D'abord, Career Edge présélectionne des immigrants qui possèdent d'excellentes capacités à communiquer dans une des deux langues officielles, ont au moins trois années d'expérience professionnelle dans leur domaine, possèdent au minimum un baccalauréat et sont au pays depuis moins de trois ans. Career Edge possède ainsi une base de données avec environ 10 000 immigrants à la

---

<sup>7</sup> Bien que ces programmes et initiatives soient supportés par des organismes privés ou communautaires, plusieurs d'entre eux reçoivent une part de leur financement du public.

recherche d'un emploi. L'employeur choisit ensuite un des candidats présélectionnés par Career Edge et lui offre un stage. Tout au long du stage, l'immigrant recevra une allocation minimale de 2 166 \$ par mois qui sera payée par l'employeur.

Selon les personnes interviewées, le programme Career Bridge a plusieurs avantages. Il offre à l'immigrant une expérience de travail canadienne lui permettant ainsi de briser le cercle vicieux « aucune expérience de travail au Canada, pas de travail; pas de travail, pas d'expérience de travail canadienne » tout en gagnant un salaire de base. En ce sens, ce programme permet d'éviter que s'initie le processus de déqualification fréquemment rencontré par les immigrants alors que, par manque d'opportunités, ceux-ci sont amenés à accepter un travail ne correspondant pas à leur niveau de compétence. Du côté de l'employeur, offrir un stage à un immigrant lui permet d'ajouter de la diversité au sein de son entreprise et de combler un poste vacant pour une courte période. Lorsque l'objectif est de combler un poste permanent, le stage offre la possibilité à l'employeur, pour une période de temps d'évaluer le candidat avant de s'engager à plus long terme. Les personnes interrogées ont affirmées que Career Edge représente parfaitement le type de programme qui rejoint à la fois les besoins des employeurs et des immigrants à la recherche d'un emploi.

### 3.1.2.2 The Mentoring Partnership

Depuis 2004, Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) a pris en charge au sein du Mentoring Partnership plusieurs initiatives de mentorat de la grande région de Toronto afin de développer l'employabilité des immigrants et de les standardiser. Le but de ces mentorats est d'offrir aux immigrants l'accès à une personne ressource (le mentor) ayant connu un parcours de carrière similaire (études, expériences professionnelles). Suite à une séance d'orientation, le mentor et l'immigrant sont amenés à se rencontrer pour un total de 24 heures durant une période de quatre mois. TRIEC qui travaille de façon étroite avec nombre d'employeurs s'occupe avant tout du recrutement de mentors auprès de ses 50 partenaires corporatifs. Différentes organisations de services aux immigrants s'occupent quant à elles de sélectionner des immigrants récents et qualifiés pour bénéficier de ce mentorat. Depuis ses débuts, le Mentoring Partnership a ainsi apparié plus de 5 000 immigrants à des mentors.

Durant leurs rencontres, le mentor fournit à son protégé des informations, conseils et stratégies sur divers sujets : comprendre la culture des milieux de travail canadien, développer des méthodes efficaces de recherche d'emploi, mieux connaître la terminologie et le jargon propre à la profession, identifier des façons d'accroître l'expérience et les compétences de la personne et aider au développement d'un réseau professionnel. Le mentor par cette expérience a l'opportunité de développer son

leadership, ses aptitudes communicationnelles et surtout ses compétences interculturelles. Selon les interlocuteurs rencontrés, si les deux parties de cette initiative gagnent à participer à ce programme, celui-ci comporterait un autre avantage majeur : son coût. À ce sujet, une des personnes interviewées indiquait à quel point ce programme avait d'importantes répercussions par rapport à son faible coût.

### 3.1.2.3 Directory of Professional Networks for Immigrants<sup>8</sup>

Récemment, TRIEC a appris l'existence d'un grand nombre de réseaux professionnels d'immigrants en Ontario: Canadian Society of Iranian Engineers and Architects, Association of Filipino Canadian Accountants (AFCA), Association of International Physicians and Surgeons (AIPSO), etc. Dans une première enquête, TRIEC a identifié plus de 70 de ces associations dans la grande région de Toronto. À l'automne 2009, TRIEC lançait un annuaire regroupant une cinquantaine de réseaux professionnels d'immigrants provenant de 11 secteurs professionnels différents. Cette source d'information quasi inexploitée touche près de 30 000 immigrants récents et établis<sup>9</sup>. Selon les personnes interrogées, cet annuaire constitue une source précieuse d'informations pour les employeurs qui recrutent, ceux-ci pouvant s'adresser directement à ces réseaux professionnels. Il devrait aussi faciliter l'accès aux immigrants à des ressources et conseils adaptés à leur situation professionnelle. TRIEC compte mettre en place des ateliers où ces réseaux pourraient entrer en contact et partager leurs connaissances et expériences dans le but d'améliorer leur efficacité. Par cette initiative, on cherche ainsi à créer en quelque sorte un « réseau de réseaux ».

### 3.1.2.4 « Road Map » de HireImmigrant.ca

Depuis ses débuts en 2003, TRIEC collabore avec un grand nombre de partenaires pour réduire les obstacles auxquels font face les immigrants durant leur processus d'insertion au marché du travail. Plus spécifiquement, TRIEC travaille de façon étroite avec les employeurs afin de les sensibiliser à cet enjeu et à ce qu'il développe leur capacité à mieux intégrer les immigrants au sein de leur entreprise. À ce titre, en 2005 TRIEC a mis en place le site HireImmigrants.ca. Ce site internet qui s'adresse aux employeurs traite des principales difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans l'embauche d'immigrants et propose des solutions pour faire face à ces dernières. Ce site offre une multitude de ressources aux employeurs : informations concernant les équivalences de diplômes, outil d'aide pour les entrevues d'embauche d'immigrants, ateliers destinés aux ressources humaines, etc.

<sup>8</sup> On peut retrouver ce dernier sur le site [www.settlement.org/](http://www.settlement.org/)

<sup>9</sup> Statistique Canada - Recensement 2006

D'après les interlocuteurs rencontrés, le « Road Map » que l'on retrouve sur ce site est une ressource particulièrement efficace. Financé par Emploi Ontario et développé par TRIEC en collaboration avec plusieurs entreprises et chambres de commerce, ce guide interactif a été lancé en mars 2009. Il propose aux responsables en ressources humaines des stratégies pour améliorer l'intégration des immigrants qualifiés au sein de l'entreprise à chacune des étapes du cycle d'emploi : en partant du recrutement, en passant par l'accueil et l'insertion au sein de l'entreprise et en terminant par la rétention. Ainsi, le Roadmap indique aux entreprises comment s'adapter afin d'être plus inclusives face à une main-d'œuvre diversifiée et comment profiter au maximum des compétences offertes par celle-ci.

## **3.2 Ottawa**

La région d'Ottawa-Gatineau n'accueille pas un aussi grand nombre d'immigrants que Toronto, Montréal ou Vancouver. Cependant, on y retrouve de 3,4% des immigrants arrivés entre 1996 et 2006. En 2006, les immigrants représentent 17,9 % de la population de la RMR d'Ottawa, un pourcentage légèrement inférieur à celui de la RMR de Montréal (20,4 %). En outre, entre 2001 et 2006 Ottawa-Gatineau a accueilli un peu plus de 35 000 immigrants<sup>10</sup>. Bien que l'immigration dans la région de la capitale nationale soit moins nombreuse qu'à Montréal, les programmes et pratiques favorisant l'intégration des immigrants au marché de l'emploi y semblent très dynamiques.

### **3.2.1 LASI WORLD SKILLS**

Local Agencies Serving Immigrants (LASI) World Skills est pour la grande région d'Ottawa une référence incontournable en ce qui a trait à l'insertion des immigrants au marché du travail. Il fut fondé en 1997 grâce à un partenariat entre les six principaux organismes de la région travaillant pour l'accueil et l'intégration des immigrants. Rendant services à plus de 2 500 immigrants chaque année, World Skills s'occupe plus spécifiquement de tous les programmes et services orientés vers l'intégration des immigrants au marché du travail. Cet organisme s'assure de plus de la collaboration et de la coopération entre ses membres. Selon les personnes interrogées, le travail effectué par World Skills et ses agences partenaires permet une grande cohérence et coordination au sein de l'offre de services aux immigrants dans cette région. Les trois initiatives suivantes sont supportées par cet organisme.

---

<sup>10</sup> Statistique Canada - Recensement 2006

### 3.2.2 CAREER ACCESS FOR NEWCOMERS

Le programme Career Access for Newcomers (CAN) a été mis en place pour répondre aux besoins spécifiques des immigrants qualifiés à la recherche d'emploi. Ce programme cherche non seulement à aider l'immigrant à se trouver un emploi, mais aussi à ce que celui-ci corresponde au niveau d'éducation, aux compétences et à l'expérience de l'individu. Voici quelques exemples des services offerts par ce programme :

- Informations sur le processus de reconnaissance des diplômes,
- Informations et support personnalisé dans le processus d'accréditation par une association professionnelle,
- Développement de stratégies de recherches d'emploi propre au secteur d'expertise,
- Création de CV répondant à des descriptions d'emploi spécifique,
- Mise en situation d'entrevue,
- Réseautage,
- Exploration de carrières alternatives.

Le Career Access for Newcomers reprend donc les outils classiques de recherche d'emploi offerts par les services d'orientation professionnelle et les adaptent afin que ceux-ci répondent aux besoins spécifiques des immigrants participant au programme.

### 3.2.3 WORKPLACE LANGUAGE TRAINING FOR NEWCOMERS

Le Workplace Language Training for Newcomers (WLTN) est un bon exemple des programmes financés par Citoyenneté et immigration Canada dans le cadre de l'initiative des Cours de langue de niveau avancé (CLNA). Le WLTN propose deux cours qui visent à améliorer les compétences linguistiques nécessaires au marché du travail. Le premier de ces cours porte sur la communication orale (présentation publique, négociation, etc.) et le second sur l'écriture (rapports, directives, résumés, écriture technique). À ces deux cours s'en ajoute un troisième qui vise à préparer les immigrants aux difficultés rencontrées sur le marché du travail canadien par les professionnels provenant de l'étranger. À ce titre, le cours aborde les sujets suivants : la culture propre au monde du travail canadien, les attitudes et comportements (soft skills) attendus par les employeurs canadiens, les droits et obligations des employés et employeurs, etc. Chacun de ces cours dure un total de 156 heures et se déroule sur une période de 12 semaines. À la suite des cours, on offre aux participants une expérience de bénévolat dans un milieu professionnel en lien avec la formation de la personne.

Selon les interlocuteurs rencontrés, ce bénévolat permet à l'immigrant de se familiariser en situation de travail à l'environnement de travail canadien et de gagner une précieuse expérience de travail canadienne.

#### 3.2.4 THE OTTAWA JOB MATCH NETWORK

Fondé par World Skills, en collaboration avec le Algonquin College et le YMCA-YWCA de la région d'Ottawa et financé par le ministère des Affaires Civiques et de l'Immigration de l'Ontario, le Ottawa Job Match Network (OJMN) cherche à mettre en contact des employeurs à la recherche de personnes ayant des compétences élevées avec des immigrants qualifiés prêts à l'emploi.

World Skills évalue d'abord plusieurs immigrants et sélectionne ceux qui sont considérés comme « près à l'emploi » à partir des critères suivants : peuvent légalement travailler au Canada, ont un CV professionnel, ont obtenu leur équivalence de diplôme, ont participé aux activités de recherche d'emploi, possèdent de bonnes compétences à communiquer en anglais, etc. On conserve le nom des individus sélectionnés ainsi que leurs caractéristiques professionnelles au sein d'une base de données. À ce jour, celle-ci contient près de 1 000 noms. World Skills utilise ensuite cette base de données pour offrir aux employeurs qui embauchent un choix de candidats répondant aux exigences de l'emploi. C'est ainsi que le OJMN rejoint plus de 100 employeurs tels que Poste Canada, Revenu Canada, Canada Trust et Sun Life. En outre, certains de ces employeurs engagent exclusivement par l'entremise du OJMN. World Skills effectue enfin un suivi après l'embauche afin de s'assurer de la satisfaction de chacune des parties.

L'offre de services de World Skills dans lequel s'insère le OJMN couvre l'ensemble du cycle d'intégration des immigrants sur le marché du travail : service de préemployabilité spécialisé, formation linguistique, informations sur le processus de reconnaissance des diplômes et enfin offre d'emploi. Selon les intervenants approchés, c'est sans aucun doute ce qui constitue une des grandes forces de cet organisme. L'éventail des services offerts au sein l'organisme permettrait un suivi étroit des immigrants ce qui favorise et accélère leur intégration au marché du travail.

#### 3.2.5 IMMIGRANT EMPLOYMENT LEARNING PARTNERSHIP

Bien que la plus grande part du travail effectué par World Skills s'adresse aux immigrants, l'organisme a récemment mis en place une initiative qui vise directement les employeurs. Financé par la fondation Trillium de l'Ontario, le Immigrant Employment Learning Partnership regroupe au total 30 employeurs : 10 du milieu public, 10 du milieu privé et 10 autres d'organismes à but non lucratif. Ce programme

de trois ans s'intéresse aux différentes pratiques mises en place par les employeurs pour intégrer les immigrants à leur milieu de travail. Plus précisément, il examine leurs stratégies de recrutement, d'embauche et de rétention des immigrants et évalue leur succès et échec. Lorsque des difficultés sont rencontrées dans ces stratégies, World Skills propose des solutions. Certaines de ces solutions proviendront de l'expertise développée par l'organisme au cours des années et d'autres proviendront de méthodes identifiées comme prometteuses par des employeurs au sein du partenariat. Les immigrants ont eux aussi un rôle à jouer au sein du Learning Partnership. À ce titre, des immigrants ayant effectué leur formation à l'étranger et qui travaillent présentement sont amenés à témoigner des hauts et bas de leur expérience de recherche d'emploi. Cette démarche est donc similaire à celle du CIITE, puisqu'elle cherche à mettre en place des changements au niveau systémique pour faire face aux difficultés rencontrées par les immigrants.

### 3.2.6 HIRE IMMIGRANTS OTTAWA

Financé par CIC et le gouvernement ontarien, Hire Immigrants Ottawa (HIO) a été lancé en 2006 afin d'identifier et de répondre aux obstacles rencontrés par les employeurs dans l'embauche et l'intégration d'immigrants qualifiés au sein de leur entreprise. Pour ce faire, HIO a mis en place ce qu'il nomme le Conseil des employeurs champions (CEC). Ce Conseil intersectoriel regroupe des cadres supérieurs d'importants employeurs des secteurs publics et privés d'Ottawa dans le but de leur donner une voix collective et de les encourager à devenir des leaders dans l'intégration des immigrants au marché du travail. Le Conseil a trois principaux objectifs :

- Créer un environnement de collaboration interculturelle pour la prestation de programmes effectifs et novateurs,
- Stimuler les investissements stratégiques et les partenariats qui encouragent et permettent à plus d'employeurs d'Ottawa d'embaucher des immigrants,
- Entreprendre des actions : agir comme catalyseur pour de nouvelles idées, ainsi que pour l'innovation, l'excellence et l'amélioration<sup>11</sup>.

L'atteinte des objectifs du CEC passe par l'étroite collaboration entre le Conseil et les groupes de travail mis en place par HIO. Ces groupes de travail rassemblent les principaux intervenants œuvrant pour l'intégration des immigrants au marché du travail : employeurs, regroupements d'entreprises, agences de service aux immigrants, syndicats, gouvernement, institutions d'enseignement. Des groupes spécifiques ont été créés pour les secteurs suivants : technologie de l'information, santé, finance, public,

---

<sup>11</sup> [www.hireimmigrantsottawa.ca/Francais/A%20notre%20sujet/ECC.php](http://www.hireimmigrantsottawa.ca/Francais/A%20notre%20sujet/ECC.php) vu le 12 mars 2010



biotechnologie. Depuis 2007, chacun de ces groupes se rencontre une fois par mois pour discuter d'un thème particulier. La première étape de leur travail a été d'identifier les obstacles à l'intégration des immigrants et de développer un plan d'action pour s'attaquer à ces difficultés (Hire Immigrants Ottawa 2008).

Suite à l'instauration du plan d'action, les groupes de travail ont mis en place plusieurs initiatives. C'est à ce titre qu'ils organisent et participent à des événements de réseautage entre employeurs et immigrants qualifiés. Ces événements leur permettent de se familiariser entre eux en dehors du contexte spécifique d'embauche tout en permettant de briser certains obstacles culturels ou spécifiques au milieu de travail. Ces activités permettent aussi aux employeurs de mieux comprendre les aptitudes et compétences offertes par les immigrants provenant de l'étranger et d'entrer en contact avec d'éventuels candidats pour des postes au sein de leur entreprise. Durant ces rencontres, les immigrants ont quant à eux l'opportunité de développer leur réseau professionnel et d'entrer en contact avec des employeurs propres à leur secteur d'expertise.

Les groupes de travail ont aussi mis en place des événements de "coaching" s'adressant aux immigrants qualifiés. Des responsables en ressources humaines de plusieurs entreprises du même secteur sont présentes durant ces événements. Ceux-ci offrent aux immigrants présents des informations et conseils en recherche d'emploi spécifiques au secteur. Ces événements ayant lieu sur le site d'une des entreprises, les immigrants peuvent ainsi se familiariser avec le milieu de travail d'un employeur canadien. Le personnel des ressources humaines présent a quant à lui avantage à participer à ces rencontres puisqu'elles constituent une opportunité pour eux de développer leurs aptitudes à travailler avec une main-d'œuvre diversifiée.

En plus de servir d'organisation-cadre pour le bon fonctionnement du CEC et des groupes de travail, HIO offre de nombreux autres services. Cet organisme a ainsi aidé plusieurs employeurs, tel que CIC et RHDCC à mettre en place des programmes de stages en entreprises pour les immigrants. Il offre aussi des informations aux employeurs sur les différentes ressources disponibles et sur les programmes déjà existants auxquels ils peuvent participer. Il encourage enfin les employeurs à mettre à jour leurs pratiques en ressources humaines afin d'être plus compatibles avec une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. Pour résumer, HIO cherche à être un catalyseur pour la participation et l'engagement des employeurs dans l'intégration des immigrants au marché du travail.

### 3.2.7 IMMIGRANT INTERNSHIP PILOT PROGRAM

L'Immigrant Internship Pilot Program (IIPP) est un projet pilote mis en place par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) dans le but d'offrir à des immigrants un contrat à court terme pour un emploi dans leur domaine d'expertise. Un des grands avantages des contrats offerts dans le cadre de ce programme est que les exigences d'embauche y sont plus flexibles. Ainsi, la personne n'a pas besoin d'avoir la citoyenneté canadienne, elle n'a pas non plus besoin d'être bilingue, sauf si le poste en question rend cette qualification indispensable.

Les candidats ont été présélectionnés par World Skills et par Service Intégration Travail Outaouais (SITO). Pour chaque poste à combler, ces organismes proposaient trois candidats dont un seul était retenu. Ce programme visait aussi à s'assurer d'un encadrement approprié pour l'immigrant et son milieu de travail. C'est ainsi que les stagiaires et leur gestionnaire ont suivi des ateliers portant sur certaines difficultés interculturelles fréquemment rencontrées dans des milieux de travail. Chaque stagiaire s'est aussi vu attribuer un mentor actuellement en emploi à RHDC. Celui-ci devait aider l'immigrant à mieux comprendre l'environnement de travail canadien, à développer un plan de carrière et être une ressource au sein de l'entreprise. Enfin, le programme fournissait aux stagiaires des informations sur le processus d'embauche pour obtenir un emploi dans la fonction publique fédérale.

Au cours de sa première année à Ottawa, en tout 15 immigrants ont été embauchés pour des emplois dans les domaines des finances et de la recherche sur les politiques. Bien que ce nombre soit limité, les résultats sont encourageants. On estime qu'environ 60 % des stagiaires ont été réembauchés dans la fonction publique (pas nécessairement par RHDC). Ceux n'ayant pas encore été embauchés étaient pour la plupart encore dans le processus de recrutement, ceux-ci attendant par exemple l'obtention de leur citoyenneté canadienne. Ce projet pilote a été renouvelé cette année et RHDC cherche maintenant à embaucher 20 immigrants.

### 3.3 Service intégration travail Outaouais

Bien que cette recherche s'intéresse avant tout aux programmes et services offerts dans les grandes RMR d'immigration, la méthode « boule de neiges », à partir de laquelle les personnes interviewées ont été choisies, a amené à entrer en contact avec cet organisme évoluant en région.

Le Service Intégration Travail Outaouais (SITO) est un organisme visant l'intégration des personnes immigrantes à la société d'accueil par leur insertion au marché du travail. Pour accomplir cet objectif, celui-ci travaille non seulement avec les immigrants, mais aussi de façon étroite avec les employeurs. À ce titre, le SITO considère les employeurs comme ses principaux clients, ceux-ci étant les premiers responsables du succès ou de l'échec de l'intégration en emploi des immigrants. De surcroît, le SITO considère qu'il est primordial de développer des liens de confiance avec les employeurs. Contrairement aux immigrants qui, une fois l'insertion en emploi réussie, ne sollicitent plus les services de l'organisme, le partenariat avec les employeurs peut être renouvelé et se poursuivre aussi longtemps que ceux-ci ont des besoins de main-d'œuvre. Chaque année, par ses programmes et services, le SITO rejoint 350 immigrants dont le taux de placement en emploi ou de retour aux études dépasse les 65 %. Deux initiatives soutenues par cet organisme ont été retenues.

### 3.3.1 PROGRAMME DE FORMATION PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI

En partenariat avec Emploi-Québec et la Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais, le Programme de Formation Préparatoire à l'Emploi (PFPE), montre, selon les interlocuteurs rencontrés, de très bons résultats. L'objectif de ce programme est de préparer les immigrants au marché du travail canadien et de les rendre autonomes dans leur démarche de recherche d'emploi. D'une durée totale de 11 semaines, le PFPE se déroule en deux étapes. Durant les six premières semaines, à raison de 30 heures par semaine, l'immigrant suit une formation lui permettant de développer des compétences génériques<sup>12</sup> essentielles au milieu de travail canadien. Les ateliers offerts durant cette formation couvrent les compétences génériques suivantes :

- Communiquer en fonction de l'auditoire;
- Interagir avec les autres de manière à favoriser l'atteinte d'objectifs communs;
- Gérer de façon responsable son temps et autres ressources nécessaires à l'accomplissement d'une tâche;
- Assumer ses faits et gestes;
- Utiliser des stratégies de recherche d'emploi efficaces;
- Utiliser les technologies de l'information et autres technologies nécessaires à l'accomplissement d'une tâche.

---

<sup>12</sup> On pourrait aussi parler de compétences transversales ou ce qu'on nomme en anglais « soft skills ». Ces compétences génériques qui peuvent s'appliquer à de multiples situations sont donc à différencier du concept de compétences professionnelles.

Durant les cinq dernières semaines de la formation, le programme offre aux participants des stages en entreprises non rémunérés, qui les exposent directement au marché du travail canadien. Le PFPE accueille environ 100 personnes par année et environ 80 % de ceux-ci sont engagés par l'employeur après le stage. Selon ce qui a été affirmé, les personnes ayant suivi ce programme ne reviennent généralement pas au SITO, celles-ci étant maintenant suffisamment indépendantes pour prendre en main leur intégration au marché de l'emploi.

### 3.3.2 SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI

Le SITO offre aux immigrants des services de pré-employabilité personnalisés. Les agents de l'organisme évaluent d'abord les besoins des immigrants, puis les aident dans les différentes étapes de recherche d'emploi (CV, simulation d'entrevue, stratégies de recherche d'emploi, etc.). Une fois les démarches préparatoires à l'emploi complétées, le SITO offre à ses clients un service de placement en emploi.

Le SITO travaille de façon étroite avec les employeurs. À ce titre, plusieurs employeurs cherchant à combler des postes s'adressent au SITO pour leur recrutement. Pour chaque poste à combler, l'organisme propose quatre ou cinq candidats pouvant répondre aux exigences de l'emploi. Les candidats sélectionnés ont d'abord un court entretien avec l'employeur, après quoi certains d'entre eux sont convoqués pour une entrevue. Celles-ci se déroulent en présence d'un agent du SITO. À la suite de chacune des entrevues, l'agent rencontre l'immigrant et l'employeur pour un débriefing. Il pourra ainsi conseiller à l'immigrant des façons d'améliorer ses performances en entrevue. Par ailleurs, il n'est pas rare que certaines incompréhensions culturelles nuisent au bon déroulement de ces entrevues. Par exemple, certaines questions posées par l'employeur peuvent n'avoir aucune résonance dans la culture de l'immigrant. Le débriefing de l'employeur cherche précisément à répondre à ce type d'incompréhension. Ce type d'intervention est particulièrement apprécié par les employeurs selon les informateurs rencontrés.

C'est ainsi qu'environ 200 immigrants sont engagés chaque année par l'intermédiaire du SITO. Le SITO ne sollicite pas les employeurs à engager les immigrants qu'il dessert. Bien au contraire, selon les interlocuteurs rencontrés, les demandes de la part des employeurs pour des immigrants qualifiés et préparés par le SITO dépassaient largement le nombre de candidats disponibles.

### 3.4 Montréal

Il existe de nombreuses initiatives au Québec qui cherchent à favoriser l'intégration des immigrants au marché du travail. Le présent rapport s'intéresse avant tout aux pratiques mises en place dans les autres grandes RMR d'immigration afin qu'elles puissent inspirer le développement de futures initiatives à Montréal. Pour cette raison, cette section ne s'attarde pas à présenter l'ensemble des programmes et pratiques québécois en la matière. On peut toutefois se référer à Chicha et Charest (2008) qui ont répertorié les principaux programmes qui existent dans la province. La section qui suit brosse un tableau d'initiatives peu connues, soit parce qu'elles sont récentes, soit parce qu'elles se déroulent à petite échelle, mais qui ont été identifiées lors des entrevues comme efficaces et prometteuses.

**Tableau 3**

<b>Principaux programmes et services du gouvernement du Québec pour l'intégration en emploi des immigrants*</b>
Service d'accueil
Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA)
Formation de base en français, à temps partiel
Formation intensive en français, à plein temps
Formation spécialisée en français de niveau avancé, à temps complet
Cours de francisation en ligne
Service d'information sur les professions et métiers réglementés
Service d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec
Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)
Québec Pluriel
Défi Montréal
Formations d'appoint prescrites par les ordres professionnels offertess dans les CEGEP

Sources : Documents et sites web des organisations, informations provenant des personnes interviewées et Chicha et Charest (2008)

\*Ce tableau n'est pas exhaustif. Il présente quelques-uns des principaux programmes et services offerts

#### 3.4.1 RECRUTEMENT DANS LE DOMAINE DE L'AÉROSPATIALE

Au milieu des années 2000, alors que sévissait une pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans le domaine de l'aérospatial, les entreprises du milieu ont décidé d'aller chercher les compétences où elles se trouvaient, à l'étranger. Certaines des entreprises de ce secteur étant des PME et possédant des ressources limitées, elles n'étaient donc

pas en mesure elles-mêmes de mettre en place un système de recrutement à l'étranger. Elles ont donc mandaté le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ) pour effectuer à leur compte le recrutement à l'extérieur du pays.

Certains pays d'Europe de l'Est, la Roumanie notamment, étant reconnus pour former des machinistes hautement qualifiées dans le domaine de l'aérospatial, le CAMAQ a dépêché des agents de recrutement pour y identifier des candidats pour les postes que les entreprises cherchaient à combler. Une fois identifiés, on les convie à une entrevue. Des responsables en ressources humaines des entreprises concernées assistent à ces entrevues qui se font par l'intermédiaire d'une Web Cam. Un agent du CAMAQ dirige l'entrevue et la présence d'un traducteur permet son bon déroulement. L'agent du CAMAQ pose des questions précises aux candidats afin de vérifier s'ils possèdent les connaissances et les aptitudes nécessaires pour opérer les machines utilisées par les entreprises canadiennes. Par ses réponses et son langage corporel, il était possible d'évaluer si le candidat est apte à remplir adéquatement le poste qu'on cherche à combler. Si l'entrevue est jugée satisfaisante, on fait venir la personne avec l'aide de l'organisme Montréal International.

Une fois au pays, l'immigrant qualifié obtient le poste convoité au sein de l'entreprise et reçoit le statut de « technicien maison » ainsi que le salaire qui s'y rattache. L'entreprise lui donne tout le temps nécessaire pour effectuer les démarches nécessaires pour recevoir l'accréditation de son association professionnelle. Une fois celle-ci obtenue, il a le privilège de porter le titre de sa profession, il peut effectuer les actes réservés à celle-ci et obtient le salaire qui s'y rattache.

Cette technique de recrutement des entreprises du milieu de l'aérospatial est un exemple de micro-gestion de l'immigration. On sélectionne des immigrants qui répondent aux besoins spécifiques des entreprises. Selon les individus interrogés, cela constitue un grand avantage pour l'immigrant, car dès son arrivée il se voit offrir un poste correspondant à ses compétences. De plus, cette initiative est très intéressante pour la solution qu'elle propose au défi de la reconnaissance des études et de l'expérience. Le CAMAQ a été capable de mettre en place un système qui permet d'évaluer les connaissances des candidats et permet une reconnaissance partielle et temporaire qui favorise l'intégration professionnelle de l'immigrant. À ce sujet, une des personnes rencontrées concluait que lorsque les entreprises se retrouvent en pénurie de main-d'œuvre qualifiée, elles trouvent des solutions aux problèmes de reconnaissance des diplômes. Si les entreprises croient qu'elles ont des gains à faire en mettant en place des moyens de réduire les difficultés rencontrées par les immigrants sur le marché du travail, elles vont le faire.

### 3.4.2 ALLIÉS MONTRÉAL

Les initiatives visant à faciliter l'insertion des personnes immigrantes au marché du travail montréalais et s'adressant aux entreprises ont été nombreuses, mais pour la plupart elles se sont soldées par un échec jusqu'à récemment. Selon les interlocuteurs rencontrés, ceci s'expliquerait parce que la façon et le langage utilisées par les acteurs qui tentaient de mettre en place ces initiatives ne rejoignaient guère les employeurs. Pour les entreprises, la diversité constituerait un avantage et non un « problème ».

Lancée en 2007, Alliés Montréal cherche précisément à répondre à ces lacunes. Financée par les fondations McConnell et Maytree et chapeautée par la Conférence des élus de Montréal (CRÉ de Montréal), cette initiative s'adresse directement aux employeurs et cherche à développer des solutions pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent dans le processus d'intégration durable des immigrants à leurs entreprises. Alliés Montréal s'inspire de projets similaires mis en place dans d'autres villes canadiennes<sup>13</sup> par le réseau ALLIES (Assisting Local Leaders with Immigrant Employment Strategies) auquel il appartient. Cependant, puisque le marché du travail de chaque ville est unique, il ne cherche pas à reproduire les mêmes stratégies qui ont été adoptées dans ces autres villes. C'est plutôt la démarche d'ALLIES qui est reprise puisque Alliés Montréal est avant tout au service des entreprises et les solutions qu'il proposera proviendront des désirs que ceux-ci auront exprimés.

Pour réaliser ses objectifs, Alliés Montréal mise sur deux partenariats. Son conseil stratégique « affaires » regroupe des représentants d'une vingtaine d'entreprises de toutes tailles et de divers secteurs. Afin de multiplier les points de vue, on s'assure que les différents représentants qui siègent sur ce conseil occupent divers postes au sein des entreprises : responsable de secteur, chef d'entreprise, responsable en ressources humaines, etc. C'est à ce conseil que revient le rôle de définir les grandes orientations d'Alliés Montréal. Le projet a aussi des partenaires institutionnels regroupant des organismes gouvernementaux, des fondations et le réseau des organismes communautaires du secteur de l'immigration. Le rôle de ces partenaires institutionnels est d'appuyer Alliés Montréal dans le développement des différentes solutions que l'organisme tente de mettre en place.

Bien que les orientations d'Alliés Montréal ne soient pas encore officiellement définies, on en connaît déjà les grandes lignes. Celui-ci cherche avant tout à assister les entreprises dans le développement de solutions visant à les rendre plus aptes à faire face aux difficultés qu'elles rencontrent dans les différentes étapes d'intégration des immigrants. Ce sera le rôle d'Alliés Montréal de fournir aux entreprises de

---

<sup>13</sup> Vancouver, Edmonton, Saskatoon, Toronto, Ottawa, Halifax et désormais, Montréal

l'information sur les différents services qui leur sont déjà offerts. Si ces services ne répondent pas exactement aux besoins des entreprises, l'organisme cherchera à les améliorer et s'ils n'existent pas, il cherchera à les développer.

En termes concrets, Alliés Montréal compte mettre en place un programme similaire au Mentoring Partnership de Toronto. C'est ainsi qu'il désire prendre en main les différentes initiatives de mentorat déjà présentes dans la région de Montréal afin de mieux les structurer et les amener à un autre niveau. L'organisme vient de signer une entente de financement de trois ans avec le MICC. Il sera de sa responsabilité de recruter les mentors, alors que les organismes communautaires travaillant auprès des immigrants faisant partie de ses partenaires institutionnels sélectionneront des immigrants pour participer à ces programmes de mentorat.

Alliés Montréal est aussi en train de développer un projet pilote touchant les PME sur la question de la conciliation travail-famille chez les immigrants. En effet, bien que le phénomène soit peu documenté, il semblerait que les entreprises connaissent de nombreuses difficultés liées à cette conciliation et c'est pourquoi elles ont mandaté l'organisme pour qu'il travaille sur cette question. Les entreprises ont aussi exprimé le désir qu'Alliés Montréal organise des tables d'échanges pour les employeurs sur les pratiques de recrutement, intégration et rétention des immigrants au sein des entreprises. L'organisme pourrait aussi être amené à donner des formations en entreprises sur divers sujets liés à l'intégration des immigrants. Finalement, Alliés Montréal aura le rôle de fournir à ses partenaires d'affaires des indicateurs micro et macro afin d'évaluer l'impact des divers projets mis en place.

### 3.4.3 RÉSEAU NATIONAL DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES NOUVEAUX IMMIGRANTS (ROSINI) ET L'APPROCHE INTERCULTURELLE EN EMPLOYABILITÉ

La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) est un regroupement national de plus de 136 organismes voués au soutien, à la défense des droits et à la protection des personnes immigrantes, réfugiées et sans statut. Le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI) émane des organismes membres de la TCRI. Il a pour rôle de traiter pour la TCRI de l'ensemble des dossiers liés à l'employabilité des nouveaux immigrants et du marché du travail.

Les membres du ROSINI travaillent depuis plusieurs années à l'intégration en emploi des immigrants : ils ont pu constater plusieurs lacunes dans les modes traditionnels d'intervention. Afin de palier à ces lacunes, les organismes ont développé, sur le tas, plusieurs pratiques et savoirs faire qu'ils considèrent mieux adaptés aux besoins des



nouveaux immigrants. Cependant, certaines actions ne répondant pas aux normes des ententes de services liées aux diverses subventions, elles étaient donc, avant l'arrivée du ROSINI, peu ou pas visibles. Suite à des rencontres d'échange et de réflexion qui portaient sur ces pratiques entre les directeurs et intervenants des divers organismes du ROSINI, une approche générale a été dégagée.

Le ROSINI et ses membres prônent une approche interculturelle adaptée au contexte d'intégration au marché du travail. Selon cette approche, l'intégration au marché du travail doit être associée à une intégration sociale et doit tenir compte de la perte de repère et de réseau engendré par le processus migratoire. Pour cette raison, le conseiller en emploi devrait intervenir dans un cadre qui dépasse largement celui du conseil en carrière. Pour le ROSINI, le conseiller en emploi devrait être un intervenant pivot qui fait le pont et facilite les liens avec les différents acteurs de la société d'accueil. Son rôle serait donc d'accompagner le nouvel immigrant en l'aidant à surmonter les obstacles systémiques (santé, éducation, logement, etc.) tout en lui rendant accessibles les diverses ressources.

En plus de l'accompagnement et la préparation des immigrants au marché de l'emploi, l'approche du ROSINI prône aussi le soutien des employeurs afin de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des immigrants. Les personnes immigrantes ne possédant pas de réseaux professionnels et ne maîtrisant pas les usages et les règles implicites des milieux, dans cette approche, le conseiller en emploi est la clé de l'accès à l'emploi. Puisque celui-ci connaît bien les compétences et aptitudes de ses clients, il est le mieux placé pour évaluer celles-ci et en informer les éventuels employeurs. Il doit aussi être l'acteur privilégié pour aider immigrants et employeurs à faire face à toute difficulté qui peut émerger une fois la personne en emploi. Selon cette approche, le conseiller doit demeurer en contact avec les immigrants et les employeurs après l'embauche afin d'être en mesure de désamorcer les diverses situations problématiques qui peuvent être rencontrées par l'un ou l'autre. En se basant sur leur expérience d'intervention sur le terrain, le ROSINI et ses membres misent sur l'adaptation des pratiques d'intégration en emploi à partir de l'approche interculturelle afin d'améliorer les divers services offerts aux immigrants.



#### **4. RECOMMANDATIONS VISANT À AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICE POUR L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL MONTRÉLAIS**

Les entrevues qui ont été menées cherchaient à identifier des pratiques et programmes jugés comme efficaces et prometteurs par des individus évoluant dans le milieu de l'insertion professionnelle des immigrants. Cependant, les intervenants approchés ont aussi apporté plusieurs remarques et recommandations visant à améliorer l'offre de services et les programmes destinés aux immigrants. Cette section présente ces recommandations. Plus précisément, les thèmes suivants seront abordés : le manque d'informations prémigratoires sur les réalités du marché du travail à Montréal, la fragmentation des services destinés aux immigrants et le manque de coordination entre les différents organismes responsables de ces services, le rôle de certains acteurs majeurs dont la ville de Montréal, les entreprises, les ordres professionnels et les syndicats, l'amélioration des services de reconnaissance des diplômes et des titres, l'augmentation de l'offre de cours de français avancés et spécialisés, l'importance de développer des outils d'évaluation, la place du travail autonome et de l'entrepreneuriat chez les immigrants et la situation particulièrement problématique des femmes.

##### **4.1 Manque d'informations prémigratoires sur les réalités du marché du travail à Montréal**

Pour certains, l'objectif démographique de la politique d'immigration éclipserait les besoins du marché de l'emploi. Une des principales raisons qui amènent le Canada et le Québec à s'ouvrir à l'immigration est de répondre aux besoins de main-d'œuvre du marché du travail canadien. Pourtant, les personnes interviewées s'entendaient généralement pour dire que les immigrants arrivaient au pays trop souvent mal préparés pour intégrer le marché de l'emploi parce qu'ils avaient été mal renseignés sur les réalités du marché du travail canadien. S'ils avaient mieux connu la réalité du marché du travail canadien, ils auraient peut-être profité de la période prémigratoire pour améliorer leurs compétences, par exemple au niveau linguistique ou professionnel.

Selon les personnes interviewées, les campagnes de recrutement, dans un souci d'atteindre les cibles fournies par le MICC, seraient très proactives et ne donneraient pas toujours aux immigrants un portrait exact de ce qui les attend au pays. Ayant été sélectionnés sur les bases de leurs connaissances et compétences professionnelles, les immigrants arrivent au pays en croyant que leur intégration au marché du travail se fera aisément. Cependant, les difficultés qu'ils rencontrent sont nombreuses. Selon les interlocuteurs, il serait essentiel que les services prémigratoires donnent un portrait plus réaliste du marché du travail canadien.

À ce titre, on indiquait que les services prémigratoires pourraient inviter les immigrants à perfectionner leurs aptitudes à communiquer dans les langues officielles avant le départ du pays d'origine puisque celles-ci sont essentielles à leur réussite professionnelle. De surcroît, dans un contexte où les marchés sont mondialisés et que la langue des affaires et de la science est l'anglais, il est nécessaire que les immigrants à destination du Québec et plus particulièrement de Montréal soient informés de l'importance de connaître l'anglais pour décrocher un poste qualifié dans certaines professions ou certaines entreprises. La connaissance de l'anglais est d'ailleurs un obstacle majeur pour les immigrants provenant de pays francophiles, particulièrement pour les Maghrébins. Plusieurs d'entre eux viennent au pays dans l'espoir de vivre le rêve américain en français (Lenoir-Achdjian et al. 2009) alors qu'en réalité, la connaissance de l'anglais est presque indispensable pour décrocher un emploi qualifié, particulièrement à Montréal.

Il est bien connu que la question de la langue au Québec est un sujet sensible. Pour cette raison, il est difficile d'envisager la mise en place de programmes subventionnés de formation en anglais destinés aux immigrants. Les personnes interviewées affirmaient toutefois que la société québécoise gagnerait à mieux informer ses futurs immigrants des réalités linguistiques qui les attendent sur le marché du travail. À ce sujet, ils proposaient que les services prémigratoires réfèrent les immigrants aux diverses institutions offrant des cours d'anglais dans le pays d'origine.

En plus du travail d'information sur les réalités linguistiques du marché du travail canadien, les personnes interrogées affirmaient que plusieurs autres actions pourraient être entreprises. Les services prémigratoires devraient inciter les futurs immigrants à amorcer les démarches menant à la reconnaissance de leurs diplômes, que ce soit pour l'obtention de l'équivalence canadienne des diplômes ou encore pour l'accréditation par un ordre professionnel. En plus d'informer les immigrants des démarches à suivre pour l'obtention de ces diplômes, il serait intéressant de développer des pratiques qui facilitent la reconnaissance des diplômes et l'accréditation avant même le départ du pays d'origine. À ce titre, certaines associations professionnelles ont développé des outils d'auto-évaluation en ligne qui permettent aux candidats d'évaluer leurs forces et faiblesses pour l'accès à une profession donnée (Chicha et Charest 2008).

Les personnes interviewées indiquaient aussi qu'il serait important de s'assurer que les immigrants soient informés sur le système québécois de garderies avant leur départ. Il est bien connu que le temps d'attente pour l'obtention d'une place en garderie est assez long. Il n'y a pas plus de place pour les immigrants que pour les natifs. Les femmes immigrantes sont habituellement responsables des enfants et du coup elles se retrouvent

dans la position de mettre sur la glace leur projet de carrière parfois pour quelques années. Toutefois, si la personne était informée d'avance, par l'entremise d'un éventuel réseau social déjà sur place, elle pourrait amorcer ces démarches avant son départ vers le pays d'accueil.

Plus l'immigrant est informé tôt des difficultés qui l'attendent sur le marché de l'emploi, plus il risque de s'y adapter et de réussir son intégration. Informer mieux les immigrants de la réalité qui les attend une fois au Québec a un coût matériel négligeable, mais pourrait rendre plus difficile le recrutement de nouveaux immigrants. Selon les interlocuteurs, il faut trouver un juste milieu et promouvoir l'immigration tout en présentant un portrait réaliste du marché du travail québécois, ce qui à long terme favorisera l'intégration professionnelle des immigrants.

#### **4.2 Fragmentation des services et manque de coordination des acteurs**

Les organismes interviewés ont identifié un problème particulier à la province de Québec. Il y a une fragmentation au sein de l'offre de services destinés aux immigrants et un manque de coordination entre les différents organismes responsables de ces services, ce qui limite considérablement la portée des services offerts et des initiatives mises en place. Cette fragmentation et ce manque de coordination prennent différentes formes.

Tout d'abord, le nombre d'acteurs dans la région montréalaise qui travaillent sur la question de l'intégration en emploi des personnes immigrantes est élevé. Ceci pourrait constituer une force. Cependant, selon les intervenants approchés, ce n'est pas le cas puisque ceux-ci n'arrivent pas à s'entendre sur une stratégie commune.

Il y aurait donc un problème de coordination entre les intervenants au sein des ministères qui travaillent à l'intégration des immigrants au marché du travail. En effet, le MICC et Emploi-Québec connaîtrait des difficultés à intégrer leurs actions par rapport à l'insertion des immigrants au marché de l'emploi en relation avec leur champ de compétences respectif, ce qui entraînerait un manque de synchronisation de leurs activités.

Par ailleurs, il existe deux philosophies quant à la gestion des politiques et programmes qui divisent les organismes qui évoluent autour de la question. D'un côté, les organismes communautaires aux services aux personnes immigrantes ont une approche centrée sur les intérêts particuliers des immigrants. De l'autre, les agences

gouvernementales qui travaillent au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre ont une approche plus générique qui s'adresse à l'ensemble des chômeurs et nouveaux entrants sur le marché du travail.

En plus de ces difficultés qui empêchent le développement d'une stratégie commune, les personnes interrogées se plaignaient de l'absence de continuum dans l'offre des services. Dans le processus d'intégration des personnes immigrantes au marché du travail, chaque organisme a un rôle restreint auquel il doit se limiter : tel organisme s'occupe des services de préemployabilité, tel autre de la formation linguistique et tel autre met en contact la personne avec des employeurs. Ceci ne constituerait pas un problème si un suivi adéquat était fait entre les différentes étapes de ce processus, mais ce n'est malheureusement pas le cas. À chaque étape et dans chaque organisme, l'immigrant repart pratiquement à zéro : il doit établir un contact avec l'organisme, expliquer son parcours professionnel et ses objectifs et développer un lien de confiance avec l'intervenant qui lui est assigné. Non seulement ce manque de suivi constitue une importante perte de temps, mais de plus cela a un impact important sur la confiance de la personne immigrante dans son projet professionnel.<sup>14</sup>

Selon les organismes approchés, cette fragmentation organisationnelle a plusieurs conséquences : elle limite l'efficacité des services et rend difficile la mise en place d'initiatives de grande portée, mais de plus elle se traduit par une faible visibilité de l'appareil social d'intégration. Ce manque de visibilité amène l'immigrant à s'adresser à des organismes provenant de sa communauté culturelle. Cependant, ceux-ci ne sont pas nécessairement les mieux pourvus pour arrimer la personne au marché du travail. Au contraire, dans un contexte comme à Toronto où il y a une forte visibilité de l'aide institutionnelle, les immigrants ont la possibilité de voir l'éventail d'outils d'intervention à leur disposition et de choisir ceux qui sont les mieux adaptés pour l'atteinte de leurs ambitions professionnelles.

Par ailleurs, les interlocuteurs ont indiqué que ce morcellement des divers acteurs et cette faible visibilité des services offerts affectent aussi les entreprises qui désirent travailler sur la question de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. Les personnes interviewées ont affirmé que pour les entreprises de la région, il était difficile d'identifier le rôle joué par chacun des acteurs évoluant autour de la question et de déterminer les services qui s'offraient à eux.

---

<sup>14</sup> Ce manque de concertation et le découragement qu'il cause ressortent aussi clairement des entrevues effectuées auprès d'immigrants maghrébins par Lenoir-Achdjian, Arcand et al. (2009).

Selon les interlocuteurs, la forme que prend le financement des programmes et des services est une autre cause de leur fragmentation. En effet, le mode de financement des programmes et services destinés aux immigrants laisse très peu de latitude aux organismes administrant ces services. Chaque financement se limite souvent à une clientèle cible propre à la juridiction de l'organisme qui subventionne le programme. C'est ainsi que les critères d'éligibilité au financement sont souvent forts étroits et de nombreuses contraintes administratives s'y rattachent. Le financement n'est pas centré sur le « client », mais plutôt sur l'atteinte d'objectifs étroits dictés par les organismes subventionnaires. C'est une autre conséquence de la fragmentation. De plus, le financement est souvent de court terme. Par ailleurs, les personnes interrogées affirmaient qu'il ne serait pas rare qu'un programme soit financé pour quelques années et qu'une fois bien établi et démontrant un certain succès, le financement soit redirigé pour la création d'un autre programme. Il faudrait donc mieux assurer la pérennité des programmes qui montrent un potentiel en assurant mieux leur financement à long terme.

Selon les personnes interrogées, il est dans ces conditions très difficile de mettre en place une stratégie personnalisée et holistique d'intégration des immigrants au marché du travail. À ce sujet, les intervenants interrogés étaient en accord avec Chicha et Charest (2008) lorsqu'ils affirmaient :

« Cette fragmentation s'inscrit en contradiction avec la réalité qui nous montre que l'intégration des immigrants au marché du travail est le fruit d'un cheminement long et difficile, semé d'embûches, qui se réalise dans la durée et qui exige la cohérence, la synchronisation et la continuité des interventions ».

### **4.3 Reconnaissance des diplômes**

S'il s'avère important de développer des services menant à la reconnaissance des diplômes avant même l'arrivée au pays afin d'éviter que ces démarches ne s'éternisent, selon les personnes interviewées, il est essentiel d'améliorer ces services dans l'ensemble. L'analyse longitudinale de Bélanger et Al. (2010) montre que la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger semble plus problématique au Québec qu'en Colombie-Britannique et en Ontario. Bien qu'il soit possible pour les immigrants d'obtenir une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, celle-ci sert uniquement à titre indicatif et n'engage pas les employeurs, les organismes de réglementation ou les établissements d'enseignement. En Ontario, les services fournis par World Education Services (WES) ne sont pas utilisés par l'ensemble des employeurs. Toutefois, en décrétant WES comme sa principale agence d'évaluation des titres scolaires, le gouvernement ontarien a permis de donner à cet organisme une certaine autorité. C'est ainsi que nombre d'employeurs, d'associations professionnelles

et d'institutions scolaires reconnaissent les évaluations fournies par WES<sup>15</sup>. Selon les organismes approchés, il serait intéressant que le Québec se dote lui aussi d'un organisme gouvernemental ou privé qui fournirait des évaluations des diplômes étrangers qui fassent figure d'autorité.

Au-delà des titres obtenus, il demeure difficile pour ces services d'évaluer les réelles compétences détenues par les immigrants. Le diplôme n'est jamais garant des compétences professionnelles nécessaires à l'emploi. Pour cette raison, les interlocuteurs affirmaient qu'il serait intéressant de développer davantage de programmes de stage ou de contrats à court terme destinés aux immigrants. Ceux-ci permettent d'évaluer en situation d'emploi les aptitudes des immigrants et de défaire les appréhensions des employeurs, tout en fournissant à ces nouveaux arrivants la possibilité de gagner une précieuse expérience de travail au Canada.

#### **4.4 Des formations avancées et spécialisées en français**

Selon Bonikowska et al (2008), même en prenant en considération les niveaux d'éducation, les immigrants auraient un niveau de littératie plus faible que les natifs. Cette faible littératie expliquerait une bonne partie de l'écart salarial entre immigrants et natifs. On peut se demander si cette faiblesse n'expliquerait pas aussi une partie des difficultés rencontrées par les immigrants sur le marché de l'emploi. À ce titre, les personnes interviewées ont affirmé que les cours de français de base offerts par le MICC sont bien souvent insuffisants pour décrocher un emploi qualifié.

Pour répondre à cette difficulté, le MICC offre depuis quelques années des cours spécialisés visant à développer des compétences en français plus avancées et adaptées à différentes professions. Chicha (2008) déplorait que ces cours n'aient rejoint que 1 315 immigrés en 2006-2007, alors qu'une grande partie des immigrants sont des universitaires spécialisés dans des domaines précis. La situation s'est quelque peu améliorée, ces cours ayant rejoint 2 835 immigrants en 2008-2009 (MICC 2009). C'est un pas dans la bonne direction, mais selon les personnes interrogées, l'offre de ces cours devrait se généraliser pour rejoindre la majorité des immigrants qualifiés.

#### **4.5 Le rôle de la ville de Montréal**

Au Québec, c'est la région de Montréal qui reçoit la très grande majorité des immigrants. C'est ainsi que de 2001 à 2006 plus de 85 % des immigrants venus au Québec s'installaient dans la grande région de Montréal<sup>16</sup>. On pourrait donc s'attendre à

---

<sup>15</sup> La liste des clients de World Education Services témoigne en sa faveur : [www.wes.org/ca/clients/profiles.asp](http://www.wes.org/ca/clients/profiles.asp)

<sup>16</sup> Statistique Canada - Recensement 2006



ce que la ville de Montréal joue un rôle important dans l'intégration des immigrants au marché du travail. Pourtant jusqu'à récemment ce n'était pas le cas, ce que regrettaient plusieurs intervenants des organismes approchés.

Au contraire, certains ont souligné que la ville de Toronto joue un rôle important dans la planification de l'immigration pour la région. En novembre 2005, le Canada-Ontario Immigration Agreement (COIA) a été signé. Celui-ci reconnaît l'importance du gouvernement ontarien dans l'accueil et l'intégration des immigrants dans la province et il vise une meilleure coordination entre le gouvernement fédéral et provincial dans la mise en place de programmes destinés aux immigrants. À cet accord, s'ajoute le Ontario-Toronto Memorandum of Understanding (MOU) on Migration and Settlement qui établit différents mécanismes permettant aux trois niveaux de gouvernement de discuter l'ensemble des sujets liés à l'immigration afin de fournir un effort concerté pour remplir leurs divers objectifs. C'est ainsi que la ville de Toronto a son mot à dire dans l'établissement des différents programmes et pratiques visant l'intégration des immigrants dans la région.

Par ailleurs, la ville de Toronto a aussi établi en 2001 l'Immigration and Settlement Policy Framework. Celui-ci se définit ainsi:

« The goal for this policy framework is to enable the City, within its mandate as municipal government, to work with all orders of government, all sectors that make up the economic, social and cultural web of the City and immigrants to ensure that it continues to: attract newcomers; provide supports to enable them to develop a sense of identity and belonging and fully participate in the social, economic, cultural and political life of the City. »<sup>17</sup>

Un des objectifs spécifiques de ce Policy Framework est de travailler sur la question de l'intégration économique des immigrants. Selon un rapport de la ville de Toronto paru en 2005, l'implantation de cette structure a été un franc succès (Weiner 2008). On retrouve aussi sur le site web de la ville un portail sur l'immigration offrant de l'information et des liens pertinents aux futurs immigrants et nouveaux arrivants<sup>18</sup>. La ville de Toronto n'est directement responsable d'aucuns programmes. Cependant, les quelques actions qui ont été présentées tendent à démontrer qu'elle joue un rôle important dans l'intégration des immigrants au marché du travail.

---

<sup>17</sup> [www.toronto.ca/diversity/rt-ae-bibliography.htm](http://www.toronto.ca/diversity/rt-ae-bibliography.htm)

<sup>18</sup> [www.toronto.ca/immigration/](http://www.toronto.ca/immigration/)

Toujours selon les interlocuteurs, la ville d'Ottawa joue aussi un rôle important pour l'intégration économique des immigrants. En avril 2007, le conseil de la ville votait une motion pour la mise en place de l'Immigration Ottawa Initiative (IOI). L'objectif du IOI est de développer une stratégie globale pour l'inclusion sociale et l'intégration au marché du travail des immigrants en lien avec les priorités économiques locales (The Maytree Foundation 2007). La ville d'Ottawa est aussi un important partenaire du Internationally Trained Workers Partnership (ITWP) qui cherche à développer une approche holistique et coordonnée visant à améliorer l'intégration des immigrants au marché du travail d'Ottawa.<sup>19</sup> En tant qu'employeur, la ville d'Ottawa travaille aussi avec HIO puisqu'elle siège sur son Conseil des employeurs champions. En outre, la ville d'Ottawa est un partenaire de LASI World Skills et supporte l'organisme dans ses diverses activités. Enfin, comme à Toronto, on retrouve sur le site web de la ville d'Ottawa un portail de l'immigration offrant de nombreuses informations et ressources aux immigrants.

Selon les intervenants approchés, la ville de Montréal est quant à elle peu présente dans le milieu de l'intégration des immigrants au marché du travail. À titre d'exemple, notons l'absence d'un portail de l'immigration sur le site web de la ville. L'adoption du Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles (Conférence régionale des élus de Montréal 2006) et la mise en place du projet Alliés Montréal par la Conférence régionale des élus de Montréal (qui entre dans sa phase opératoire en 2010) représente toutefois un pas dans la bonne direction. Les personnes interviewées aimeraient cependant voir la ville de Montréal s'impliquer davantage.

#### **4.6 Rejoindre les employeurs**

Au cours des entrevues réalisées, bon nombre d'initiatives destinées aux employeurs ont été mentionnées comme étant utiles et efficaces pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants au marché de l'emploi. Tous les intervenants interviewés à ce sujet s'entendaient sur l'importance de sensibiliser les entreprises aux enjeux liés à l'intégration des immigrants au marché du travail. Selon eux, il faut cependant aller plus loin. Les entreprises doivent contribuer à la conception et au développement de pratiques et programmes favorisant l'insertion en emploi des immigrants. Hire Immigrants Ottawa et TRIEC cherchent précisément à engager davantage les entreprises à participer aux discussions portant sur cet enjeu. Jusqu'à récemment, il n'existait pas d'initiative similaire pour la région de Montréal.

---

<sup>19</sup> [www.itwp.ca/](http://www.itwp.ca/)

Alliés Montréal a justement été mis en place pour répondre à cette lacune et bien qu'il soit à ses débuts, certains interlocuteurs ont indiqué à quel point ce projet est prometteur. En plus de rejoindre les employeurs, on peut espérer qu'une telle initiative sera en mesure d'établir des partenariats solides favorisant la création de programmes de grande envergure. Sa présence ne devrait toutefois pas limiter le développement par d'autres organismes d'initiatives s'adressant aux employeurs.

À ce sujet, les personnes interrogées affirmaient qu'il serait intéressant que ces futures initiatives utilisent les apprentissages faits par Alliés Montréal. Pour rejoindre les entreprises, il faut que celles-ci comprennent ce qu'elles ont à gagner en améliorant le processus d'intégration professionnelle des immigrants. De plus, il est important que les futures démarches s'adressent aux entreprises avec le vocabulaire approprié : l'immigration et la diversité culturelle pour les entreprises ne constituent pas un « problème », bien au contraire, c'est un atout.

Il ressort aussi des entrevues réalisées que ce sont à peu près toujours les mêmes entreprises qui participent aux différents programmes qui s'adressent à elles. En général, ce sont de grandes entreprises. Or, ce sont les grandes entreprises qui sont déjà les mieux préparées pour intégrer les immigrants dans leur milieu de travail, celles-ci disposant habituellement de spécialistes en ressources humaines et des ressources nécessaires pour bien encadrer les immigrants (Helly 2008). En réalité, puisque leurs ressources sont limitées, selon les interlocuteurs, ce sont les PME qui ont le plus à gagner à participer aux différents programmes qui s'offrent à elles. En mettant en place des programmes au service d'un grand nombre d'entreprises, on favorise des économies d'échelle et on permet ainsi aux PME de mettre elles aussi en place des mesures favorisant l'intégration des immigrants.

#### **4.7 Des outils d'évaluation**

Cette étude répertorie de multiples pratiques et programmes destinés à favoriser l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi. Toutefois, au-delà de commentaires fournis par les personnes interviewées, il est souvent difficile d'évaluer l'impact réel des différentes initiatives. Les organismes interrogés se plaignaient eux-mêmes du manque d'indicateurs portant sur les impacts de ces programmes. En plus d'établir de bons programmes pour l'intégration des immigrants, il est essentiel d'avoir des indicateurs permettant d'évaluer leur efficacité et de les améliorer au besoin. Il faut développer pour chaque programme des indicateurs quantitatifs : combien de personnes sont touchées, combien obtiennent un emploi ou retournent aux études, quel est le coût

par personne du programme, etc. Les personnes interrogées indiquaient toutefois que les chiffres cachent parfois une partie de la réalité. Afin d'éviter cette lacune, des analyses qualitatives devraient donc idéalement compléter les indicateurs quantitatifs.

#### **4.8 Le rôle des syndicats et des associations professionnelles**

Lors des entrevues, des interlocuteurs ont aussi indiqué à de nombreuses reprises que certains acteurs devraient être plus présents dans la mise en place de mesures facilitant l'intégration des immigrants au marché de l'emploi. C'est ainsi que les personnes interrogées aimeraient voir les syndicats s'impliquer plus sur la question. Ceux-ci sont difficiles à rejoindre, mais ils ont le potentiel pour jouer un rôle important dans l'intégration en emploi des immigrants. Il faudrait aussi travailler de façon plus étroite avec les associations professionnelles qui ont un rôle primordial à jouer dans la reconnaissance des titres et compétences professionnels.

#### **4.9 Le travail autonome et l'entrepreneuriat chez les immigrants**

Au cours des entrevues, il a été mentionné que les immigrants étaient nombreux à créer leurs propres entreprises. Toutefois, les personnes interviewées avouaient ne pas bien connaître le phénomène du travail autonome chez les immigrants. Selon Schuetze (2005), plusieurs raisons pourraient expliquer l'importance de l'entrepreneuriat et du travail autonome chez les immigrants : la culture du commerce serait plus développée chez certains immigrants, la présence d'enclave ethnique favoriserait le support par la communauté culturelle des entreprises et le travail autonome représenterait parfois un repli face aux difficultés d'insertion au marché de l'emploi. C'est pourquoi il faut approfondir les recherches pour mieux comprendre les causes et conséquences du travail autonome et de l'entrepreneuriat chez les immigrants.

#### **4.10 La situation difficile des femmes immigrantes**

Finalement, un dernier élément considéré est la situation particulière des femmes immigrantes sur le marché de l'emploi. Si de façon générale les immigrants ont de la difficulté sur le marché du travail, ces difficultés sont plus grandes pour les femmes. En 2005, le revenu moyen des femmes immigrées récemment au Québec représentait 54,0 % du revenu moyen des hommes nés au Canada comparativement à 73,1 % pour les immigrants récents de sexe masculin (Statistique Canada, recensement de 2006).

Les femmes immigrantes seraient aussi plus affectées que les hommes par la déqualification, le taux de déqualification que connaissent celles-ci s'élevant à 27,6 %, comparativement à 23,2 % pour les hommes (Galarneau et Morissette 2008).

En plus des obstacles rencontrés par tous les immigrants dans leur intégration au marché de l'emploi, les femmes font face à une série de difficultés qui leur sont particulières : la présence d'enfants en bas âge, l'inégalité au sein du couple, le partage des tâches domestiques et les difficultés d'accès aux garderies (Chicha 2009). Selon les organismes approchés, mettre en place des mesures ciblant spécifiquement les femmes immigrantes apparaît nécessaire. Créer des services intégrés destinés à une clientèle spécifique, comme les femmes dans ce cas-ci, ne signifie par nécessairement accroître la fragmentation du processus d'intégration. On pourrait envisager des programmes spécifiques pour chaque clientèle, mais qui offriraient l'ensemble des services menant à l'intégration complète à l'emploi des immigrants.



## Conclusion

Tel qu'on a pu le constater dans le premier rapport de la série de quatre rapports préparés pour la Table métropolitaine de Montréal (Bélanger et Bastien, 2010), la situation économique des immigrants dans la RMR de Montréal est préoccupante. La situation montréalaise n'est toutefois pas un cas isolé, la littérature montrait que la situation économique des immigrants est difficile partout au Canada. Les immigrants connaissent des taux de chômage plus élevés que les natifs, particulièrement les immigrants récents. Pourtant, les immigrants ont, en moyenne, un niveau d'éducation plus élevé que les natifs. Face à cette situation préoccupante, de nombreuses initiatives ont été mises en place. Cette étude s'intéresse aux mesures développées par les divers acteurs dans les régions de Toronto, Ottawa et plus généralement à travers le Québec afin de favoriser l'intégration en emploi des immigrants.

Les entrevues conduites pour cette étude et les recherches sur le sujet ont identifié plusieurs barrières rencontrées par les immigrants pour intégrer le marché du travail : méconnaissance des langues officielles, non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle, exigences d'expérience de travail canadienne, absence de réseaux professionnels, discrimination et certaines exigences spécifiques d'embauche. Les programmes présentés dans cette étude cherchent à éliminer ces barrières.

Les interventions mises en place pour faire face à ces difficultés peuvent s'appliquer à trois niveaux. Au niveau social, il existe divers outils de promotion de l'immigration et de la diversité culturelle et de lutte contre la discrimination. Ces interventions peuvent aussi s'adresser aux immigrants : recrutement, accueil, cours de langue, formation et programme de développement de l'employabilité. Enfin, le dernier pôle d'intervention vise les employeurs : promotion de la diversité en entreprise, mise en place de méthodes de gestion des ressources humaines adaptées aux immigrants et à une main-d'œuvre diversifiée.

Les entrevues effectuées avec les intervenants des organismes des trois régions ont permis de constater que les mesures mises en place pour faciliter l'intégration en emploi des personnes immigrantes sont nombreuses et variées. Plusieurs d'entre elles ont été identifiées par les interlocuteurs comme très prometteuses et elles pourraient inspirer les principaux acteurs de la région de Montréal. Les personnes interviewées ne se sont toutefois pas limitées à présenter les initiatives les plus prometteuses. Elles ont aussi apporté plusieurs recommandations visant à améliorer l'offre de services à Montréal. Elles ont ainsi indiqué que les immigrants arrivaient au pays mal informés des réalités qui les attendaient sur le marché du travail. Les personnes interrogées s'entendaient aussi sur fait qu'il existait un problème majeur de coordination entre les divers acteurs

et que les services offerts aux immigrants étaient assez fragmentés ce qui limitait la portée de ces mesures. Les intervenants aimeraient aussi voir la ville de Montréal s'impliquer davantage dans le processus de développement et de maintien des différents programmes et mesures destinés à aider les immigrants à intégrer le marché du travail. Ils ont aussi beaucoup insisté sur le rôle primordial que doivent jouer les employeurs dans ce domaine. Bien qu'il existe des pratiques visant à faire face au problème de non-reconnaissance des diplômes et des titres, il semble que celles-ci pourraient grandement être améliorées afin d'avoir un réel impact. Quant aux difficultés des immigrants à communiquer en français, il serait important d'offrir plus de cours de français avancé et spécialisé reflétant les besoins des immigrants qualifiés. Par ailleurs, il serait important de développer des outils permettant de faire l'évaluation des programmes et services destinés à l'intégration en emploi des personnes immigrantes afin d'être en mesure d'optimiser leur rendement. Enfin, quelques autres pistes pourraient être prises en considération pour le développement de futures mesures telle l'implication accrue des syndicats et des associations professionnelles, l'identification du rôle joué par l'entrepreneuriat immigrant et la situation particulièrement défavorable des femmes immigrantes.

Récemment au Québec, des débats entourant la question de l'intégration sociale et culturelle des immigrants ont fait rage. Si à la base les tenants du républicanisme et du multiculturalisme semblent avoir des positions irréconciliables, ils s'entendent toutefois sur l'importance de bien intégrer les immigrants au marché du travail. Si l'on désire voir les immigrants faire partie du projet de société québécois, peu importe comment on entend gérer la diversité culturelle qui accompagne cette immigration, de l'espace doit être fait aux nouveaux venus. Il apparaît donc plus important que jamais de mettre en place les mesures adéquates pour que le marché du travail leur soit davantage accessible.



## Bibliographie

- Adamuti-Trache, Maria, et Robert Sweet. 2005. Exploring the relationship between educational credentials and the earnings of immigrants. *Canadian Studies in Population*, vol. 32, no 2, p. 177-201.
- Akbari, Ather H. 1999. Immigrant "quality" in Canada: More direct evidence of human capital content, 1956-1994. *International Migration Review*, vol. 33, no 1, p. 156-175.
- Alboim, Naomi, et McIsaac Elisabeth. 2007. Ottawa's role in immigrant employment. *IRPP Choices*, vol. 13, no 3, p. 24.
- Aydemir, Abdurrahman, et Mikal Skuterud (2004). *Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts: 1966-2000*. Statistics Canada. Ottawa. 11F0019MIE: 31 p.
- Bastien, Yannick et Alain Bélanger. 2010. *Un portrait comparatif de la situation de l'emploi chez les immigrants et les minorités visibles dans les RMR de Montréal, Ottawa-Gatineau, Toronto et Vancouver*. Rapport Emploi Québec, Montréal
- Bélanger, Alain et Yannick Bastien. 2010. *Un portrait de l'emploi chez les immigrants des cinq régions de la Table métropolitaine*. Rapport Emploi Québec, Montréal
- Bélanger, Alain et Nong Zhu. 2010. *L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006*. Rapport Emploi Québec, Montréal
- Bélanger, Alain, Germain Bingoly-Liworo et Jacques Ledent, 2010. *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents dans les provinces de Québec, Ontario et Colombie-Britannique*. Rapport Emploi Québec, Montréal
- Belhassen-Maalaoui, Amel. 2008. *Au Canada entre rêve et tourmente : insertion professionnelle des immigrants*. Paris: L'Harmattan, 241 p.
- Blaser, Christine 2006. *Intégration linguistique et performance économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal : une approche longitudinale*. Montréal, Département de Sociologie, Université de Montréal, 110 p.
- Bloom, David E., Gilles Grenier et Morley Gunderson. 1994. *The Changing Labor Market Position of Canadian Immigrants*. National Bureau of Economic Research Working Paper Series, vol. 4672.
- Bonikowska, Aneta, David A. Green et Riddell W Craig. 2008. *Littératie et marché du travail : les capacités cognitives et les gains des immigrants*. Statistique Canada. Ottawa. 89-552-M: 70 p.
- Boudebat, Brahim, et Maude Boulet. 2007. Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. *Choix IRPP*, vol. 13, no 7, p. 34.
- Centre syndical et patronal du Canada. 2004. *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences*. Ottawa: 33 p.
- Chambre de commerce du Canada. 2009. *L'immigration: nouveau visage du Canada. Série sur la politique économique*: 13 p.
- Chicha, Marie-Thérèse. 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec*. Rapport au Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.
- . 2009. *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. La fondation canadienne des relations raciales: 136 p.

- Chicha, Marie-Thérèse, et Éric Charest. 2008. L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix IRPP*, vol. 14, no 2, p. 62.
- Conférence régionale des élus de Montréal. *Document de présentation - Alliés Montréal : Des talents pour l'avenir*. p. 4.
- . 2006. *Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles*. Montréal: 45 p.
- Conseil interprofessionnel du Québec. 2006. *La mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes*: 28 p.
- Corak, Miles. 2008. Immigration in the long run: The education and earnings mobility of second-generation Canadians. *IRPP Choices*, vol. 14, no 13, p. 30.
- Duplessis, Marie.-Josée. 2010. Le regard de ROSINI sur l'immigration. *Diversité Canadienne* vol. 8, no 1 42-47.
- Emploi-Québec. 2007. *Portrait de la situation des personnes immigrantes actives salariées dans l'ensemble des secteurs d'activité économique pour la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal*. Montréal: 225 p.
- Ferrer, Ana, et W. Craig Riddell. 2004. Education, credentials, and immigrant earnings. *Canadian Journal of Economics*, vol. 41, no 1, p. 186-216.
- Ferrer, Ana, David A. Green et W. Craig Riddell. 2004. *The effect of literacy on immigrant Earnings*. *Human Resources Development Canada*. Ottawa, Statistics Canada. 89-552-MIE: 44 p.
- Fléury, Dominique. 2007. *Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada*. Ressources humaines et Développement social Canada : 58 p.
- Frenette, Marc, et René Morissette. 2003. *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*. Direction des études analytiques. Ottawa, Statistique Canada. 11F0019MIF: 23 p.
- Galarneau, Diane, et René Morissette. 2008. Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *Perspective*, no 75-001-X, p. 5-19.
- Germain, Annick, et Martin Alain. 2006. La gestion de la diversité à l'épreuve de la métropole ou les vertus de l'adocratie montréalaise. Dans *Les métropoles et la question de la diversité culturelle : nouveaux enjeux, nouveaux défis*, B Jouve et A Gagnon, p. 247-264. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Germain, Annick, Jaël Mongeau et Yvon Martineau. 2005. *La problématique de la main-d'œuvre immigrante dans la région de Laval : portrait et questions*. Direction régionale de Laval d'Emploi-Québec : 61 p.
- Girard, Magali, Micheal Smith et Jean Renaud. 2008. Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 33, no 4, p. 791-814.
- Godin, Jean-François. 2004. *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*. Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration: 60 p.
- . 2005. *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*. Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 224 p.
- Godin, Jean-François, et Jean Renaud. 2005. Work and immigrants: An analysis of employment activity in the first ten years of establishment in the Montreal area. *Journal of International Migration and Integration*, vol. 6, no 3/4, p. 469-492.

- Green, David A., et Christopher Worswick. 2004. *Entry earnings of immigrant men in Canada: The roles of labour market entry effects and returns to foreign experience*. University of British Columbia, Document préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada : 42 p.
- . 2004. *Immigrant earnings profiles in the presence of human capital investment: measuring cohort and macro effects*. The Institute for Fiscal Studies Working Paper, vol. 04, no 13, p. 55.
- Hawthorne, Lesleyanne. 2008. The impact of economic selection policy on labour market outcomes for degree-qualified migrants in Canada and Australia. *IRPP Choices*, vol. 14, no 5, p. 50.
- Helly, Denise. 2008. Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme. Dans *Diversité culturelle et marché de l'emploi* Manço Altay, p. 17-36. Paris: L'Harmattan
- Hiebert, Daniel. 2009. The economic integration of immigrants in metropolitan Vancouver. *IRPP Choices*, vol. 15, no 7, p. 42.
- Hire Immigrants Ottawa. 2008. *Plan d'action des groupes de travail*. Ottawa: 26 p.
- Hum, Derek, et Wayne Simpson. 2000. Not all visible minorities face labour market discrimination. *Policy Options*, vol. 21, no 10, p. 45-48.
- Kadiri Hassani, Nadia. 2008. *Le travail, lieu privilégié d'intégration: le cas de l'insertion socioprofessionnelle d'immigrants marocains à Montréal*. Montréal, Département de Communication, Université du Québec à Montréal, 170 p.
- Kunz, Jean Lock. 2003. *Being young and visible: Labour market access among immigrant and visible minority youth*. Working Paper Series, Human Resources Development Canada. Gatineau: 18 p.
- Lenoir-Achdjian, Annick, Sébastien Arcand, Denise Helly, Isabelle Drainville et Michèle Vatz Laaroussi. 2009. Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. *Choix IRPP*, vol. 15, no 3, p. 42.
- Lenoir-Achdjian, Annick, Isabelle Drainville, Denise Helly, Sébastien Arcand, Michèle Vatz Laaroussi et Amel Mahfoudh. 2007. The professional insertion of immigrants born in the Maghreb: Challenges and impediments for intervention. *Journal of International Migration and Integration*, vol. 8, no 4, p. 391-409.
- Maheux, Hélène. 2004. *La langue et le positionnement des immigrants sur le marché du travail : les dix premières années d'établissement au Québec*. Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal, 80 p.
- Martel, Laurent, Éric Caron-Malenfant, Samuel Vézina et Alain Bélanger. 2007. Projections de la population active au Canada, 2006-2031. *L'Observateur économique canadien*, vol. 20, no 6.
- Martin, Laetitia. 2007. *Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés*. Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal, 110 p.
- Mata, Fernando, et Ravi Pendakur. 1999. Immigration, labor force integration and the pursuit of self-employment. *International Migration Review*, vol. 33, no 2, p. 378-402.
- Maxim, Paul S. 1992. Immigrants, visible minorities, and self-employment. *Demography*, vol. 29, no 2, p. 181-198.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2005. *Portraits statistiques de la population immigrée recensée en 2001 : ville de Montréal et ses arrondissements*: 165 p.
- . 2007. *Planification triennale de l'immigration 2008-2010*. Document de consultation. Québec: 4 p.

- . 2009. *Présence en 2009 des immigrants admis au Québec de 1998 à 2007*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 32.
- . 2009. *Rapport annuel de gestion*. Montréal: 103 p.
- . 2009. *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004-2008*: 46 p.
- Moore, Eric G, et Michael A Pacey. 2002. *Changing income inequality and immigration in Canada 1980-1995*. SEDAP Research Paper. SEDAP. Hamilton. 85: 34 p.
- Pierre, Myrlande. 2005. Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : Un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, no 2, p. 20.
- Oreopoulos, Philip. 2009. *Why do Skilled immigrants struggle in the labor market?* Metropolis British Columbia Working Paper Series, vol. 09, no 03, p. 50.
- Pagé, Michel, et Patricia Lamarre. 2010. *L'intégration linguistique des immigrants au Québec*. Étude IRPP, vol. 3, p. 39.
- Parent, Daniel, et Christopher Worswick. 2004. *Immigrant Labour Market Performance and Skilled Immigrant Selection: The International Experience*. Rapports de projets CIRANO. CIRANO. Montréal. 07 : 26 p.
- Pendakur, Krishna, et Ravi Pendakur. 1998. The colour of money: Earnings differentials among ethnic groups in Canada. *Canadian Journal of Economics*, vol. 31, no 3, p. 518-548.
- . 2002. Colour my World: Have earning gaps for Canadian-born ethnic minorities changed over time? *Canadian Public Policy*, vol. 28, no 4, p. 489-512.
- . 2002. Speaking in tongues: Language knowledge as human capital and ethnicity. *International Migration Review*, vol. 36, no 1, p. 147-178.
- . 2005. *Ethnic Identity and the Labour Market*. Research on Immigration and Integration in the Metropolis Working Paper Series, vol. 05-10, p. 28.
- Piché, Victor, et Liane Bélanger. 1995. *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*. Collection notes et documents. Montréal: 52 p
- Piché, Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras. 2002. L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal: une approche longitudinale. *Population (French Edition)*, vol. 57, no 1, p. 63-89.
- Picot, Garnett, et Feng Hou. 2003. *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*. Série de document de recherche des études analytiques. Ottawa, Statistique Canada: 57 p
- Picot, Garnett, Feng Hou et Simon Coulombe. 2007. *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants*. Direction des études analytiques : documents de recherche. Statistique Canada. Ottawa. 294
- Picot, Garnett, et Arthur Sweetman. 2005. *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : Mise à jour 2005*. Documents de recherche. Direction des études analytiques. Ottawa, Statistique Canada
- Reitz, Jeffrey G. 2001. Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, no 3, p. 347-378.
- Reitz, Jeffrey G., et Anil Verma. 2004. Immigration, race, and labor: Unionization and wages in the Canadian labor market. *Industrial Relations*, vol. 43, p. 835-854.
- Renaud, Jean, et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec

- , 2007. Jobs Commensurate With Their Skills? Selected workers and skilled job access in Québec. *Journal of International Migration and Integration*, vol. 8, no 4, p. 15.
- Renaud, Jean, Lucie Gingras, Sébastien Vachon, Christine Blaser, Jean-François Godin et Benoît Gagné. 2001. *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Coll. Études, recherches et statistiques. Sainte-Foy: Les Publications du Québec.
- Renaud, Jean, et Laetitia Martin. 2006. Origines nationales et marché du travail: étude de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés. Dans *74ième colloque de l'ACFAS : Le savoir trame de la modernité*.
- ROSINI. 2008. *Document de présentation - Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants*. p. 28.
- Roy, Bruno. 2006. *L'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien*. Montréal, Économie, Université du Québec à Montréal 87 p.
- Schellenberg, Grant, et Hélène Maheux. 2007. Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada. *Tendances sociales canadiennes*, no 11-008, p. 36.
- Schuetze, Herbert J. 2005. *The self-employment experience of immigrants to Canada*. Research on Immigration and Integration in the Metropolis - Working Paper Series, no 05-24, p. 33.
- Slaoui, Houda. 2008. *Les travailleurs immigrants sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Rapport de recherche soumis en vue de l'obtention du grade Département d'économie, Université de Montréal.
- Sweetman, Arthur. 2004. *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*. Études analytiques – Documents de recherche. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Ottawa, Statistique Canada. 11F0019MIF: 47 p
- The Maytree Foundation. 2007. *The Learning Exchange Disseminating Good Ideas: Skilled Immigrants in the Labour Market* (Toronto). 7 p.
- Thomas, Derrick, et J. Peter Rappak. 1998. *Stabilité de l'emploi et adaptation des immigrants : examen des données de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail. Statistique Canada. Ottawa. 98-01: 78 p.
- Weiner, Nan. 2008. Breaking down barriers to labour market integration of newcomers in Toronto. *IRPP Choices*, vol. 14, no 10, p. 42.
- Worswick, Christopher. 2004. *Immigrants' declining earnings: Reasons and remedies*. C. D. Howe Institute Backgrounder, vol. 81, p. 9.
- Zhu, Nong. 2005. *Différences selon le sexe et la catégorie d'immigration dans le cheminement en emploi d'une cohorte d'immigrants au Québec Montréal*, Institut National de la Recherche Scientifique - Urbanisation, Culture et Société 12 p.
- Zietsma, Danielle. 2007. *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*. Statistique Canada. Ottawa. 71-606-XIF2007001: 28 p.
- Zietsma, Danielle. 2010. Immigrants exerçant des professions réglementées. *Perspective*, no 75-001-X p. 15-31.