

Université de Montréal

Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants :
l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des
minorités visibles en emploi)

par :
Marème Touré

École des relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences
en relations industrielles

Mai 2012

© Marème Touré 2012

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants :
l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des
minorités visibles en emploi)

Présenté par :
Marème Touré

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie-Thérèse Chicha

Jean-Michel Cousineau

Émilie Genin

RÉSUMÉ

Les immigrants qualifiés rencontrent plusieurs obstacles sur le marché du travail au Québec. Parmi les plus importants, selon les employeurs, on note leur manque d'expérience québécoise. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME), géré par Emploi-Québec, veut combler cette lacune en offrant aux immigrants une expérience québécoise dans leur domaine de qualification.

Cette recherche a donc pour but d'examiner dans quelle mesure un programme d'immersion professionnelle tel que le PRIIME permet une meilleure intégration des immigrants qualifiés dans leur domaine et de voir si celle-ci se poursuit à la suite du programme. L'approche qualitative permet de mieux comprendre les différents points de vue : employeurs, immigrants et intervenants au PRIIME.

On observe que la participation des immigrants au PRIIME permet de réduire leur degré de déqualification en emploi, mais pas complètement. Ainsi elle permet souvent de retrouver un emploi lié au domaine de formation, mais en dessous du niveau de qualifications des immigrants. Le PRIIME rend également possible un maintien en emploi, sauf que l'effet n'est observé qu'à court terme. De plus, la participation au programme ne suffit pas pour que l'immigrant soit en mesure de contrer les obstacles à l'intégration professionnelle, car les quatre volets principaux du PRIIME sont très rarement appliqués ensemble dans une entreprise. Finalement, dans la perspective des marchés transitionnels de travail, la participation au PRIIME représente une « transition critique » offrant aux immigrants une meilleure intégration professionnelle à long terme.

En somme, nous concluons que le PRIIME réduit uniquement le degré de déqualification des immigrants en les rapprochant de leur domaine de formation. Toutefois, il ne tient pas compte du niveau d'éducation de la personne. Même avec le PRIIME, plusieurs immigrants se voient forcés de recommencer leur carrière.

Mots clés : Immigration, intégration professionnelle, emploi, politique publique, déqualification, Québec

ABSTRACT

Skilled immigrants are currently facing a number of obstacles on the Quebec labour market. Amongst the most notable is the “lack of Quebec work experience”; as often brought up by employers. Professional immersion programs such as the Employment Integration Program for Immigrants and Visible Minorities (PRIIME), put forth by Emploi-Québec, targets this barrier and gives immigrants a chance at a local experience in their field of qualification.

This research therefore aims to examine to what extent professional immersion programs such as PRIIME allow for a better integration of skilled immigrants within their field and, whether or not this integration continues subsequent to the end of the subsidy. A qualitative approach will help better understand the different perspectives of employers, immigrants and stakeholders of the PRIIME.

It has been found that the participation of immigrants in the PRIIME reduces the degree of deskilling in employment, but not deskilling as a whole. It does allow immigrants to find an employment within their field of training. However, this employment remains below their qualifications. The PRIIME also allows for employment-retention, but the effect observed is based on the short-term. What is more, participation in the PRIIME does not allow the immigrant to counter integration barriers and obstacles mainly due to the fact that the four principal components of the PRIIME are rarely all used within a company. Finally, if applied in a paradigm of Transitional Labour Markets, participation in PRIIME represents a “positive transition” for immigrants that allows for better integration in the long run.

In sum, we conclude that the PRIIME reduces the degree of deskilling of immigrants by facilitating entry into a position within their original field of training. However, the program fails to take into account the level of education of the immigrants. PRIIME or not, immigrants will often be forced to start over their careers.

Keywords, Tags: Immigration, professional integration, employment, public policy, deskilling, Quebec

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	II
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	V
LISTE DES ABRÉVIATIONS	VI
DEDICACE ET REMERCIEMENTS	II
INTRODUCTION	7
CHAPITRE I — PORTRAIT STATISTIQUE	9
1.1 LA SITUATION DES IMMIGRANTS QUALIFIÉS AU CANADA ET AU QUÉBEC	9
1.1.1 <i>Immigrants qualifiés : catégorie économique et plus haut niveau de capital humain</i>	9
1.1.2 <i>Revenus tout de même inférieurs</i>	10
1.1.3 <i>Taux d'emploi moindre et taux de chômage plus élevé que les natifs</i>	11
1.1.4 <i>Des inégalités entre immigrants</i>	12
1.1.5 <i>Caractéristiques de la déqualification</i>	15
CHAPITRE II — REVUE DE LA LITTÉRATURE	20
2.1 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET LA DÉQUALIFICATION DES IMMIGRANTS UNIVERSITAIRES	20
2.1.1 <i>L'intégration professionnelle</i>	20
2.1.2 <i>La déqualification</i>	21
2.2 LES FACTEURS INFLUENÇANT LA DÉQUALIFICATION DES IMMIGRANTS	24
2.2.1 <i>Le capital humain : connaissances linguistiques, éducation et expérience de travail</i>	24
2.2.2 <i>Le capital social : connaissance du marché du travail et accès aux réseaux</i>	31
2.2.3 <i>La discrimination</i>	34
2.3 LES PROGRAMMES D'INTÉGRATION DESTINÉS AUX IMMIGRANTS	41
2.3.1 <i>Programmes visant l'offre de travail</i>	41
2.3.2 <i>Programmes visant la demande de travail</i>	46
2.3 LES PROGRAMMES D'IMMERSION PROFESSIONNELLE : EXEMPLE DE MARCHÉS TRANSITIONNELS DE TRAVAIL (MTT)	63
CHAPITRE III — OBJET DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE	66
3.1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE	66
3.2 LE TYPE DE RECHERCHE	67
3.3 LE MODÈLE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE	68
3.4 LE PLAN D'OBSERVATION	75
3.5 LE PLAN D'ANALYSE	77
CHAPITRE IV — PRINCIPAUX RÉSULTATS	78
4.1 PROFIL DES IMMIGRANTS, DES ENTREPRISES ET DES INTERVENANTS RENCONTRÉS	78
4.1.1 <i>Les participants</i>	78
4.1.2 <i>Les employeurs</i>	84
4.1.3 <i>Les intervenants : organismes communautaires et Emploi-Québec</i>	85
4.1.4 <i>Emploi-Québec</i>	86
4.2 LES BARRIÈRES À L'EMPLOI AVANT LA PARTICIPATION AU PRIIME	87
a) <i>Les connaissances linguistiques</i>	88
b) <i>La discrimination et les préjugés</i>	92
c) <i>La meilleure compréhension du marché du travail québécois</i>	96
e) <i>La demande d'expérience canadienne ou québécoise</i>	102
f) <i>L'accès aux réseaux professionnels</i>	103

4.3 LA MISE EN ŒUVRE DU PRIIME.....	105
a) Clarification sur les modalités des volets du PRIIME.....	105
b) Budget.....	108
c) Promotion et critères d'admissibilité du PRIIME.....	108
d) Les étapes à suivre et les délais administratifs afin de participer.....	116
e) Les raisons de participation et de refus de participation.....	121
4.4 LA CONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES VOLETS DU PRIIME.....	123
a) Connaissance des volets du PRIIME.....	123
b) Utilisation.....	124
c) Explication de la sous-utilisation des volets du PRIIME.....	124
4.5 MANIÈRE DONT LE PRIIME ET SES VOLETS PERMETTENT DE CONTRER LES BARRIÈRES À L'EMPLOI.....	129
a) Les connaissances linguistiques.....	129
b) La discrimination et les préjugés.....	129
c) La meilleure compréhension du marché du travail canadien et québécois.....	134
d) La non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère.....	137
e) La demande d'expérience canadienne et québécoise.....	140
f) L'accès au réseau professionnel.....	140
4.6 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET LE PRIIME.....	143
a) La déqualification.....	143
b) Maintien en emploi et promotion.....	149
c) Trajectoires professionnelles.....	152
d) Le PRIIME, comme illustration d'un marché transitionnel du travail.....	155
4.7 BILAN DU PRIIME.....	158
a) Aide financière et accès à l'emploi.....	158
b) Participation et processus administratif.....	161
c) Acquisition d'expérience dans le domaine de formation de l'immigrant.....	166
d) Connaissance de la culture de travail québécoise.....	168
e) Partenariat.....	169
CHAPITRE V — DISCUSSION.....	171
5.1 PROPOSITIONS.....	171
5.2 RÉPONSE À LA QUESTION DE RECHERCHE.....	179
CHAPITRE VI — CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	182
ANNEXE A.....	188
ANNEXE A.....	188
ANNEXE B.....	190
ANNEXE C.....	192
BIBLIOGRAPHIE.....	196

Liste des tableaux et figures

FIGURE 1 : Schéma du modèle d'analyse.....	71
TABLEAU 1 : Participants immigrants.....	78
TABLEAU 2: Caractéristiques des entreprises accueillant nos participants immigrants	79
TABLEAU 3 Connaissance de la langue française.....	80
TABLEAU 4 Connaissance de la langue anglaise.....	80
TABLEAU 5 Niveau de scolarité.....	80
Tableau 6 Parcours d'études hommes.....	81
TABLEAU 7 Parcours d'études femmes.....	81
TABLEAU 8 Reconnaissance des diplômes au niveau du MICC.....	82
TABLEAU 9: Emplois occupés hommes.....	82
TABLEAU 10: Emplois occupés femmes.....	83
TABLEAU 11 : Profil des entreprises.....	84
TABLEAU 12 : Caractéristiques des représentants des employeurs.....	84
TABLEAU 13 Recherche d'emploi : fréquence des barrières rencontrées par les immigrants selon la catégorie de répondants.....	87
TABLEAU 14 Connaissance des volets du PRIIME (immigrants).....	123
TABLEAU 15 Utilisation des volets dans les entreprises accueillant les immigrants..	124
TABLEAU 16 Discrimination et préjugés dans l'emploi-PRIIME.....	129
TABLEAU 17 Présence et degré de déqualification (hommes) - Approche normative.....	145
TABLEAU 18 Présence et degré de déqualification (femmes) - Approche normative	146
TABLEAU 19 Salaire emploi-PRIIME comparé au salaire annuel moyen à Montréal, selon le degré de déqualification (hommes).....	147
TABLEAU 20 Salaire emploi-PRIIME comparé au salaire annuel moyen à Montréal, selon le degré de déqualification (femmes).....	148
TABLEAU 21 Trajectoires depuis l'arrivée au Québec (hommes).....	153
TABLEAU 22 Trajectoires depuis l'arrivée au Canada (femmes).....	154
TABLEAU 23 Non-correspondance entre domaine d'études et domaine de l'emploi-PRIIME (hommes).....	166
TABLEAU 24 Non-correspondance entre domaine d'études et domaine de l'emploi-PRIIME (femmes).....	166

Liste des Abréviations

Bac : Baccalauréat	JVS : Jewish vocational service
BTS : Brevet de technicien supérieur	MBA : Masters in business administration (maîtrise en administration des affaires)
CA : Comptable agréé	MESS : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
CAMO-PI : Comité d'adaptation de la main d'œuvre - personnes immigrantes	MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
CGA : Comptables généraux accrédités	MRCI : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (ancien MICC)
CLE : Centres locaux d'emploi	OBNL : Organisme à but non-lucratif
CNP : Classification nationale des professions	OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
DEC : Diplôme d'études collégiales	OSBL : Organisme sans but lucratif
DES : Diplôme d'études secondaires	PANA : Programme d'accueil des nouveaux arrivants
DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées	PILI : Programme d'intégration linguistique des immigrants
DEUG : Diplôme d'études universitaires générales	PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
ECE : Évaluation comparative des études	PROMIS : PROMotion, Intégration, Société nouvelle
ELIC : Enquête longitudinale menée auprès d'immigrants récents au Canada	SAFRI : Service aux familles et au rapprochement interculturel
IPOP : Programme d'Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel	TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
ISQ : Institut de la statistique du Québec	TRIEC : Toronto Region Immigrant Economic Council

Dédicace et Remerciements

Je commencerai par remercier Mme Marie-Thérèse Chicha de son appui financier et logistique, ainsi que de son encouragement et ses commentaires judicieux ayant permis la réalisation de ce mémoire. Je remercie également les membres du Jury, M. Jean-Michel Cousineau et Mme Émilie Genin pour leurs commentaires et suggestions d'amélioration.

Merci également à Mme Maia Korotkina et Mme Chantal Lemire de leur précieuse aide. Je remercie aussi les organismes communautaires qui m'ont recommandé des candidats. Votre collaboration a été appréciée.

Bien sûr, ce mémoire n'aurait pu être réalisé sans la collaboration des employeurs, intervenants, et surtout des immigrants qui ont bien voulu nous consacrer de leur temps et partager leurs expériences. J'ajouterai une pensée spéciale à l'attention de Faye Swift, pour sa compréhension et son soutien.

Je ne pourrais, bien sûr, oublier ma famille et mes amis, car sans leurs mots d'encouragement, je n'y serai sans doute pas parvenue!

Ce mémoire est dédié aux immigrants, afin que l'intégration dans le pays hôte se fasse avec moins de frustration et plus d'aisance. Que leur important capital humain ne soit pas gaspillé et qu'ils puissent véritablement participer à l'essor économique du Québec.

INTRODUCTION

De nos jours, l'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois représente un défi de taille. Le Québec risquant une pénurie de main-d'œuvre due à sa population vieillissante et à la dénatalité, les immigrants dits économiques apparaissent comme une lueur d'espoir pour le Québec afin de combler le manque de main-d'œuvre. De plus, l'immigration est importante en raison du nouvel environnement économique et constitue un atout en matière de concurrence internationale. Par ailleurs, les immigrants comptent pour 18,6 % de la population totale à Montréal en 2001 et devraient atteindre 21,7 % de la population totale d'ici 2017. La population immigrante représente donc 11,5 % de la population totale du Québec, la proportion la plus forte de l'histoire du Québec (Chui, Maheux et Tran, 2007).

Plusieurs études traitent du cas de l'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois et canadien, soulignant les difficultés qu'ils rencontrent. La situation difficile des immigrants dont les diplômes relèvent de métiers réglementés est souvent mentionnée dans les écrits. Par contre, peu d'études sont consacrées spécifiquement aux immigrants dont les professions ne sont pas réglementées par des ordres professionnels.

Notre recherche s'intéresse justement à la situation de ces immigrants. Elle porte sur les programmes de stage ou d'immersion professionnelle, ayant pour objet de faciliter l'accès des immigrants qualifiés à des professions non réglementées. Dans cette perspective, nous évaluons le rôle de ces programmes d'insertion professionnelle en matière d'intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail.

Ainsi, dans le premier chapitre, nous dressons un portrait statistique global de l'immigration au Canada et au Québec, tout en expliquant certains concepts importants.

Dans le second chapitre, nous expliquons, à l'aide d'une recension d'écrits sur le sujet, les principaux facteurs de l'intégration et de la déqualification des immigrants universitaires. Ceci nous permet, par ailleurs, d'explicitier les désavantages de ces immigrants sur le marché du travail. Dans le troisième chapitre, nous identifions la problématique qui ressort de ces écrits et nous concluons avec notre question de recherche. Le quatrième chapitre détaille la méthodologie utilisée dans notre recherche et nous y indiquons notre modèle d'analyse afin de définir et d'opérationnaliser nos concepts principaux. Dans le cinquième chapitre, nous présentons nos résultats principaux. Le sixième chapitre répond à notre question de recherche ainsi qu'à nos propositions. Finalement, le septième chapitre expose nos recommandations et suggestions de recherches futures.

CHAPITRE I — PORTRAIT STATISTIQUE

1.1 La situation des immigrants qualifiés au Canada et au Québec

1.1.1 Immigrants qualifiés : catégorie économique et plus haut niveau de capital humain

Dans cette première section, nous commençons par définir le terme d'« immigrant qualifié » dans le contexte de l'immigration au Canada et au Québec. Ce terme peut avoir un double sens. À première vue, il s'agit d'un terme relatif à la grille de sélection utilisée afin d'évaluer les immigrants qualifiés. On parle ici de travailleurs qualifiés arrivant au Canada dans la catégorie d'immigration économique en tant que demandeur principal. Ces derniers viennent s'installer au Canada dans le but de faire partie du marché du travail. Notons ici que la grille de sélection utilisée au Québec est en vigueur depuis 1996. Elle a été modifiée en 2006 et en 2009¹. Elle fonctionne par un système de pointage qui accorde un pourcentage élevé de points pour certains facteurs considérés comme importants pour l'intégration et l'adaptation de l'immigrant sur le marché du travail. Ainsi, la grille met l'accent sur la formation des immigrants avec 29 points accordés à ce facteur. De ce fait, plusieurs travailleurs qualifiés ont aussi de hauts niveaux académiques, d'où le deuxième sens de ce terme.

On constate par ailleurs qu'à Montréal, entre 2001 et 2006, 49,4 % des hommes immigrants et 41,0 % des femmes immigrantes ont un diplôme universitaire équivalant à un baccalauréat ou à un diplôme universitaire supérieur, contre 18,7 % et 19,1 % respectivement pour les hommes et les femmes nés au Canada (Statistique Canada, 2006c). On estime que 54 % des

¹Voir Annexe A

immigrants récents² entre 25 et 54 ans s'étant établis au Canada entre 2002 et 2007 ont au moins un baccalauréat, par rapport à ceux qui s'y sont établis avant 1997, dont 28 % ont un baccalauréat (Statistique Canada, 2007).

1.1.2 Revenus tout de même inférieurs

Comme l'observe l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), même si les immigrants sont de plus en plus qualifiés en terme de formation générale, un diplôme de niveau supérieur ne constitue pas une condition suffisante pour faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail dans les pays membres de l'OCDE (OCDE, 2007). En effet, on remarque que malgré cette hausse du niveau d'éducation, le portrait statistique de l'immigration au Canada révèle des difficultés quant à l'insertion de ces derniers sur le marché du travail. Au Québec, on observe que le revenu moyen d'une personne née au Canada, âgée entre 25 et 54 ans (le principal groupe actif) et détenant un diplôme universitaire, s'élève à 48 987 \$ par année, contre 20 081 \$ par année pour un immigrant récent (arrivé au Québec entre 2000 et 2004) avec un diplôme universitaire (Statistique Canada, 2006a). Il semble que pour les immigrants récents, plus le niveau de scolarité est haut, plus l'écart est considérable entre leurs revenus et ceux de leurs homologues qui sont canadiens. En 2007, on observe dans le principal groupe actif que pour les immigrants sans études postsecondaires, l'écart de revenu entre eux et leurs homologues canadiens est de 29 %. Pour ceux qui détiennent un diplôme universitaire, l'écart entre les deux populations est de 31 %.

Cet écart de revenu s'observe également dans les différentes professions. Ainsi on remarque que les immigrants dans des professions non

² Immigrants étant arrivés au Canada depuis moins de 5 ans

réglementées gagnent de 25 à 34 % moins que les natifs³ dans le même type de profession et que les immigrants travaillant dans des professions réglementées gagnent de 12 à 15 % moins que leurs homologues canadiens (Reitz, 2006).

1.1.3 Taux d'emploi moindre et taux de chômage plus élevé que les natifs

Avec un niveau d'éducation plus élevé, le taux d'emploi d'une personne devrait, en principe, augmenter. Selon Li (2003), la sélection de personnes hautement qualifiées s'effectue parce que l'on croit que les personnes ayant un haut niveau de capital humain pourront mieux s'adapter aux besoins du marché. Pourtant, le taux d'emploi des immigrants récents reste inférieur à celui de la population née au Canada. Une enquête auprès des immigrants récents montre que 20 % des immigrants en 2003 n'avaient pas obtenu d'emploi après deux ans au Canada (Statistique Canada, 2003). En observant le principal groupe actif, on constate que l'écart du taux d'emploi moyen entre la population immigrante récente et celle de la population canadienne est passé de 17,5 % en 2001 à 15,4 % en 2006. Si l'on compare les taux d'emploi de la population immigrante détenant un diplôme universitaire par rapport à la population canadienne qui en a aussi, on observe un écart dans le taux d'emploi de 23 %. Ce phénomène a aussi été noté par l'OCDE, qui observe que dans la plupart de ses pays membres, l'écart entre les populations immigrantes et les populations autochtones en ce qui concerne les taux de chômage et les taux d'emploi, s'accroît avec le niveau d'éducation (OCDE, 2007).

Pour ce qui est du taux de chômage des immigrants récents au Canada dans le principal groupe actif, celui-ci est en général plus élevé que celui de leurs

³Personnes nées au Canada dont la citoyenneté est canadienne.

homologues canadiens (Frenette et Morissette, 2003; Germain et coll., 2001; Renaud et coll., 2001). En 2001 à Montréal, le taux de chômage des immigrants était de 11,4 % pour les hommes et de 12,7 % pour les femmes, comparativement aux cohortes québécoises qui ont un taux de chômage de 5,9 % et 5,6 % respectivement (Statistique Canada, 2001b).

1.1.4 Des inégalités entre immigrants

- Les immigrants récents

Les immigrants récents qui sont dans le pays depuis 5 ans ou moins ont un taux d'emploi de 67 %, alors que ceux qui sont au Canada depuis plus de 10 ans ont un taux d'emploi de 78,3 %. Ce n'est qu'après 16 ans sur le sol canadien que l'on peut comparer le taux d'emploi des immigrants à celui des Canadiens; 82,3 % et 82,4 % respectivement (Statistique Canada, 2007).

- Les minorités visibles

Lorsqu'on parle d'immigrants récents au Canada, il serait important de mentionner ici la nouvelle face de l'immigration, qui se veut plus variée sur le plan de l'origine des immigrants. Elle se concentre généralement dans les grands centres métropolitains, tels que Toronto, Vancouver et Montréal (Reitz, 2007; Grant et Sweetman, 2004).

Avant les réformes de l'immigration en 1960, la proportion des minorités visibles était minime. Toutefois, à travers le temps, la proportion d'immigrants de sources « non traditionnelles » (c'est-à-dire autre que l'Europe et les États-Unis) a augmenté de 5 % avant les années 60 à presque 80 % pendant les années 90. En 2001, les minorités visibles constituaient 13,4 % de la population canadienne, dont 3,4 % étaient d'origine chinoise, 3,1 % issus d'Asie du Sud, 2,2 % d'origine africaine (noire), le reste provenant des pays du Maghreb, d'Asie, des Philippines et d'Amérique latine (Statistique Canada, 2006a; Reitz, 2007).

En ce qui concerne l'emploi, on observe qu'après une dizaine d'années au Canada, la plupart des immigrants atteignent des taux d'activité plus ou moins comparables aux natifs. Certains groupes demeurent toutefois à l'écart : les immigrants d'Afrique et d'Amérique latine ont respectivement 7 % et 7,3 % de taux de chômage, comparativement à 4 % pour la population canadienne (Statistique Canada, 2007). Reitz note que les immigrants d'Afrique, des Caraïbes, de l'Asie du Sud et des Philippines ont également des revenus de 15% à 25 % inférieurs à ceux d'origine européenne (Reitz, 2001). Entre 2002 et 2006, les taux de chômage à Montréal pour les minorités visibles appartenant aux groupes arabes, latino-américains et noirs atteignent 27,0 %, 21,9 %, et 19,5 % respectivement, pour ceux qui détiennent un certificat ou un diplôme universitaire, dans le principal groupe actif.

Notons que les immigrants en provenance d'Europe et des États-Unis se confrontent, eux aussi, à des défis relativement à l'intégration sur le marché du travail, ceux que Li nomme « entry-effect » (Li, 2000, 2003). Néanmoins, on remarque que les immigrants européens avec une dizaine d'années d'expérience de travail canadien réussissent en général à rejoindre un niveau d'intégration sur le marché du travail canadien similaire à celui de la population native (Reitz, 2007). Quant aux immigrants autres qu'européens, ils réussissent également, au fil du temps, à s'intégrer sur le marché du travail, mais étant donné qu'ils prennent un temps bien plus considérable, on doute qu'ils réussissent vraiment à rejoindre le niveau des Canadiens (Li, 2003). L'enquête sur la diversité ethnique note que 65 % des personnes appartenant à une minorité visible sont touchées par le racisme au travail (Statistique Canada, 2003b). Comme l'explique Khan (2006) : « Des revenus inférieurs, un chômage élevé et la précarité du travail sont le lot habituel des personnes de couleur, en tant que groupe, et pas seulement le fait des immigrants et immigrantes récents ».

Ceci dit, même parmi les minorités, certaines sont plus désavantagées que d'autres au Canada. En effet, des groupes particuliers semblent avoir davantage de difficultés sur le marché du travail canadien (Reitz, 2001). Par exemple, les hommes noirs sont plus désavantagés que les hommes asiatiques (Reitz, 2007). On observe aussi que les immigrants provenant d'Asie et d'Afrique ont de plus faibles revenus que leurs homologues européens (Reitz, 2007). Pour les Africains en général, plusieurs associent les difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail au manque de reconnaissance de leurs qualifications. De plus, le taux de rendement en éducation et en expérience professionnelle est moindre pour les minorités visibles venant d'Afrique, des Caraïbes, de Chine, d'Asie du Sud et des Philippines (Picot, 2004; Reitz, 2001).

- Les immigrantes

En règle générale, les femmes canadiennes ont un taux d'activité moins important que leurs homologues masculins. Le statut de femme et d'immigrante rend donc l'accès à l'emploi encore plus difficile. C'est pourquoi on parle d'une double, voire d'une triple pénalité si celles-ci font aussi partie d'une minorité visible (Cardu, 2008). On constate d'ailleurs que près de la moitié d'entre elles en font partie (CAMO-PI, 2003). Comme la tendance de l'immigration l'indique, on remarque une grande diversité parmi les femmes immigrantes. Elles viennent au Québec de nombreux pays, tels que le Liban, Haïti, le Maroc, la France (Mailloux, 2005). De plus, on observe qu'une immigrante détenant une maîtrise aura le même taux de chômage qu'une femme québécoise n'ayant qu'un diplôme de secondaire. Des études illustrent la présence d'un désavantage prononcé en matière de gains pour les immigrantes faisant partie d'une minorité visible et détenant un diplôme universitaire (Li, 2001). On s'aperçoit que celles qui sont en emploi vivent dans une situation de précarité. Elles se retrouvent ainsi dans des emplois atypiques, pour lesquels elles sont trop souvent déqualifiées (Cardu, 2008; Chicha, 2009). De plus, il faut souligner qu'une simple minorité occupe des

postes de direction et qu'elles se concentrent dans une portion restreinte d'emplois (Catalyst, 2009).

- L'âge

Il est dit que l'âge représente aussi un facteur significatif dans le processus d'intégration des immigrants. Il semble que les immigrants arrivant tardivement sur le marché du travail québécois ont plus de difficultés à s'intégrer que les plus jeunes. Selon Boudarbat et Cousineau (2009), les immigrants arrivés moins jeunes et ayant une expérience étrangère sont ceux qui auront le plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail québécois.

1.1.5 Caractéristiques de la déqualification

D'après l'enquête longitudinale menée auprès des immigrants (ELIC), trouver un emploi approprié s'avère être la difficulté la plus fréquemment mentionnée parmi les immigrants récents au Canada (46 %), y compris ceux de la composante économique (54 %) (Maheux et Shellenberg, 2007; Statistique Canada, 2003).

En effet, on remarque que dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les immigrants sont plus sujets à la déqualification que les populations natives (OCDE 2007). Plus particulièrement, on se rend compte que les immigrantes sont encore plus touchées par la déqualification au Canada et ailleurs (OCDE 2007).

L'Institut de la statistique du Québec, ainsi qu'une étude récente de Bruno Hubert, étudiant de maîtrise à l'Institut national de la recherche scientifique (*Le Soleil*, 2011 b) notent d'ailleurs une tendance à la hausse du taux de déqualification⁴ au Québec. Celle-ci est mesurée en comparant le niveau

⁴ L'Institut de la Statistique du Québec la nomme "surqualification". Voir définition de la déqualification à la page 20, section 2.1.2

d'étude d'un employé avec le niveau de compétence requis par l'emploi occupé. On constate que le taux de déqualification des travailleurs québécois est de 27,2 % en moyenne, soit 29,5 % pour les femmes et 25,0 % pour les hommes en 2007 (Gagnon, 2008). On réalise aussi que la déqualification est plus importante chez les travailleurs ayant réussi des études postsecondaires, ainsi que chez ceux détenant un diplôme universitaire. De plus, l'article révèle que les immigrants récents y sont beaucoup plus sujets (Gagnon, 2008).

Bien que cette tendance soit inquiétante pour tous, natifs et immigrants inclus, Daniel Mercure (2011) montre que la déqualification des natifs peut être un choix. Certaines personnes sont prêtes à accepter des postes déqualifiés, de façon à pouvoir demeurer dans la même région. On observe aussi que dans le domaine de l'administration publique, la déqualification fait partie d'une stratégie d'insertion sur ce marché : les natifs accepteraient des postes pour lesquels ils sont déqualifiés, afin de mettre un pied dans le domaine (*Le Soleil*, 2011a). D'autres suggèrent que la décision d'opter pour une carrière dans un domaine plus fructueux que celui choisi pendant les études pourrait encourager certains natifs à travailler dans des postes pour lesquels ils sont déqualifiés (*Le Soleil*, 2011b).

Plusieurs facteurs semblent reliés à la déqualification. Les variables qui influencent notamment les degrés de déqualification sont : l'appartenance (ou non) à une minorité visible, la région d'origine, les connaissances linguistiques, le genre et le champ d'études de l'immigrant (Chicha, 2009). Comme l'explique Chicha (2009, p. 24) :

« La situation des immigrées diplômées universitaires sur le marché du travail tant au Canada qu'au Québec ou dans l'ensemble des pays de l'OCDE est un phénomène qui frappe par son ampleur, sa durée ainsi que ses liens avec l'appartenance ou non à une minorité visible, la région d'origine, les connaissances linguistiques, et le champ d'études. »

Il faut également souligner que la déqualification est plus présente parmi les immigrants récents. D'ailleurs, l'enquête longitudinale menée auprès d'immigrants récents au Canada (ELIC) montre que 58 % (à peu près six personnes sur dix) des nouveaux immigrants ne travaillent pas dans leur domaine de choix lors de leur première année à Montréal (Statistique Canada, 2003). La déqualification peut être causée en partie par le manque de reconnaissance des qualifications étrangères. En effet, en 2005 les résultats de l'ELIC rapportent que la non-reconnaissance de l'expérience de travail obtenue à l'extérieur du Canada apparaît comme une difficulté relevée par 37 % des chercheurs d'emploi immigrants, alors que la non-reconnaissance des compétences étrangères est soulevée par 35 % des participants (Maheux et Shellenberg, 2007).

Bien que selon certains il n'existe pas encore de véritable théorie de déqualification (McGuinness, 2006), il demeure important de comprendre comment elle se produit, car son coût est bien plus important que ce que l'on peut imaginer.

Tout d'abord, la déqualification nuit aux immigrants qui gaspillent leurs compétences, un terme que Grant (2001) nomme « brain waste ». Du côté des nouveaux arrivants, on note que près de 30 % d'entre eux vivent dans la pauvreté. Bauder, quant à lui, qualifie ce gaspillage de capital humain de « brain abuse ». Il explique que cette situation enfreint le contrat qui amène les immigrants au Canada, c'est-à-dire qu'en échange d'une qualité de vie démocratique, les immigrants devraient pouvoir utiliser leurs expériences dans les entreprises canadiennes et au sein du Canada dans son ensemble (Bauder, 2003).

De plus, le fait d'admettre des immigrants au Canada sur la base de leurs compétences et qualifications, pour ensuite ne pas leur permettre de les utiliser une fois arrivés au pays, ne peut que nuire à la réputation du Canada à l'étranger (Weiner, 2008). Il existe un vrai paradoxe entre les promesses

faites à ces derniers lors de campagnes de recrutement dans leur pays d'origine et les difficultés qu'ils éprouvent une fois arrivés au Québec. En tant que « pays d'immigration », le Canada et le Québec cherchent à inciter des immigrants à venir s'y installer, particulièrement ceux qu'ils considèrent comme qualifiés et susceptibles de bien s'adapter au milieu de travail canadien afin de contribuer à l'économie du pays. Ainsi, ils organisent des activités de promotion afin de susciter de l'intérêt envers le pays (MRCI, 2003). Pour ce faire, le Québec organise ce que l'on peut qualifier de campagne publicitaire ou de recrutement, par l'entremise des médias, des agences privées, des consultants locaux, ainsi que des agences consulaires, en vue de promouvoir les conditions de vie au Québec. Parmi les promesses faites aux immigrants potentiels, on décrit un Québec en plein essor économique, plein d'opportunités d'emploi, avec un niveau de vie élevé, ouvert à l'immigration et accueillant. Les immigrants proviennent régulièrement de pays en voie de développement, où les situations économique et politique laissent souvent à désirer. Ils cherchent donc à améliorer leurs conditions de vie. Charmés par ces beaux discours, ils se laissent envoûter par « l'Eldorado du Canada ». Lenoir et coll. (2009, p. 4) affirment d'ailleurs à ce propos :

« Le choix du Canada et du Québec comme lieux de destination s'inscrit ainsi pour plusieurs comme un moyen de réaliser le "rêve américain" ou, du moins, celui d'améliorer leur situation professionnelle. »

De plus, du côté de l'économie canadienne, on estime la perte due au gaspillage de capital humain et de sous-utilisation du potentiel des immigrants au Canada à 2,4 \$ milliards (Reitz, 2001).

Dans le prochain chapitre, nous ferons une revue de la littérature au sujet de l'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien. Plus spécifiquement, nous mettrons en évidence comment la littérature définit l'intégration professionnelle la déqualification. Nous examinerons ensuite les

facteurs influençant la déqualification des immigrants, ainsi que les programmes mis en place pour contrer cette déqualification.

CHAPITRE II — REVUE DE LA LITTÉRATURE

2.1 L'intégration professionnelle et la déqualification des immigrants universitaires

En ce qui concerne les difficultés d'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien, on peut se demander pourquoi ils ne réussissent pas toujours à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications.

Lorsqu'on parle d'intégration sur le marché du travail, la littérature montre que plusieurs variables peuvent expliquer le désavantage des immigrants quant à leur insertion en emploi. On évoque, par exemple, la catégorie de sélection de l'immigrant (s'il fait partie de la catégorie de regroupement familial, réfugié ou de la catégorie économique), l'âge de la personne à son arrivée dans le pays d'accueil, la connaissance de la langue officielle du pays, ainsi que son niveau d'éducation (Reitz, 2001).

Mais avant d'analyser ces difficultés, il est nécessaire de définir l'intégration professionnelle ainsi que la déqualification.

2.1.1 L'intégration professionnelle

L'intégration professionnelle implique qu'un immigrant devrait pouvoir trouver un emploi qui fait usage de son éducation, de sa formation et de son expérience, tout en recevant une rémunération correspondant à ses qualifications (Weiner, 2008). Pour ce faire, elle nécessite la collaboration de plusieurs acteurs, dont le gouvernement, les ordres professionnels, les institutions d'enseignement, les employeurs, les syndicats et les organismes communautaires destinés aux immigrants (Weiner, 2008). L'intégration sur le marché du travail inclut différents aspects, dont le fait d'être embauché,

d'être rémunéré de manière juste et égale, de même que d'avoir des opportunités de promotion une fois en emploi (Weiner, 2008).

2.1.2 La déqualification

L'OCDE avance que l'intégration des immigrants sur le marché du travail ne s'explique pas simplement par les taux d'emploi ou de chômage, mais aussi par la correspondance entre l'emploi obtenu et leurs qualifications (OCDE, 2007). Dowding et Razi (2006) appuient cette déclaration en affirmant que l'intégration économique des immigrants ne se mesure pas uniquement par des taux et des gains. C'est aussi une mesure de leur satisfaction au travail, au même titre que tout autre Canadien, ainsi que du fait de pouvoir utiliser et transférer leurs qualifications professionnelles étrangères.

L'OCDE définit la déqualification par « le fait d'exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager » (OCDE 2007, p. 145). Dans l'étude récente de Chicha et Deraedt (2009), on souligne que la déqualification peut avoir plusieurs noms, tels que le déclassement, la surqualification et la suréducation. Elle se définit par le manque de correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par l'immigrant et le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce.

La déqualification pourrait alors être définie comme :

- *« Le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées. »*
- *« Le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés. »* (Chicha et Deraedt, 2009, p. 20)

On note ici qu'il existe plusieurs degrés de déqualification. Ainsi une personne peut être hautement qualifiée et travailler dans un emploi peu

qualifié, ce qui veut dire que le degré de déqualification est dans ce cas très haut. Ou encore, le degré peut être réduit si cette même personne travaille dans un emploi moyennement déqualifié.

Il importe de souligner que la déqualification se mesure de trois manières différentes (Chicha et Deraedt, 2009; OCDE, 2007) :

- Une mesure normative : compare la correspondance entre le niveau d'étude et le niveau de qualification de l'emploi. Les standards utilisés pour effectuer cette comparaison sont à l'échelle internationale. Pour ce qui est de l'éducation, on utilise la nomenclature internationale de l'ISCED. Concernant les emplois, on utilise la Classification internationale type des professions (CITP);
- Une mesure statistique : compare le niveau d'études de l'individu à la moyenne nationale pour l'emploi choisi. On considère qu'une déqualification a lieu s'il y a plus d'un écart-type de différence entre les années d'études de l'individu et celle de la moyenne nationale;
- Une mesure par autodéclaration : repose sur l'opinion de l'individu, même lorsqu'il s'agit du niveau de concordance entre son niveau d'étude et les qualifications requises par l'emploi dans lequel il œuvre.

Chicha (2009), dans son étude portant sur les immigrantes hautement qualifiées à Montréal, suggère que la déqualification doit être perçue de manière multidimensionnelle. Par exemple, pour ce qui est du cas des immigrées, elles rencontrent quatre types d'obstacles qui reviennent dans plusieurs études, soit les stratégies et les obligations familiales, la non-reconnaissance des qualifications étrangères, les difficultés d'accès à la formation aux fins de requalification et les pratiques discriminatoires des entreprises.

Une des preuves les plus importantes du manque d'intégration professionnelle des immigrants récents provient du fait que plusieurs n'arrivent pas à trouver un emploi adéquat. Certaines études, inspirées de la théorie du capital humain et du libre marché, suggèrent que la déqualification représente un phénomène qui s'ajuste avec le temps. Ainsi, plusieurs études (Rubb, 2003; Dorn et Souza-Poza, 2005) indiquent qu'au fil du temps, la déqualification a tendance à diminuer. Mais l'OCDE (2007) note que même après une dizaine d'années, les immigrants de la majorité des pays de l'OCDE ont un taux de déqualification plus important que les populations natives (OCDE, 2007). De cette manière, le degré de déqualification d'un immigrant devient un indicateur important de son niveau d'intégration professionnelle dans la société d'accueil.

Une étude de Masuch et McCoy (2007) explore aussi l'intégration des immigrantes à Calgary dans des professions non réglementées. Elles notent qu'au Canada et dans d'autres pays, la non-reconnaissance des qualifications étrangères et la demande d'expérience professionnelle locale jouent un rôle important dans la déqualification. Ainsi, les immigrantes ont tendance à accepter des « emplois de débutants », malgré leurs hautes qualifications et expériences précédentes. Le terme ambigu « emploi de débutant » désigne soit un emploi à statut et rémunération moindre, qui ne requiert pas beaucoup d'expérience et d'éducation, soit un emploi pour diplômés récents ayant besoin d'expérience (Masuch et McCoy, 2007). Le problème relevé est que selon le premier emploi obtenu et les stratégies adoptées, il peut être plus ou moins difficile de gravir les échelons (Chicha, 2009).

De même, Cardu (2008) explore la situation de certaines immigrantes dans la ville de Québec et observe un taux de déqualification de 25 %. Elle note aussi que plusieurs d'entre elles perçoivent ces emplois comme un tremplin. De plus, elle rapporte que le risque de déqualification et de ghettoïsation pour

les immigrantes sur le marché du travail s'accroît par la discrimination systémique.

2.2 Les facteurs influençant la déqualification des immigrants

La littérature indique qu'il existe deux catégories de facteurs influençant l'intégration professionnelle des immigrants qualifiés au Canada et au Québec. Il s'agit tout d'abord des caractéristiques démographiques des immigrants : leurs nationalité et origine, le fait d'appartenir à une minorité visible, le genre, l'état civil, la région d'installation. En deuxième lieu, il s'agit de caractéristiques socio-économiques, telles que le capital humain (éducation et qualifications, expérience professionnelle, langue) et le capital social (OCDE, 2007; Reitz, 2001 2007; Weiner, 2008).

Certaines variables ressortent plus souvent que d'autres dans la littérature recensée. Ainsi, dans cette section, nous nous concentrons sur les variables explicatives les plus pertinentes dans le cadre de notre étude.

2.2.1 Le capital humain : connaissances linguistiques, éducation et expérience de travail

La littérature fait ressortir que le capital humain de l'immigrant est d'une grande importance lors de son intégration dans la société d'accueil. Il est notamment composé de sa maîtrise de la langue officielle du pays, ainsi que de sa formation générale et professionnelle.

Les connaissances linguistiques

En général, la région d'installation des immigrants est en partie déterminée par leur familiarité avec la langue parlée dans le pays d'accueil (OCDE, 2007). Plusieurs études démontrent que la maîtrise de la langue du pays d'accueil a une valeur dans le marché du travail (Ferrer et coll., 2004; Statistique

Canada, 2005). On présume ainsi que la connaissance de la langue officielle d'un pays favorisera l'intégration professionnelle de l'immigrant dans ce dernier (Reitz, 2007). D'un point de vue d'ensemble, le fait de parler la langue du pays permet à l'immigrant de mieux valoriser ses compétences sur le marché du travail (OCDE, 2007). D'ailleurs, le fait de ne pas parler une des langues officielles du pays constitue un des problèmes les plus souvent soulevés par l'ELIC quant aux difficultés perçues par les immigrants au Québec (Statistique Canada, 2003). En 2006, 22,6 % des immigrants interrogés quatre ans après leur arrivée dans le pays révèlent qu'apprendre une nouvelle langue a été une de leurs plus grandes difficultés au Canada et 31,9 % pensent que c'était une des barrières à leur intégration sur le marché du travail (Maheux et Shellenberg, 2007).

Au Canada, l'importance de la connaissance du français ou de l'anglais est apparente dès l'étape de sélection pour la résidence permanente. Le présent système de points met l'accent sur la langue en y consacrant un maximum de 24 points dans la grille de sélection du Canada (Citoyenneté et Immigration Canada, 2009). Le Québec, quant à lui, y tient tout autant en attribuant 22 points à cette catégorie dans sa grille de sélection. La présence de deux langues officielles au Canada peut constituer une barrière additionnelle pour les immigrants. Pour ceux qui résident au Québec en particulier, la nécessité d'être bilingue n'est pas toujours exposée avant d'immigrer, mais devient une réalité lorsque certains immigrants commencent à chercher un emploi (Charest et Chicha, 2008) et reste un défi à l'intégration professionnelle, même pour ceux qui maîtrisent parfaitement le français (Lenoir et coll., 2008).

De plus, notons que la connaissance de la langue à elle seule n'est pas toujours le plus grand problème. Il arrive souvent qu'un immigrant parle français et anglais, mais pas de la manière dont les employeurs et natifs du pays ont l'habitude. Par exemple, certaines expressions sont typiquement

québécoises ou canadiennes et une personne ayant appris à parler le français en France ou encore en Côte d'Ivoire, ne les comprendra peut-être pas.

Il faut aussi remarquer les problèmes d'accent qui sont souvent soulevés par les employeurs. Peut-être que, comme le suggère Weiner (2008), on devrait plutôt parler de compétence en communication au lieu de parler de langue. Il est vrai que lorsqu'il s'agit de jargon relié à l'emploi, les compétences en communication sont parfois cruciales, mais en d'autres circonstances, on parlera peut-être plutôt de discrimination.

La formation générale

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous savons déjà que les récentes cohortes d'immigrants sont sélectionnées en partie à cause de leurs hautes qualifications académiques. Ces derniers s'attendent donc à ce que celles-ci soient valorisées une fois leur arrivée sur le marché du travail canadien. Toutefois, ils sont souvent surpris d'apprendre qu'elles ne sont pas reconnues. Les immigrantes interrogées dans l'étude de Chicha (2009) relatent leur déception quant à la valeur de leurs diplômes sur le marché du travail, une fois arrivées au Québec.

Pour certains groupes en particulier, comme observé précédemment, le retour sur l'investissement en éducation et sur l'expérience professionnelle est moindre par rapport au revenu (Reitz, 2001; Picot, 2004). La valeur d'une année de scolarité pour un immigrant équivaut à deux tiers de la valeur d'une année de scolarité de leurs homologues canadiens.

Plusieurs acteurs sont responsables de la reconnaissance des diplômes étrangers. Citons, entre autres, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les universités et établissements d'enseignement, les ordres professionnels, ainsi que les employeurs. Malheureusement, ces

acteurs ne sont pas tous d'accord lorsqu'il est question de la reconnaissance des compétences académiques des immigrants (Chicha, 2009). Un immigrant qui cherche à faire évaluer ses diplômes peut recevoir différentes évaluations de la part des divers acteurs, ce qui risque de porter à confusion et d'être frustrant. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles émet ce qu'il appelle une évaluation comparative des études (ECE), afin d'évaluer le nombre d'années d'études obtenues dans le pays d'origine en vue de produire une équivalence selon le nombre d'années au Québec. Il faut noter qu'il s'agit d'une évaluation en terme de nombre d'années et non pas de contenu des diplômes. De ce fait, les employeurs sont souvent sceptiques quant à l'ECE, car ils ne savent pas ce que contiennent les diplômes. De plus, comme le montre l'étude de Chicha (2009), une reconnaissance complète de l'ECE ne permet pas d'éviter la déqualification. Pour comparer les contenus, il faut alors se référer aux établissements d'enseignement si l'immigrant désire poursuivre ses études, ou aux ordres professionnels si l'immigrant cherche à travailler dans une profession réglementée (Chicha, 2009).

Par ailleurs, la reconnaissance des compétences académiques amène différentes barrières en fonction du type de profession. Rappelons qu'il existe, au Canada et au Québec, plusieurs catégories d'emplois, dont les emplois non réglementés, les métiers et les professions réglementées (Weiner, 2008).

Jusqu'à présent, la littérature s'est concentrée sur l'accès des immigrants aux professions réglementées, dans lesquelles on a identifié le défi que représente la non-reconnaissance des qualifications étrangères (Cumming et coll., 1989; Goldberg, 2000). Ceux qui œuvrent dans des professions réglementées doivent passer par de nombreuses étapes, telles que des examens de qualification, des évaluations de leurs documents par les autorités compétentes, des formations d'appoints, voire un retour aux études. Pour des professions telles que médecins, ceux qui ont suivi leur formation à

l'étranger doivent obtenir un permis d'exercice, étape que l'on appelle « le parcours du combattant » (Chicha, 2009). Il est aussi nécessaire de passer un examen clinique et de réussir à faire sa résidence. Il va sans dire que ce cheminement peut être long, coûteux et très décourageant.

Les professions non réglementées ont, quant à elles, reçu moins d'attention. Pourtant, la plupart des emplois au Canada et au Québec sont non réglementés. Pour les personnes oeuvrant dans ces domaines, le fait de ne pas avoir à évaluer formellement leurs acquis semble simplifier la tâche. Elles peuvent donc commencer à travailler dans leur domaine dès leur arrivée au Canada. Toutefois, la réalité est que ce manque de rigueur à leur égard peut aussi rendre la tâche plus complexe (Weiner, 2008). Si ces personnes ont beaucoup plus de choix, elles doivent pourtant acquérir préalablement un certain savoir du marché du travail canadien. Incertaines de la valeur de leurs acquis académiques, elles en viennent à douter de leurs habiletés (Masuch et McCoy, 2007). Du côté des employeurs canadiens, le manque d'évaluation formelle a pour conséquence qu'ils ne savent pas toujours de quelle façon interpréter des diplômes étrangers, ce qui peut ouvrir la voie à la discrimination.

À cause du manque de clarté dans les évaluations, certains mentionnent qu'ils ne savent pas si la formation acquise dans un pays se transfère dans un contexte canadien. Toutefois, on constate que la transférabilité des acquis constitue un concept partiellement subjectif. Dans certains cas, on peut se demander s'il est vraiment possible d'exercer une profession sans avoir étudié au Canada, ou encore sans y avoir travaillé. Ceci s'applique pour des domaines vraiment spécifiques au Canada, comme le droit. Dans ce cas, cette question peut être justifiée, d'où le besoin de pouvoir identifier les écarts et d'y remédier grâce à des mises au point. Il peut être utile de suivre un cours de mise à niveau en comptabilité par exemple, afin de mieux maîtriser le système fiscal du Québec. Il en est de même pour les domaines tels que la

gestion des ressources humaines, qui requiert un certain savoir du droit et des normes du travail. Toutefois, dans plusieurs cas, la question n'a pas réellement d'importance et les qualifications ne sont tout simplement pas reconnues par les employeurs canadiens et les autorités compétentes, comme les ordres professionnels (Reitz, 2007). Cette réalité serait plutôt due à la discrimination, c'est-à-dire aux préjugés et stéréotypes des instances quant à la moindre qualité des systèmes d'éducation des pays d'origine non traditionnelle. Elle résulte aussi d'un manque de transparence de la part des autorités responsables d'évaluer les compétences (Charest et Chicha, 2008).

Par ailleurs, si les employeurs font preuve d'un désintérêt par rapport aux diplômes étrangers lorsqu'il s'agit d'emplois qualifiés, ces mêmes diplômes deviennent par contre un handicap quand les immigrants tentent de trouver des emplois moins qualifiés. Comme l'explique l'étude de Chicha 2009 : « Sous prétexte de surqualification, les employeurs gênés par ce haut niveau de qualification refusent de les engager » (Chicha, 2009, p. 108). Dans un tel contexte, les immigrants se voient même forcés de cacher leurs diplômes (Salaff et coll., 2002).

Dans leur étude, Estes et Ngo (2006) soulignent l'importance des barrières structurelles créées par les autorités chargées de la réglementation, ainsi que par les employeurs. Les auteurs dénotent que l'intégration des immigrants dépend largement de leur propre intégration aux normes du pays, mais qu'elle dépend aussi de l'adaptation des institutions canadiennes à leur réalité (Estes et Ngo, 2006). En effet, si les instances gouvernementales sélectionnent les immigrants en fonction de leurs qualifications académiques, il serait important qu'elles aient des structures en place permettant d'identifier ces compétences une fois que les immigrants arrivent au Canada.

L'expérience de travail

Pour ce qui est de l'expérience de travail des immigrants, des études montrent que celle-ci comporte très peu de valeur au Canada (Goldman et coll., 2009; Picot et Sweetman, 2005;).

Le fait que l'expérience des immigrants ne soit pas reconnue s'explique en partie à cause des réticences des employeurs. Selon ces derniers, il y a trois problèmes majeurs reliés à la reconnaissance de l'expérience étrangère. En premier lieu, certains ne savent pas comment évaluer ces compétences, tel que mentionné précédemment, et ignorent qu'il existe des agences et des organismes gouvernementaux qui le font. En deuxième lieu, ceux qui s'adressent à ces agences ou organismes sont confus par leur nombre et ne savent pas à qui se fier. En troisième lieu, les employeurs trouvent que les instances évaluatrices mettent trop d'emphase sur les compétences académiques et pas assez sur l'expérience professionnelle, cette dernière étant pourtant la plus significative pour eux (Abloim, 2003; Sangster, 2001). De plus, les employeurs se demandent si l'expérience étrangère peut se transférer au sein d'un contexte canadien.

Toutefois, la non-reconnaissance de l'expérience de travail étrangère est très souvent jumelée avec la demande d'expérience canadienne. La combinaison de ces deux représente, pour l'immigrant, un véritable cercle vicieux quant à son intégration professionnelle.

Certains ont tenté de comprendre ce que signifie concrètement l'expérience canadienne ou québécoise. Apparemment, celle-ci renvoie à différents éléments, dont : la connaissance du marché de travail canadien et de ses institutions, une expérience réelle nécessaire afin de travailler dans le pays, l'acculturation envers le Canada et son marché du travail (Weiner, 2008). D'autres pensent plutôt que cette demande représente un moyen de

continuer à faire de la discrimination. Bauder (2003) est d'avis que la demande d'expérience canadienne n'a pas sa raison d'être et qu'elle permet simplement aux employeurs d'embaucher des employés hautement qualifiés en échange de moindres coûts, c'est-à-dire des immigrants qui seront prêts à travailler pour peu, afin d'obtenir une expérience locale.

Pris dans un cercle vicieux, les immigrants se retrouvent dans des situations où ils doivent accepter des postes en dessous de leurs qualifications (Masuch et McCoy, 2007). Afin de contrer la non-reconnaissance de leurs expériences de travail étrangères et la demande d'expérience canadienne, ces auteurs notent que les immigrants ont tendance à accepter un emploi qui ne requiert pas toutes leurs qualifications, un emploi de débutant, dans l'espoir d'une mobilité professionnelle future (Masuch et McCoy, 2007).

En résumé, les immigrants se retrouvent devant une double impasse. L'expérience de travail acquise à l'étranger n'est pas reconnue et les employeurs leur demandent de l'expérience canadienne, mais personne ne veut leur permettre de travailler afin d'acquérir cette première expérience. Ne pouvant exercer dans leur domaine de choix ou au même niveau que dans leur pays d'origine, ils se résignent à commencer à un niveau inférieur, ou à accepter un emploi non relié à leur carrière de manière à survivre financièrement. Nous retrouvons ici une des causes principales du phénomène de déqualification.

2.2.2 Le capital social : connaissance du marché du travail et accès aux réseaux

L'influence du capital social de l'immigrant sur son intégration professionnelle reçoit de plus en plus d'attention dans la recherche (Aizlewood et Pendakur, 2005; Li et Kunz, 2004; Reitz, 2007). Lorsqu'on parle de capital social dans le cas des immigrants, on inclut notamment les

ressources sociales d'un individu, telles que la connaissance du marché du travail et l'accès aux réseaux professionnels. La socialisation c'est-à-dire le fait d'apprendre les normes de travail canadiennes, apparaît donc comme une partie importante du processus d'intégration professionnelle au Canada (Weiner 2008). Au Québec d'ailleurs, Lenoir et coll. (2009) remarquent que certains intervenants d'Emploi-Québec auprès des immigrants du Maghreb perçoivent que les barrières à l'intégration ressenties par les Maghrébins pourraient être reliées au fait qu'ils ne comprennent pas le fonctionnement du marché du travail, n'ont pas accès à des réseaux, ne savent pas toujours comment présenter un curriculum vitae et fréquentent des immigrants de la même origine, donc connaissent peu de personnes nées au Québec (Lenoir et coll., 2008). D'ailleurs, selon Maheux et Shellenberg (2007), chez les immigrants qui étaient à la recherche d'emploi en 2005, on retrouve plusieurs défis liés au capital social : le manque de contacts, le manque de références d'employeurs au Canada, le fait de ne pas connaître assez de personnes dans le même milieu de travail.

La connaissance du marché du travail

Plusieurs immigrants arrivent au Canada sans comprendre entièrement le fonctionnement du marché du travail. Il faut savoir présenter un curriculum vitae, se soumettre à des entrevues, faire du réseautage, être membre d'un ordre professionnel ou d'une association professionnelle dans certains cas.

Ngo et Estes (2006) révèlent que parmi les immigrants qui réussissent le mieux à s'intégrer dans la société canadienne, la maîtrise du marché du travail joue un rôle important. Ils expliquent qu'avant d'immigrer, ces individus, sachant qu'ils n'auront pas les mêmes réseaux sociaux, se préparent en faisant un contact initial avec des Canadiens ou leurs amis au Canada. Ceci leur permet d'en apprendre davantage sur le marché du travail canadien et sur la vie au Canada. Aussi, ils notent que ces immigrants

réalisent les importantes différences culturelles entre le fonctionnement du marché du travail dans leur pays d'origine et le Canada; par exemple, on fait référence au fait de savoir « se vendre » durant une entrevue pour être embauché. Cette approche de l'entrevue n'est pas commune à toutes les cultures, certaines d'entre elles prônant la réserve et la modestie. Ceux qui réussissent le mieux à s'intégrer sont ceux qui ont compris la nécessité de s'adapter et de changer certains comportements clés (Estes et Ngo, 2006).

Le difficile accès aux réseaux professionnels

Dans plusieurs cas, le manque d'accès aux réseaux peut agir comme une barrière à l'apprentissage du marché du travail, à l'embauche, ainsi qu'à la promotion (Reitz, 2007). Lorsqu'ils arrivent dans le pays d'accueil, les immigrants doivent reconstruire leur réseau social et professionnel. Le réseau social, souvent composé de personnes de la même communauté que l'immigrant, ne favorise pas toujours une bonne intégration professionnelle (Chicha, 2009). Ainsi, il est essentiel de se créer un réseau professionnel, qui est souvent difficile d'accès.

Des études expliquent comment certains immigrants réussissent à se créer un réseau professionnel. Ils font du bénévolat, deviennent membres de groupe-support pour les immigrants professionnels, participent à des activités sociales dans la communauté et aux événements organisés par leurs associations professionnelles (Estes et Ngo, 2006). Chicha (2009) note que certaines des immigrantes qui font partie du groupe le moins déqualifié de son étude ont réussi à s'intégrer dans un réseau professionnel en participant à des événements professionnels, ou encore en faisant du bénévolat où elles ont pu forger des liens avec des professionnels québécois. Certaines ont également noué des liens avec des collègues québécois avant même leur immigration.

Lorsqu'on parle du difficile accès aux réseaux professionnels, il faut mentionner que cet accès est aussi restreint au niveau des entreprises. En effet, certaines pratiques utilisées par les entreprises canadiennes et québécoises ne favorisent pas l'intégration professionnelle des immigrants. On parle ici surtout du recrutement par référence, par réseau de connaissance, ou par « bouche-à-oreille ». Plusieurs immigrants ne sont pas assez intégrés dans des réseaux professionnels pour pouvoir bénéficier de ce type de recrutement. De plus, étant donné que la majorité des employés des entreprises canadiennes ne sont pas des immigrants, il y a peu de chances pour qu'ils recommandent des immigrants. Pourtant, une étude menée auprès d'entreprises soumises à des programmes d'accès à l'égalité révèle que cette pratique d'embauche demeure la méthode privilégiée par 80 % des employeurs interrogés (Charest et Chicha, 2009). Comme le mentionnent ces auteurs dans une étude portant sur les programmes d'accès à l'égalité et à la diversité :

« Dans le but de susciter plus de candidatures de la part des groupes cibles, il est important pour les entreprises de remplacer les méthodes largement répandues de recrutement au moyen du réseau de connaissances par des pratiques plus ouvertes (Carey, 2007; Lieber, 2008). Paradoxalement, plus de 80 % des entreprises rencontrées utilisent toujours le recrutement par un réseau informel, certaines même l'encourageant. » (p. 69)

2.2.3 La discrimination

Selon de nombreuses études (Charest et Chicha, 2008; Chicha, 2009; Khan, 2006; Li, 2001; Makonnen, 2002; Pendakur et Pendakur, 2002; Reitz, 2005; 2007), le désavantage professionnel des immigrants est lié également à certains facteurs non mesurables, incluant la discrimination. Actuellement, les immigrants proviennent de plus en plus de pays d'origine du sud et sont plus susceptibles de subir une discrimination basée non seulement sur

l'origine étrangère ou sur le statut d'immigrant, mais aussi sur la langue, la religion, ainsi que l'appartenance à une minorité visible.

Bien que la société moderne se croit exempte de discrimination et de racisme, comme l'explique Khan, le racisme systémique dans les entreprises canadiennes existe bel et bien; il serait, selon l'auteur, caché dans un angle mort que l'auteur définit ainsi :

« Ce manque de sensibilisation, ce refus de reconnaître le racisme organisationnel et d'en assumer la responsabilité, fait en sorte qu'on ne se penche pas sur les relations sociales et sur les politiques et les pratiques au travail, ce qui pourrait bien favoriser le maintien du statu quo. » (Khan, 2006, p. 70)

La discrimination peut prendre deux formes : directe ou indirecte. La discrimination directe se produit lorsque « la volonté d'exclure ou de désavantager s'exprime ouvertement » (Chicha, 2009, p. 42). Une personne est traitée d'une manière différente ou injuste sur la base de critères discriminatoires, par exemple la race, le genre ou l'origine étrangère. Par contre, lorsque la discrimination n'est pas flagrante, elle peut être indirecte; c'est-à-dire un type de discrimination par laquelle :

« [La volonté d'exclure] résulte de pratiques ou de règles courantes conçues pour une main-d'œuvre homogène (généralement des hommes blancs non immigrés) et dont l'application peut nuire à une main-d'œuvre diversifiée. » (Chicha, 2009, p. 42)

En pratique, la discrimination directe et la discrimination indirecte sont souvent entremêlées et l'on peut alors parler de discrimination systémique, qui se définit comme suit :

« Une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres

de groupes visés par l'article 10 de la Charte. » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85)

Cette discrimination systémique peut être basée sur un critère de discrimination ou sur plusieurs simultanément. On parle alors de discrimination intersectionnelle, résultant du croisement de plusieurs facteurs tels le genre, l'appartenance à une minorité visible et l'origine étrangère (Chicha, 2009; Makonnen, 2002).

« Lorsque deux ou trois motifs de discrimination, tels que le genre, l'origine étrangère et l'appartenance ethnique ou raciale, s'entrecroisent dans les pratiques et les comportements des acteurs, la déqualification qui en résulte peut être particulièrement marquée. » (Chicha, 2009, p. 51)

La discrimination dans les pratiques d'entreprise

L'absence de critères objectifs pour certaines pratiques d'entreprise amène à penser qu'il y a de la place pour la discrimination. On peut observer un tel manque d'objectivité dans les pratiques de recrutement, tel que le recrutement par réseau, comme mentionné précédemment. On l'observe aussi dans le manque de reconnaissance des qualifications étrangères ou la demande d'expérience canadienne. Ou encore, dans la demande de parler la langue du pays sans accent (Chicha, 2009). Dans certains cas, les préjugés des employeurs peuvent aussi agir contre les immigrants. Notons également que les individus ne sont souvent pas conscients d'avoir de préjugés, ce qui explique la nécessité de sensibiliser les employeurs (Dietz et Hamilton, 2008).

De même, rappelons l'évaluation de compétences interpersonnelles durant les entrevues de sélection. Il s'agit ici de compétences personnelles ou « soft skills », qui provoquent un effet d'exclusion sur les membres des groupes minoritaires (Moss et Tilly, 1996; Moss et Tilly, 2001). Des compétences telles que le leadership et la facilité de communication sont des concepts

subjectifs pouvant laisser place à la discrimination, car elles varient d'une culture à l'autre (Charest et Chicha, 2008; Chicha, 2009).

De plus, la discrimination à l'égard de l'immigrant est beaucoup plus subtile et souvent, un acte anodin tel que penser qu'une personne immigrante est trop qualifiée pour un poste peut en fait représenter un acte de discrimination. En 2006, dans l'affaire *Sangha c. Mackenzie Land and Water Board*, le Tribunal canadien des droits de la personne a reconnu que le refus d'embaucher l'immigrant pour la simple raison qu'il était trop qualifié pour le poste avait un effet discriminatoire sur les immigrants qualifiés. Comme l'explique le juge : « the experience of applying for a job for which one is overqualified... is disproportionately an immigrant experience » (Tribunal canadien des droits de la personne, 2006, par. 200, cité par Weiner, 2008, p. 10)

Cette affaire a révélé un problème de discrimination systémique fondée sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les immigrants qualifiés, car la plupart d'entre eux se retrouvent dans une situation où ils sont contraints de prendre un emploi déqualifié, tel que nous l'avons observé dans la section portant sur l'expérience de travail étrangère et la demande d'expérience canadienne.

La discrimination basée sur l'origine étrangère et l'appartenance à une minorité visible

L'impact du pays d'origine sur l'intégration de l'immigrant peut souvent être lié à son appartenance à une minorité visible. Tel qu'observé dans le portrait statistique, les désavantages auxquels font face les minorités visibles sur le marché du travail sont évidents et l'on peut se demander si cela est en lien avec une forme de discrimination.

Une recherche effectuée à Toronto démontre le niveau élevé de discrimination qui y existe, particulièrement dans les pratiques d'entreprises (Oreopoulos, 2009 ; cité dans Chicha, 2009). 6000 CV fictifs ont été envoyés en réponse à des affichages d'offres d'emploi. Certains d'entre eux étaient censés appartenir à des immigrants issus de pays tels que l'Inde, la Chine, le Pakistan et le Royaume-Uni. Ils pouvaient de plus comporter une combinaison de plusieurs facteurs : un nom à consonance étrangère, une expérience de travail étrangère ou canadienne, des diplômes étrangers ou canadiens. Les autres CV appartenaient à des Canadiens, dont certains pouvaient avoir des noms à consonance étrangère. L'étude a révélé que les candidats ayant un nom à consonance britannique et ceux ayant obtenu une expérience et un diplôme canadien avaient trois fois plus de chances d'être retenus pour une entrevue. De plus, les candidats canadiens avec un nom à consonance britannique avaient un taux de convocation aux entrevues 40 % plus haut que les candidats canadiens qui avaient un nom à consonance indienne, pakistanaise ou chinoise. Cette étude démontre, comme nous l'avons observé précédemment, le manque de reconnaissance de la formation et de l'expérience de travail étrangères, tout en révélant la présence de discrimination existant envers certaines régions d'origine. Chiswick et Miller (2007) expliqueraient peut-être que ces résultats sont aussi causés par l'hétérogénéité des compétences entre étrangers et natifs. Comme l'explique Cousineau et Boudarbat (2009), les différences entre les systèmes d'éducation de certains pays font en sorte qu'il est plus difficile de s'intégrer professionnellement en fonction du pays d'origine :

« Nous nous attendons à ce que les immigrants ayant acquis une formation et de l'expérience étrangère proches de celles données ou acquises au Québec et au Canada affichent des résultats beaucoup plus près de ceux réalisés par les natifs. »

Plusieurs auteurs estiment que la région d'origine est le principal critère qui rend l'accès à des emplois qualifiés plus difficile pour certains groupes, ce qui témoigne de la discrimination (Helly, 2004; Lenoir et coll., 2009). Par ailleurs,

en ce qui a trait aux personnes originaires du Maghreb, on remarque bien que bien qu'elles soient en général hautement qualifiées et parlent le français, elles éprouvent malgré tout des difficultés d'intégration au Québec. Ceci est accentué par la mauvaise perception de la religion musulmane à la suite des événements du 11 septembre 2001, contribuant ainsi à leurs difficultés. La discrimination systémique est perpétuée par le fait que les intervenants qui sont censés les aider à mieux s'intégrer en emploi se voient sans outils pour faire face aux employeurs qui conservent des préjugés à leur égard (Lenoir et coll., 2008; Lenoir et coll., 2009).

La discrimination basée sur le genre

Le genre de l'immigrant est aussi une caractéristique pouvant avoir un impact sur son intégration professionnelle au Canada. En effet, on observe que dans les pratiques d'entreprise, il existe une ségrégation basée sur le genre et l'origine. Chicha (2009) rapporte que les immigrantes se retrouvent dans le même type d'emploi que les natives, mais elles sont plus nombreuses dans les services de santé et services personnels, ainsi que dans le secteur manufacturier. De plus, elles occupent le plus souvent des emplois avec des conditions de travail précaires, c'est-à-dire dans des petites entreprises non syndiquées où elles sont plus vulnérables à l'exploitation de la part de leurs employeurs. Elles sont également surreprésentées dans les emplois rémunérés au salaire minimum (Chicha, 2009). Cette situation les oblige fréquemment à avoir deux emplois simultanés afin de pouvoir subvenir aux besoins de leur famille (Lakrouz, 2006).

Les différences dans les milieux de travail entre les immigrants et les natifs s'expliquent par deux facteurs. Tout d'abord, on parle de discrimination liée au genre (Chicha, 2003) ou intersectionnelle (Chicha, 2009; Makonnen, 2002) quand elle se lie aussi à l'ethnicité (Labelle et coll. 2004) et au statut d'immigrant.

Cette discrimination est renforcée par les difficultés associées à la conciliation entre le travail et la famille. Comme l'indique l'étude de Chicha (2009), l'intégration professionnelle des immigrantes dépend en partie de la stratégie adoptée par l'unité familiale, c'est-à-dire : la priorité de carrière au sein du couple, la manière dont s'effectue le partage des tâches ménagères, la présence d'enfants en bas âge et la facilité d'accès à une garderie. Dans l'étude, celles faisant partie du groupe le moins déqualifié avaient une stratégie de carrière égalitaire entre conjoints et appartenaient au groupe avec le moins d'enfants. Pour celles ayant des enfants, les difficultés étaient intensifiées par le fait que les immigrantes ne connaissent pas toujours le fonctionnement des garderies au Québec, ou n'y avaient pas accès facilement, tout en devant composer avec des heures de travail incompatibles avec les charges familiales (dû au fait qu'elles occupaient des emplois atypiques) (Charest et Chicha, 2008; Chicha, 2009). Comme l'indique l'étude : « leur situation en emploi est plus désavantageuse que celle des autres groupes de population, soit les immigrés ainsi que les hommes et femmes natifs » (Chicha, 2009, p. 18).

En résumé, plusieurs facteurs influencent l'intégration professionnelle des immigrants. Nous avons vu que l'immigrant doit pouvoir parler le français et l'anglais afin de pouvoir travailler. De plus, la non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère, ainsi que la demande d'expérience canadienne, posent un dilemme à l'immigrant qui se retrouve devant un cercle vicieux. Afin d'y remédier, les immigrants sont contraints d'accepter des emplois déqualifiés de façon à obtenir une expérience locale. De même, la mauvaise connaissance du marché du travail canadien ainsi que l'accès difficile aux réseaux professionnels sont également des barrières limitant l'intégration professionnelle des immigrants. Pour ceux qui réussissent à surmonter ces barrières, il reste que certaines pratiques d'emploi demeurent discriminatoires. Nous avons choisi de nous concentrer sur certains facteurs

plus pertinents à notre recherche. Notons cependant que l'âge est également un facteur important dans la problématique de l'intégration des immigrants. Tel que noté par Cousineau et Boudarbat (2009), la détérioration de la situation des immigrants au Québec (taux d'emploi plus bas, taux de chômage plus haut) s'observe également chez les immigrants qui arrivent au Québec après 18 ans, ceci à cause de différences importantes dans la nature du capital humain acquis à l'étranger.

Nous évaluerons maintenant si les programmes d'intégration professionnelle qui leur sont destinés permettent de surmonter ces obstacles.

2.3 Les programmes d'intégration destinés aux immigrants

Dans cette section, nous examinerons certains programmes d'intégration mis en place au Québec et au Canada afin de permettre aux immigrants de surmonter les obstacles qu'ils rencontrent. On peut les diviser en deux groupes, selon qu'ils visent l'offre ou la demande de travail.

2.3.1 Programmes visant l'offre de travail

On observe tout d'abord qu'il existe diverses politiques agissant sur l'offre de travail au Québec (c'est-à-dire, sur les caractéristiques des immigrants). On parle ici de programmes tels que les programmes d'accompagnement, des programmes de francisation ou de langue et des programmes d'employabilité.

a) Les programmes de perfectionnement linguistique

Afin de pouvoir contrer la barrière de la connaissance de la langue française, les programmes de francisation au Québec permettent aux immigrants de perfectionner leur français et de mieux s'intégrer sur le marché du travail. Ils

sont offerts à temps plein ou à temps partiel et offrent une certaine flexibilité pour les immigrants qui travaillent. Le programme d'intégration linguistique des immigrants (PILI) a pour objectif d'aider les immigrants à améliorer leur connaissance de la langue française, ainsi que de les familiariser à la culture québécoise. Les cours sont offerts par des universités, des collèges et des organismes communautaires. D'autres programmes sont plus intensifs afin d'aider les immigrants ayant très peu de connaissances en français. Ces programmes, proposés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), peuvent être subventionnés par le gouvernement, mais les longs délais quant à leur accès sont critiqués (Charest et Chicha, 2008).

Par contre, certains soutiennent que des cours de perfectionnement de la langue sont parfois insuffisants. Des cours de communication allant au-delà de la grammaire et du vocabulaire seraient peut-être plus efficaces. Weiner (2008) explique que le fait d'apprendre à communiquer pourrait permettre aux immigrants d'observer les distinctions culturelles présentes dans les différents styles de communication. De plus, des cours mettant l'accent sur les styles de communication au travail pourraient être encore plus pertinents pour eux. En effet, comme observé dans la section précédente, ceci pourrait les aider à mieux comprendre leur environnement de travail.

Pour donner un exemple d'un tel programme, citons l'initiative du gouvernement fédéral, qui propose des cours avancés de langue. Ce programme reçoit un financement de 20 millions de dollars par année afin d'aider les immigrants à trouver et garder un emploi correspondant à leurs compétences dans leur domaine. Les cours de langue sont spécifiques aux immigrants désirant œuvrer dans l'ingénierie, la comptabilité, les métiers réglementés, ainsi que le secteur de la santé. Le programme contient non seulement des cours de langue, mais aussi de l'information sur le marché du travail et les secteurs d'emploi, de même que des conseils en recherche

d'emploi (Weiner, 2008). Ceci permet aux immigrants de surmonter l'obstacle de la mauvaise connaissance du marché du travail. Les cinq pays principaux d'origine des participants à ce projet sont la Chine, l'Inde, le Pakistan, l'Iran et la Colombie. D'après l'évaluation de ce programme, on remarque qu'en ce qui concerne l'amélioration des compétences linguistiques, le niveau des participants a augmenté à l'égard de l'écoute, la lecture, l'écriture et la communication orale. Les participants ont généralement mentionné qu'ils avaient augmenté leur connaissance de l'environnement de travail canadien grâce à la formation théorique, en particulier grâce aux sorties éducatives, aux conférenciers et aux salons de l'emploi, ou encore grâce au placement professionnel ou aux emplois qu'ils ont trouvés à la suite de leur participation au programme. Sur les 592 participants pour lesquels les données sont disponibles, 59 % ont obtenu un emploi correspondant à celui qu'ils occupaient avant leur arrivée au Canada (CIC, 2008).

Un autre exemple d'un programme qui se concentre plus sur les méthodes de communication que sur la langue est celui du Jewish Vocational Service (JVS) à Toronto. Les cours comprennent de nombreux objectifs à atteindre, comme apprendre les règles d'étiquette au téléphone, l'écriture au travail et la culture organisationnelle. Ceux-ci sont mis en place spécifiquement dans différents secteurs (bancaire, ingénierie et technologies de l'information), permettant ainsi de mieux comprendre l'environnement de travail (Weiner, 2008).

b) Les programmes d'accompagnement et d'employabilité et le rôle des organismes communautaires

En premier lieu, les immigrants sont souvent exposés aux programmes d'accompagnement. Comme mentionné dans la section précédente, le capital social, incluant la connaissance du marché du travail canadien ainsi que

l'accès au réseau, influence l'intégration professionnelle des immigrants. Les programmes d'accompagnement permettent justement à l'immigrant de s'installer et de s'orienter sur le marché du travail. Ils apprennent à connaître la réalité socio-économique du Québec : notamment le système politique canadien, l'économie du Québec, les lois et le rôle des ressources d'aide à l'emploi.

Quant aux programmes d'employabilité, ils sont vraiment conçus pour ceux qui amorcent leur procédure de recherche d'emploi. Ils donnent de l'information sur le marché du travail québécois, offrent des sessions d'orientation, aident à perfectionner la présentation du curriculum vitae et à apprendre les techniques d'entrevue, etc. Ces programmes permettent aux immigrants de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail dans lequel ils essaient de s'intégrer.

Lorsqu'on parle d'accompagnement et d'employabilité, il ne faut pas oublier le rôle important joué par les organismes communautaires qui donnent accès aux immigrants à des réseaux leur permettant de mieux s'orienter lors de leur intégration économique (et sociale) (Charest et Chicha, 2008).

Leur rôle a particulièrement été mis en lumière lors d'une conférence organisée par le comité de diversité ethnique et sociale de la Société de transport de Montréal (26 mai 2009). Cette conférence avait pour but de mieux cerner les enjeux et difficultés de l'intégration des employés issus des communautés culturelles et minorités visibles sur le marché du travail québécois. Un des ateliers portait plus particulièrement sur le rôle des organismes communautaires dans l'intégration des personnes en provenance de communautés ethnoculturelles, incluant les immigrants. Les organismes aident les nouveaux arrivants et les entreprises sur plusieurs plans, dont :

l'accompagnement, la formation et l'employabilité⁵. Ils offrent aussi un volet de préparation à l'emploi pour les personnes immigrantes, ainsi qu'un volet technique, qui leur donne de plus amples connaissances et leur permet d'adapter leur comportement sur le marché du travail québécois. Les organismes assistent également les immigrants dans la construction de leurs réseaux professionnels. Ils sont particulièrement efficaces grâce à leur taille plus restreinte, qui leur permet une plus grande souplesse. Après l'embauche, l'organisme peut aider à transférer l'expertise et à établir un lien de confiance entre l'immigrant et l'entreprise. De plus, ces organismes contribuent à l'ouverture de l'employeur tout comme de l'immigrant, tous deux encouragés à apprendre et à s'adapter. Malheureusement, leur manque de ressources humaines et financières a pour effet de freiner leur contribution envers des personnes qui en ont besoin. De plus, ils ne sont pas assez connus des entreprises, ce qui explique pourquoi celles-ci ne savent pas forcément en quoi et comment ces organismes peuvent leur être utiles.

Mentionnons également le rôle clé que joue Emploi-Québec, une agence au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), dans l'intégration des immigrants. Les CLE (centres locaux d'emploi) sont dotés de services universels de base tels que : informations concernant le marché du travail, préparation à la recherche d'emploi, service de placement (Emploi-Québec, 2009).

Certes, ces programmes possèdent une valeur indéniable pour l'immigrant à la recherche d'un emploi. Cependant, certaines critiques ont été émises à leur égard. Vu le caractère général de ces programmes, beaucoup d'immigrants souhaiteraient qu'ils soient de plus longue durée et mieux adaptés à leurs besoins spécifiques. Ensuite, étant donné le grand nombre de programmes

⁵ Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle » (OIT 2000)

disponibles et le fait qu'ils sont offerts par diverses institutions, on observe que certains immigrants ne savent pas où se diriger. Enfin, ces programmes ne sont pas adaptés aux besoins des immigrants ayant de nombreux désavantages (ex. : femmes immigrantes ou minorités visibles) (Charest et Chicha, 2008).

2.3.2 Programmes visant la demande de travail

Certains programmes sont conçus de manière à s'orienter plutôt vers la demande du travail, c'est-à-dire les employeurs. On parlera dans ce cas de programmes de mentorat, de stage et d'immersion professionnelle. Ils sont mis en place afin d'aider les immigrants à accéder au marché du travail, tout en mobilisant les différentes instances impliquées.

À Toronto, un organisme se démarque lorsqu'il est question de programmes à forte intensité en ressources (OCDE, 2007b) : le TRIEC (Toronto Region Immigrant Economic Council), une initiative de la fondation Maytree, qui rassemble employeurs, immigrants, ordres professionnels, institutions académiques, organismes communautaires, ainsi que le gouvernement. Cet organisme à but non lucratif s'attarde à trouver des solutions pour l'intégration en emploi des immigrants de Toronto (Weiner, 2008). Grâce aux multiples acteurs, l'organisme est financé non seulement par le gouvernement, mais aussi par ses intervenants qui proviennent en grande partie du secteur privé (Weiner, 2008).

Une étude a tenté d'évaluer l'effet du TRIEC à long terme sur l'intégration des immigrants au marché du travail (Fong, 2009). Il semble que le TRIEC a opté, jusqu'à présent, pour une stratégie de marketing axée uniquement sur les bénéfices des employeurs quant à la diversification du personnel. Pourtant, grâce à sa réputation et à sa composition de divers acteurs issus du marché du travail, le TRIEC devrait pouvoir user de sa crédibilité et de sa réputation

pour, justement, rompre certaines barrières structurelles et aborder des sujets parfois sensibles, tels que la discrimination systémique basée sur le genre ou la race, afin de mettre également l'emphase sur les droits et l'équité au travail.

a) Les programmes de mentorat

Les programmes de mentorat cherchent à surmonter les réticences des employeurs en les jumelant à des immigrants. Ils permettent aussi aux immigrants d'obtenir une expérience de travail canadienne et d'en apprendre davantage sur le marché du travail.

Par exemple, le TRIEC a instauré un programme de mentorat appelé « The Mentoring Partnership ». Cette initiative est financée par Emploi-Ontario, ainsi que par la Banque TD, Manulife Financial, Maytree et d'autres intervenants (Maytree Foundation, 2009). Selon Weiner (2008), le TRIEC recrute des mentors canadiens professionnels appartenant à un domaine particulier. L'organisme leur trouve ensuite un mentoré ayant une éducation dans le même domaine et une expérience professionnelle étrangère. Après avoir complété une formation initiale, ils travaillent ensemble pendant 4 mois, explorant des sujets allant de la culture organisationnelle et des normes de travail canadiennes, à l'identification des compétences requises par le marché du travail. Les mentors offrent des conseils en rapport avec l'accréditation et les formations de mise à niveau (Maytree Foundation, 2009). De plus, le mentor canadien peut partager son réseau professionnel avec son mentoré car, comme nous l'avons vu précédemment, l'absence d'un tel réseau représente une barrière importante pour les immigrants récents. En 2008, 80 % des mentorés disaient avoir obtenu un emploi (Weiner, 2008). Cependant, seulement 47 % l'avait trouvé dans leur domaine (Alboim et McIssac, 2007), ce qui représente seulement 6 % de plus que les immigrants qui trouvent des emplois dans leur domaine sans participer au programme.

Skills for Change Mentoring constitue un autre programme de ce type, implanté à Toronto depuis 1993 (Skills for Change, 2009). Celui-ci cible plutôt les immigrants ayant au minimum une expérience professionnelle étrangère, mais qui n'ont pas d'expérience canadienne. Le programme vise surtout les domaines d'ingénierie, d'enseignement et d'administration. Il a contribué à créer plus de 200 couples de mentors-mentorés et 75 % des mentorés ont réussi à trouver un emploi dans leur profession (Weiner, 2008; Skills for Change, 2009).

b) Stages en entreprise

En plus des programmes de mentorat, les stages en entreprises permettent de contrer le manque d'expérience canadienne et de connaissance du marché du travail. Toujours à Toronto, le TRIEC, conjointement avec un autre organisme à but non lucratif, Career Edge, a formé un programme qui se nomme Career Bridge. Ce programme, en partie financé par le gouvernement de l'Ontario, a été créé en 2003 afin de permettre aux immigrants de défier les barrières de non-reconnaissance des compétences étrangères et de demande d'expérience canadienne. Il permet aux immigrants qui y participent de faire des stages rémunérés de quatre à douze mois dans des entreprises participantes. Afin d'être éligibles, les candidats au programme doivent avoir un minimum de trois ans d'expérience professionnelle étrangère, détenir un baccalauréat ou l'équivalent et posséder un bon niveau de communication en anglais (Career Bridge, 2009). Les stages sont généralement offerts dans les domaines des technologies informatiques, de l'ingénierie, ainsi qu'en gestion; ce qui inclut les ressources humaines, la finance et le marketing (Weiner, 2008).

Il faut noter qu'à ses débuts, Career Bridge était majoritairement financé par le gouvernement. Il recevait 1,2 million de dollars pour trois ans. Le

programme est maintenant autonome, car les entreprises qui veulent y adhérer doivent payer des frais de participation. On remarque que plus de 75 % des immigrants participant au programme ont obtenu un emploi permanent, ce qui laisse croire que ce type de programme rend possible une première expérience canadienne. Toutefois, on remarque que la demande de participation au programme est bien plus forte que l'offre : en 2005, plus de 1200 candidats étaient prêts à participer, mais n'avaient pas d'employeur potentiel (Alboim et McIssac, 2007).

Au Québec aussi, certains organismes communautaires, de même qu'Emploi-Québec, mettent en place des stages permettant aux immigrants d'acquérir une expérience canadienne et de bâtir leurs réseaux professionnels (Charest et Chicha, 2008).

c) Programmes d'immersion professionnelle

Quant aux programmes d'immersion professionnelle, ils visent également la demande d'emploi. Leur objectif est de permettre aux immigrants de sortir du cercle vicieux lié à la non-reconnaissance des qualifications étrangères et à la demande d'expérience canadienne, tout en offrant à ces derniers une possibilité de travailler dans leur domaine.

1. Le Programme d'immersion professionnelle (1998-2004)

En 1998, un programme d'immersion professionnelle destiné aux immigrants a été mis en place. Il a pour but l'intégration, ainsi que le maintien en emploi des immigrants récemment installés au Québec. Ce programme résulte d'une concertation et d'un partenariat entre divers représentants gouvernementaux et organismes communautaires, tels que le CAMO-PI, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), le MESS, Emploi-Québec, le ministère des

Affaires municipales et des Régions, ainsi que le MICC (Emploi-Québec et CAMO-PI 2005). Le programme a pris fin en 2004 et a été remplacé par le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME).

Parmi les participants, les caractéristiques étaient variées. Selon l'évaluation de ce programme effectuée par le CAMO-PI et Emploi-Québec (2005), sur 1063 participants, on retrouvait une majorité d'hommes (60,9 %). Les principaux pays d'origine des participants étaient le Maghreb 39,0 %, l'Europe de l'Est 18,0 % et l'Europe de l'Ouest 9,3 %. Selon les statistiques, 21,0 % des participants avaient une formation universitaire en génie, 16,6 % en administration, comptabilité, marketing et gestion, alors que 15,1 % étaient en informatique. On constate également que la plupart des participants (92,3 %) avaient déjà occupé un emploi dans leur pays d'origine. De plus, 41,5 % des participants avaient suivi une activité de formation au Québec avant le programme (Emploi-Québec, CAMO-PI 2005).

Par rapport à leur taux d'emploi, les trois quarts n'avaient jamais travaillé au Québec avant de participer au programme. On a toutefois constaté que la majorité d'entre eux (70,1 %) avait été à la recherche d'emploi, tout en remarquant aussi la présence d'un phénomène de déqualification pour ceux qui avaient occupé un emploi au Québec. Peu d'entre eux avaient œuvré dans leur domaine de formation principale (33,7 %). Pour ce qui est du stage, la durée moyenne de l'immersion professionnelle était de 132 jours, mais la majorité des participants sont restés en emploi pendant plus de six mois. On a observé de hauts taux de satisfaction par rapport à la formule d'activité d'immersion professionnelle (entre 72 % et 90 %). De plus, 69,3 % des participants considéraient que leur stage était très ou assez relié à leur domaine de formation. D'ailleurs, 75 % des participants étaient d'accord avec l'énoncé suivant du questionnaire : « Les fonctions exigées dans mon stage correspondaient à mes qualifications ». Après le stage, 72 % des participants

étaient en emploi immédiatement et 79 % des participants se disaient satisfaits de cet emploi. Ce qui est d'autant plus intéressant, c'est que 54,5 % des participants ont continué à travailler dans l'entreprise où ils avaient réalisé leur stage (Emploi-Québec, CAMO-PI, 2005). D'après ces résultats, on peut voir que le programme a en effet permis aux immigrants d'obtenir un premier emploi au Québec. Cependant, plus de 30 % ne considèrent pas que les stages étaient reliés à leur domaine de formation.

2. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) (depuis 2005)

a) Description du PRIIME

Depuis la fin du programme d'immersion professionnelle en 2005, un nouveau programme est venu le remplacer : le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Le PRIIME vise non seulement l'employabilité et l'intégration des immigrants en général, mais il inclut aussi les minorités visibles, que ce soit chez les immigrants ou les Canadiens. Il est dirigé par Emploi-Québec et a été élaboré conjointement par le MESS et le MICC. Ce programme est-il mieux adapté aux difficultés vécues par les immigrants?

Le PRIIME offre des subventions salariales aux employeurs pour l'emploi d'immigrants et de minorités visibles. La subvention salariale est un moyen permettant à l'employeur qui souhaite embaucher une personne éligible au PRIIME de se faire rembourser une partie du salaire qu'il lui verserait pour certaines mesures. À l'époque du programme d'immersion professionnelle, la subvention était financée par le gouvernement, mais le communautaire devait approuver et signer les ententes avec les employeurs afin qu'ils puissent bénéficier de la subvention salariale. À présent, le financement de ce programme est géré par Investissement Québec (dont 5 % des revenus de placement du programme Immigrants-investisseurs) et Emploi-Québec.

Les objectifs du programme sont triples. Premièrement, le PRIIME veut inciter les entreprises québécoises à embaucher des immigrants et des membres de minorités visibles. Deuxièmement, il souhaite faciliter l'intégration socioéconomique et linguistique des immigrants récents en les aidant à acquérir une première expérience de travail canadienne dans leur domaine de compétence. En troisième lieu, le PRIIME tente de favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées (MESS 2009).

Afin de pouvoir participer à ce programme, il existe des critères d'admissibilité pour les entreprises ainsi que pour les immigrants et minorités visibles. Jusqu'à récemment, le PRIIME visait surtout les PME. L'entreprise devait être située au Québec et avoir moins de 250 employés. Il vise à présent les entreprises, peu importe leur taille. Le poste pour lequel l'entreprise désire recruter doit être un poste à temps plein, avec un minimum de 30 heures de travail par semaine. Pour les immigrants, il est nécessaire que la personne possède le statut de résident permanent au Québec. Jusqu'à récemment, l'immigrant devait avoir acquis ce statut depuis moins de deux ans afin d'être éligible au programme. Ce délai a été prolongé à cinq ans (MESS, 2009). Ce changement était nécessaire au programme, car il existe des immigrants résidents permanents depuis plus de deux ans et qui sont toujours en recherche d'emploi. Plusieurs trouvaient que le délai de deux ans mettait à l'écart les immigrants qui étaient là depuis plus longtemps, mais qui avaient tout de même besoin d'aide en matière d'intégration professionnelle.

Toujours par rapport à l'éligibilité, l'immigrant doit aussi montrer qu'il n'a pas eu d'emploi ou que les emplois qu'il a obtenus jusqu'à présent appartiennent à des domaines différents de son cheminement de carrière original. Pour ce qui est des minorités visibles, les Canadiens (non-immigrants) sont éligibles s'ils sont membres des groupes de minorités

visibles tels que classifiés par Statistique Canada : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais, Coréen ou autres minorités visibles. Ils doivent aussi ne pas avoir d'emploi ou occuper un emploi ne correspondant pas à leurs qualifications (MESS, 2009).

Le PRIIME soutient financièrement l'entreprise qui entame des activités spécifiées dans un des volets du programme. Le programme comporte quatre volets. Le premier concerne l'« acquisition d'expérience en milieu de travail » (MESS, 2009). Le salaire, excluant les avantages sociaux de la personne immigrante ou appartenant à une minorité visible, sera remboursé en partie par le PRIIME pendant un maximum de 30 semaines. L'entreprise peut donc bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 50 % du salaire payé à l'employé, jusqu'à concurrence du salaire minimum. L'entreprise peut ainsi recevoir un maximum de 7 500 \$. La subvention dure normalement de 26 à 30 semaines, mais peut être prolongée jusqu'à 52 semaines selon le cas. Ce volet vise à surmonter la barrière de l'absence d'expérience canadienne et devrait inciter les employeurs à considérer des candidats immigrants.

Le deuxième volet s'intéresse à l'« accompagnement ». Ici, le PRIIME vise les activités mises en place par l'entreprise afin de faciliter l'intégration de la personne dans son nouveau milieu de travail. Cela concerne aussi l'obstacle que constitue le manque d'expérience canadienne sur le plan du marché du travail. Il peut s'agir par exemple d'activités d'accueil et d'orientation ou de mentorat, encadrées par une personne de l'entreprise. Ces activités ont pour objectif de permettre à l'immigrant de mieux comprendre son environnement de travail et de se sentir plus à l'aise au travail en ayant une personne ressource au sein de l'entreprise, à qui il est possible de poser ses questions pour en apprendre davantage. La subvention couvre une partie du salaire de la personne de l'entreprise qui « accompagne » l'employé pendant

les trois premiers mois, jusqu'à un maximum de soixante heures. De cette manière, la PME peut recevoir un maximum de 1 500 \$ pour ce volet.

Le troisième volet s'appelle « Adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines ». Il a pour but d'aider l'employeur à adapter les outils et pratiques de gestion des ressources humaines pour qu'ils tiennent compte des spécificités d'une main-d'œuvre diversifiée. La subvention couvrira donc les coûts liés à cette activité, jusqu'à un maximum de 2 100 \$.

Le dernier volet est celui de l'« adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain ». Il s'attarde à toute activité de formation organisée par l'employeur afin de fournir à son employé une formation d'appoint pertinente au contexte canadien, comme un cours sur le logiciel Quickbooks pour une personne travaillant dans le domaine comptable. Ce volet veut aussi contrer l'obstacle de la reconnaissance de l'expérience étrangère, permettant un meilleur transfert dans un contexte canadien. Cela pourrait comprendre des cours de formation, des activités de francisation et autres. Le PRIIME prend en charge les coûts directement liés à la formation pendant un maximum de 60 heures, jusqu'à 3 600 \$ (MICC, 2005).

Le PRIIME représente un programme intéressant sur le plan de l'intégration et du maintien en emploi d'une main d'œuvre diversifiée. On note qu'entre juin 2005 et mars 2007, il y a eu plus de 1 500 participants au programme. De plus, 80 % de ceux qui y ont participé étaient toujours en emploi là où ils ont fait leur stage trois mois après la fin de leur subvention. (Gouvernement du Québec, 2007). Toutefois, le nombre de participants reste minime par rapport au nombre de personnes qui auraient besoin d'un tel programme. En 2008, le programme permettait à 900 participants par an de participer au PRIIME. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale annonçait dans le cadre du Pacte pour l'emploi que le programme devrait pouvoir financer 750

immigrants de plus par année. De 2008 à 2009, il y a eu une augmentation de 1 008 participants, de 2009 à 2010 l'augmentation était de 1 045 participants, alors que de 2010 à 2011, elle était de 1 184 participants. (MESS 2011).

b) Évaluation du PRIIME

Une étude en trois volets a été effectuée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) afin d'évaluer le PRIIME.

- Un sondage a été effectué auprès des personnes ayant participé au PRIIME entre juin 2005 et août 2006. Il visait à mesurer les effets à court terme du programme sur l'expérience de travail nord-américaine, sur l'insertion professionnelle dans le domaine ou au niveau de compétences des immigrants, ainsi que sur la satisfaction envers le programme. 600 personnes y ont répondu, soit un taux de participation de 59 % et la satisfaction envers le programme est de 90 % (MICC et MESS, 2007a);
- Une étude qualitative de 27 entrevues a été menée auprès des intervenants d'Emploi-Québec, à propos du déroulement et du fonctionnement du programme permettant de recueillir les propos de 70 personnes (MICC et MESS, 2007b);
- Un sondage a été réalisé auprès de 546 entreprises ayant participé au PRIIME et ayant reçu une subvention salariale entre juin 2005 et août 2006, afin de mesurer les effets à court terme du programme sur l'embauche de personnes immigrantes, le maintien en emploi, l'utilisation des différents volets du PRIIME, ainsi que la satisfaction par rapport au programme. Le taux de réponse est de 67 % (MICC et MESS, 2007c).

Promotion du programme

Les auteurs rapportent que 40 % des participants immigrants ont entendu parler du programme par les Centres locaux d'emploi (CLE)⁶, 26 % par un organisme communautaire, 16 % par leur employeur, 13 % par une connaissance et 7 % par le MICC (MICC et MESS, 2007a).

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) parle du PRIIME lors de ses séances d'accueil aux nouveaux arrivants. Les intervenants d'Emploi-Québec, ainsi que des organismes communautaires en font également part à leur clientèle (immigrants ou employeurs). (MICC et MESS, 2007b). Ces données nous amènent à penser que les activités de promotion du PRIIME ne sont ni systématiques ni régulières, ce qui pourrait limiter l'envergure du programme.

Le fonctionnement du PRIIME

Pour ce qui est du déroulement du programme, les intervenants d'organismes communautaires réfèrent leur clientèle aux CLE afin qu'ils obtiennent une lettre d'admissibilité. Une fois la lettre obtenue, les intervenants renseignent l'immigrant sur son utilisation. Il est suggéré de mentionner la lettre en dernier lieu lors d'une entrevue, afin de mettre d'abord en valeur ses compétences. En effet, le fait de mentionner la lettre trop tôt risque de nuire à l'immigrant, mettant en doute ses qualifications par rapport à l'employeur (MICC et MESS, 2007b). De leur côté, les employeurs considèrent que le processus menant à la signature de l'entente est sans difficulté majeure.

⁶ Ces centres relèvent d'Emploi-Québec.

Les auteurs notent toutefois que certains obstacles peuvent retarder la participation au PRIIME du côté de l'immigrant, dont : la mauvaise connaissance de la langue française, la période d'adaptation dans le pays hôte, la reconnaissance des diplômes, etc. En outre, ils remarquent que la reconnaissance des diplômes ne se fait pas facilement pour les immigrants. De plus, la majorité des personnes immigrantes ne demandent pas l'équivalence, peut-être à cause du coût ou parce que les employeurs l'exigent rarement. Un autre obstacle peut être lié à la perception du PRIIME : certains immigrants trouvent cela humiliant et préfèrent éviter les délais associés à l'embauche (MICC et MESS, 2007b).

Le PRIIME et la déqualification

Les immigrants ayant participé au sondage du MESS et du MICC possèdent un haut niveau de capital humain. La plupart détiennent une bonne maîtrise du français ou de l'anglais. On note d'ailleurs que 98 % des participants peuvent rédiger un texte en français ou en anglais (MICC et MESS, 2007a). En ce qui concerne leur niveau d'éducation, le sondage indique que plus de la majorité (75 %) a un diplôme universitaire, principalement en sciences naturelles appliquées (48 %) ou dans le domaine de l'administration, des affaires et de la finance (17 %). Ces diplômes sont issus soit du pays d'origine de l'immigrant (67 %), soit du Québec (17 %) ou encore d'ailleurs au Canada (1 %). Certains ont complété leur formation au Québec (43 %) avant de participer au programme (francisation, formation d'appoint afin de faire reconnaître les qualifications étrangères). Seuls 7 % ont une expérience de travail québécoise dans leur domaine et uniquement 26 % ont travaillé durant l'année qui précède leur participation au programme. (MICC et MESS, 2007a).

Les auteurs de l'évaluation ne définissent pas clairement la déqualification (ou surqualification, telle que désignée dans l'évaluation). Les auteurs

observent qu'une fois admis au programme, la majorité des participants obtiennent des emplois dans leur domaine de formation. Ils utilisent également deux méthodes de détermination de la déqualification : la Classification nationale des professions (CNP) et la perception des immigrants eux-mêmes. D'après la Classification nationale des professions (CNP), 61,5 % des « emplois PRIIME » correspondent au domaine de formation de la personne et 27,7 % des personnes ne travaillent pas dans leur domaine (la correspondance du domaine selon la CNP est inconnue pour 10,8 % des participants). Selon les personnes interrogées, 73,3 % se trouvent dans des emplois très ou assez liés à leur domaine de formation et 24,2 % se trouvent dans des emplois peu ou pas liés à leur domaine (MICC et MESS, 2007a). Par rapport à la correspondance, selon la CNP, entre le niveau de diplôme et l'emploi subventionné par le PRIIME, 41,9 % sont correctement qualifiés, 43,1 % sont dans des emplois déqualifiés (la correspondance du niveau du diplôme est inconnue pour 5,6 % des participants et est sous-qualifiée pour 9,3 %). Selon les participants, 44,4 % sont correctement qualifiés et 45,3 % sont dans des emplois déqualifiés (la correspondance du niveau du diplôme est inconnue pour 3,7 % des participants et est sous-qualifiée pour 6,6 %). Les auteurs observent toutefois que les « emplois PRIIME » sont de meilleure qualité que les emplois obtenus précédemment par les immigrants, c'est-à-dire qu'il y a une meilleure adéquation entre l'emploi, le niveau et le domaine de compétence, ainsi qu'un meilleur salaire (MICC et MESS, 2007a).

Les auteurs rappellent les conditions économiques du marché du travail québécois où, selon une étude de l'ISQ, la proportion de travailleurs déqualifiés au Québec aurait augmenté au cours de la dernière décennie, principalement parmi les travailleurs nouvellement diplômés et les immigrants récents. Ils notent également qu'une étude portant sur l'immigration et la petite entreprise (Bourgeois et coll., 2006) démontre qu'en 2005, les PME canadiennes offraient des emplois nécessitant

principalement un DEC (42 %) ou un DES (32 %), alors que seulement 24 % des emplois requéraient une formation universitaire.

Dans le sondage mené auprès des entreprises, les auteurs notent que la persistance d'une certaine déqualification est confirmée par les répondants. Selon les employeurs, seuls 24 % des emplois nécessitaient une formation universitaire, tandis que 38 % nécessitaient une formation de niveau collégial, 22 % de niveau secondaire et 14 % aucune formation particulière. De plus, pour 68 % des employeurs, la formation du participant était liée directement à l'emploi et 24 % la trouvaient indirectement liée (MICC et MESS, 2007c) . Ces données concordent donc avec l'étude de Bourgeois et coll. (2006).

De plus, les employeurs continuent à avoir des craintes concernant les compétences des personnes immigrantes, étant donné qu'ils ne savent pas comment évaluer leur formation et leur expérience étrangère. Les employeurs ont parfois peur des réactions des autres employés, des accommodements particuliers à prendre et de la capacité de la personne à communiquer en français. (MICC et MESS, 2007b)

Quant aux intervenants, ils avouent que le placement des candidats s'avère difficile, car les employeurs les trouvent souvent déqualifiés pour les postes offerts (majoritairement des postes de techniciens). Ils craignent que les immigrants quittent leur emploi une fois qu'ils auront trouvé des postes mieux adaptés à leurs niveaux. C'est pour cela que l'objectif du programme de trouver un poste dans le domaine et au même niveau que les compétences de cette main-d'œuvre demeure un enjeu important (MICC et MESS, 2007b).

Volets du PRIIME

Dans le sondage effectué auprès des immigrants, les auteurs soulignent la présence d'un manque d'encadrement des tuteurs dans les volets 1 (acquisition d'expérience en milieu de travail) et 2 (accompagnement). Ou encore, un manque d'activités ou des activités incomplètes ou trop courtes dans le volet 4 (la formation) (MICC et MESS, 2007a).

Les intervenants rencontrés s'accordent sur le fait que les quatre volets constituent la force principale du PRIIME. Le volet 2 permet une meilleure adaptation de l'immigrant à son nouvel environnement de travail. Le volet 4 vise à réduire les craintes des employeurs par rapport aux compétences de l'immigrant, en permettant à ce dernier de bénéficier d'une formation d'appoint de courte durée. La possibilité de combiner un soutien à la formation et à l'encadrement avec un soutien au salaire est une caractéristique importante du programme. Selon cette évaluation, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) souligne que la combinaison d'une subvention d'embauche versée à l'employeur avec un soutien au tutorat et à la formation favorise davantage le maintien en emploi que la seule subvention du salaire (OCDE 2003). Dans les cas où les volets 2 (accompagnement) et 4 (formation) du PRIIME sont utilisés parallèlement à la mesure de Subvention salariale d'Emploi-Québec, les auteurs retrouvent le même effet. Ainsi, ils notent que la formation donnée par l'employeur peut créer un lien fort entre le nouvel employé et son employeur (MICC et MESS, 2007b).

Finalement, l'évaluation montre que le volet 3 est très peu utilisé et est moins bien compris. Il est intéressant de remarquer que des intervenants externes pensent qu'ils seraient mieux placés pour en faire l'application, étant donné leur expérience en gestion de la diversité. Ils suggèrent donc de bénéficier de la partie du budget alloué à ce volet (MICC et MESS, 2007b). Certains pensent

qu'un problème du PRIIME provient du fait que le programme est administré par des agents qui ne comprennent pas toujours la problématique de l'intégration en emploi des immigrants.

La plupart des entreprises rencontrées ont mis en place une activité liée à au moins un des volets du PRIIME, dont : la présence d'un accompagnateur (92 %); activités de formation (64 %); activités de sensibilisation du personnel (35 %); adaptation de documents (7 %) (MICC et MESS, 2007c). Pour les employeurs, le volet le plus important reste le volet 1, soit la subvention salariale. Ils sont d'avis que la subvention représente un incitatif majeur, 83 % la trouvant très ou plutôt importante. Elle permet de combler le manque d'expérience (36 %), de créer de nouveaux postes (23 %) ou de diminuer les coûts (17 %). Sur les 17 % qui trouvent la subvention moins importante, 43 % affirment qu'ils auraient embauché la personne sans subvention et 41 % trouvent que les compétences de la personne étaient plus importantes que la subvention. 25 % des entreprises disent que l'embauche d'un immigrant a présenté des avantages, dont une plus grande ouverture au multiculturalisme (22 %), une expertise étrangère (22 %) et la connaissance d'autres langues (22 %) (MICC et MESS, 2007c).

Le suivi

Au sujet du suivi, les entreprises soulèvent que dans certaines régions, des agents de services aux individus d'Emploi-Québec contactent les entreprises afin de savoir si les immigrants embauchés à travers le programme sont toujours en emploi. Dans d'autres régions, les agents gardent le contact avec les immigrants eux-mêmes (MICC et MESS, 2007b). Le suivi ne semble donc ni uniforme ni systématique.

Taux de satisfaction

Le taux de satisfaction envers le programme demeure élevé (entre 88 % et 95 %). En général, le programme semble tout de même avoir un impact positif sur le revenu et sur l'emploi (90 %) et 76 % des participants affirment que le programme leur a permis d'acquérir une expérience afin de trouver un emploi dans leur domaine de compétence. De plus, les auteurs observent un certain maintien en emploi : 77 % des personnes étaient toujours en emploi à la suite de leur participation au programme, dont 48 % dans « l'emploi-PRIIME⁷ » (MICC et MESS, 2007a). Le taux de satisfaction des entreprises envers le programme est également élevé, situé entre 89 % et 97 % (MICC et MESS, 2007c).

Néanmoins, le rapport, bien que riche en données, contient certaines limites. D'une part, il ne prend pas en considération le genre des participants. Or, on sait que la déqualification des immigrantes relève d'une problématique spécifique (Chicha 2009). Il est aussi important de noter que l'évaluation a été faite entre 2005 et 2006, alors que le PRIIME n'a commencé qu'en 2005. Les résultats ne sont donc que ceux à court terme et les auteurs n'ont pas eu suffisamment de temps pour apprécier les effets à long terme, notamment le maintien en emploi. En outre, ni le MICC, ni Emploi-Québec ne publient de rapport annuel en relation avec l'évolution et l'impact du PRIIME, donc cette évaluation, un peu hâtive, constitue la seule publication relativement détaillée. Finalement, le rapport ne propose aucune piste de solution pour répondre aux problèmes d'application observés.

⁷ Emploi couvert par le programme PRIIME (emploi subventionné).

2.3 Les programmes d'immersion professionnelle : exemple de marchés transitionnels de travail (MTT)

Le PRIIME et d'autres programmes d'immersion professionnelle pourraient être perçus comme faisant partie de ce que l'on appelle « les marchés transitionnels de travail » (MTT).

Cette approche, de Schmid (Schmid, 1995) et de Gazier (2007; 2010), prône la nécessité de créer des passerelles entre les situations de prises en charge par les politiques publiques et les emplois réguliers (Gazier, 2007). Le concept principal de cette théorie représente l'idée de l'interdépendance des mouvements sur le marché du travail, ainsi que la perception dynamique du développement de carrière.

La carrière désigne en fait une série de transitions, qui se définissent par :

« L'ensemble des positions d'activité au sens large traditionnellement considérées comme les marges d'emploi et qui deviennent les "transitions". Les activités jugées socialement utiles à une garantie temporaire de rémunération, et de constituer des passerelles vers d'autres emplois sur le marché du travail. (Soit, des périodes de temps partiel au sein de l'emploi, soit, au sens plus large, des périodes de formation, congés parentaux, chômage). »(Gazier, 2008, p.118)

On y trouve cinq principaux types de transition, soit celles au sein même de l'emploi, celles entre formation et emploi, entre chômage et emploi, entre activités domestiques ou militantes et emploi, ou encore entre emploi et inactivité durable (retraite, handicap). (Schmid, 1995). Ici, on note l'existence de « transitions critiques » permettant à l'individu d'élargir ou de restreindre ses opportunités de carrière, pouvant ainsi le mener à l'amélioration ou à la dégradation de sa situation (Gazier, 2008).

« L'accès ou non à des opportunités riches de ses "transitions" garantissant notamment de ne pas être enfermé(e) dans un jeu restreint de mobilités subies est

une des clés de compréhension de la discrimination entre hommes et femmes. » (Gazier, 2010,p.16)

Pour l'immigrant, les premiers emplois au Québec, par exemple, peuvent être considérés comme des transitions critiques. S'il obtient un emploi avec des débouchés et des possibilités d'avancement dans son domaine, l'immigrant peut se retrouver dans une trajectoire ascendante d'emploi. Par contre, si ses premiers emplois sont des emplois précaires sans possibilité d'avancement pour le futur, il risque de se retrouver dans une trajectoire d'emploi descendante, ce qui va l'enfermer dans une série d'emplois hors de son domaine professionnel d'origine.

Gazier (2010) explique que les décisions prises par certains dépendent beaucoup du recul dont ils disposent, particulièrement lorsque diverses contraintes s'accumulent, telles que celles du manque de temps, de ressources financières et d'information. Dans ces situations, les individus auront tendance à prendre des décisions basées sur le court terme : « typiquement en surestimant l'importance des "petits" risques et en sous-estimant l'importance des "gros" risques » (Gazier, 2010).

Le cas des nouveaux immigrants est un exemple de ce type de situation étant donné qu'ils se retrouvent souvent, comme mentionné précédemment, dans des emplois précaires puisqu'à leur arrivée ils doivent travailler rapidement afin de pouvoir combler leurs besoins financiers ainsi que ceux de leur famille. Ils n'ont pas toujours le temps nécessaire afin de chercher un emploi plus relié à leur domaine de compétence. De plus, le manque d'information sur le marché du travail à leur arrivée rend la recherche encore plus difficile.

Selon les auteurs cités plus haut, une bonne transition permet d'accroître l'autonomie de l'individu en lui donnant davantage de pouvoir sur le plan financier et de la participation aux décisions qui affectent son emploi

(concept d'empowerment). Elle doit aussi mobiliser des ressources provenant de divers acteurs et donc s'appuyer sur un cofinancement. Enfin, les transitions doivent être organisées conjointement par les divers acteurs : État, employeurs, organismes communautaires ou institutionnels. Il en résulte que la qualité des transitions dépend de décisions prises par plusieurs acteurs du marché du travail.

C'est ici que le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et les autres programmes d'immersion professionnelle peuvent entrer en jeu. Ces types de programmes représentent une concertation de différents acteurs sur le marché du travail : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Emploi-Québec, Investissement Québec, employeurs et immigrants. Rappelons que le programme offre une subvention salariale (fonds provenant de l'État et d'Investissement Québec), afin de rembourser une partie du salaire de l'immigrant à l'employeur. Ceci permet à l'immigrant de rentrer dans « une transition critique », qui risque d'être plus riche en opportunités de développement professionnel, étant donné que les objectifs du programme visent en partie l'intégration socioéconomique des immigrants récents, en les aidant à acquérir une première expérience de travail canadienne dans leur domaine de compétence, tout en favorisant le maintien en entreprise.

CHAPITRE III — OBJET DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

3.1 Problématique et question de recherche

Le portrait statistique révèle le désavantage des immigrants qualifiés sur le marché du travail canadien. Ils sont en grande partie choisis en raison de leur capital humain élevé et une fois leur arrivée au Canada, on observe qu'ils ont en moyenne des revenus inférieurs à leurs homologues canadiens et que l'écart ne se dissipe pas forcément avec le temps. Qui plus est, leur taux d'emploi demeure moindre et leur taux de chômage plus élevé que ceux des natifs. Même entre immigrants, on observe des inégalités : les membres de minorités visibles ainsi que les femmes immigrantes sont encore plus frappés par ces désavantages. De plus, on observe une fréquence élevée de déqualification, illustrant ainsi les difficultés de leur intégration professionnelle. Plusieurs facteurs recensés dans la littérature viennent influencer la déqualification des immigrants qualifiés. On y inclut le manque de connaissances linguistiques, de même que la non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère. À ceci, il faut ajouter la mauvaise connaissance du nouveau marché de travail ainsi que le difficile accès aux réseaux professionnels. Tous ces facteurs sont accentués par la discrimination systémique persistant sur le marché.

La revue de la littérature et la problématique démontrent clairement le besoin de programmes et de politiques qui agissent sur la demande de travail, c'est-à-dire les employeurs. Elle montre également que ces programmes doivent permettre aux immigrants de surmonter les obstacles importants auxquels ils font face, tels que la non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère, la demande d'expérience canadienne et le difficile accès au réseau professionnel.

Il existe au Québec de nombreuses politiques ayant été mises en place afin d'assurer une meilleure intégration des immigrants sur le marché du travail québécois. Cependant, comme nous l'avons souligné dans le deuxième chapitre, il existe peu de programmes et de politiques qui agissent sur la demande de travail. En effet, nous observons que la plupart des programmes en place sont des programmes concernant uniquement l'offre de travail, c'est-à-dire les immigrants et la mise à niveau de leurs qualifications, tels que les programmes de perfectionnement linguistique, d'accompagnement et d'employabilité.

Malgré leur participation à ces divers programmes, les immigrants subissent malgré tout une forte incidence de déqualification due à la non-reconnaissance des diplômes étrangers, à la demande d'une expérience de travail québécoise et à la discrimination. Le PRIIME constitue un programme dont l'objectif est justement d'éviter la déqualification en visant conjointement l'offre et la demande de travail, soit les employeurs d'une part et les immigrants de l'autre. C'est ce qui explique notre décision de l'étudier dans le présent mémoire.

Notre question de recherche est donc la suivante :

Dans quelle mesure un programme d'immersion professionnelle, tel que le PRIIME, contribue-t-il à une meilleure intégration en emploi des immigrants?

3.2 Le Type de recherche

Cette recherche est multidisciplinaire, au même titre que de nombreuses recherches en relations industrielles. La littérature recensée précédemment relève en effet de plusieurs disciplines, qui permettent de mieux comprendre ce qui a été soulevé sur le sujet. Les sources proviennent de domaines comme

la sociologie, la psychologie et l'économie. Pour citer quelques exemples, l'article de Reitz (2007) est en lui-même une synthèse d'articles issus de plusieurs disciplines telles que la sociologie, la psychologie, la géographie, les ressources humaines et d'autres sciences sociales, dans le but d'évaluer les facteurs influençant l'intégration professionnelle des immigrants. Cardu (2008) utilise quant à elle des concepts appartenant à la théorie psychosociale, telle que l'identité psychosociale et l'identité ego écologique. Ceux-ci offrent une meilleure compréhension des difficultés vécues par les femmes immigrantes en ce qui a trait à l'intégration professionnelle et aux stratégies adoptées pour les surmonter. L'article d'Estes et Ngo (2006) emprunte pour sa part à l'économie, en se basant sur la théorie du capital humain et celle de la segmentation du marché du travail, dans l'optique de décrire le processus d'intégration professionnelle d'un groupe d'immigrants. L'étude de Chicha (2009) intègre à la fois l'économie, la sociologie et le droit.

Qui plus est, cette recherche est à la fois exploratoire et explicative. Elle est exploratoire, car elle traite d'un programme relativement nouveau ayant fait l'objet d'une seule évaluation, de nature purement descriptive. Elle est explicative, car elle s'efforce de comprendre un phénomène. La recherche porte sur un phénomène dans un laps de temps relativement limité, étant donné que le PRIIME n'est en place que depuis 2005.

3.3 Le modèle d'analyse de la recherche

Le modèle d'analyse de notre recherche décrit et opérationnalise les différents concepts tirés de la littérature. L'opérationnalisation des concepts nous sera utile afin d'observer et d'analyser ces derniers dans la réalité. À partir de cette opérationnalisation, nous serons ensuite en mesure de faire des propositions afin de répondre à notre question de recherche.

Dans cette section, nous commençons donc par définir nos concepts principaux. Notre modèle contient une variable dépendante et une variable indépendante.

En premier lieu, mentionnons que pour chacune de nos variables et dans la recherche en général, nous parlons du concept d'« immigrants qualifiés ». Ces derniers représentent des personnes qui émigrent au Québec en provenance d'un autre pays et qui ont été sélectionnées en fonction de leur capital humain, ce qui devrait en principe leur permettre de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

La variable dépendante de notre recherche est « l'intégration professionnelle des immigrants qualifiés ». Pour cette variable, il est important de définir le concept d'« intégration professionnelle ». L'OCDE (2007c) explique l'intégration professionnelle en tant que stade d'égalité sur le marché du travail entre les immigrants et les natifs d'un pays, lorsqu'ils ont un niveau de capital humain comparable. Le concept de *meilleure intégration* évoque la comparaison entre la situation avant et après la participation au PRIIME.

Cette variable aura trois dimensions dans notre recherche : la déqualification subie par les immigrants (OCDE 2007a)⁸, l'élimination des obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail, ainsi que le « maintien en emploi » à la suite de l'expiration de la subvention salariale (MICC, 2005). La déqualification dans notre recherche est définie par le « fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 20).

Elle se caractérise par un manque de correspondance entre le niveau de qualification d'une personne et celui requis par son emploi (OCDE, 2007). Le maintien en emploi de la personne immigrante représente quant à lui le fait

⁸ L'OCDE utilise le terme « déclassement professionnel ».

de demeurer dans l'emploi-PRIIME après l'expiration de la subvention salariale. Il demeure important de noter que le concept d'intégration n'est pas toujours clairement défini dans la littérature, et c'est sans doute en raison du caractère complexe des barrières et des inégalités présentes sur le marché du travail (Charest et Chicha, 2008).

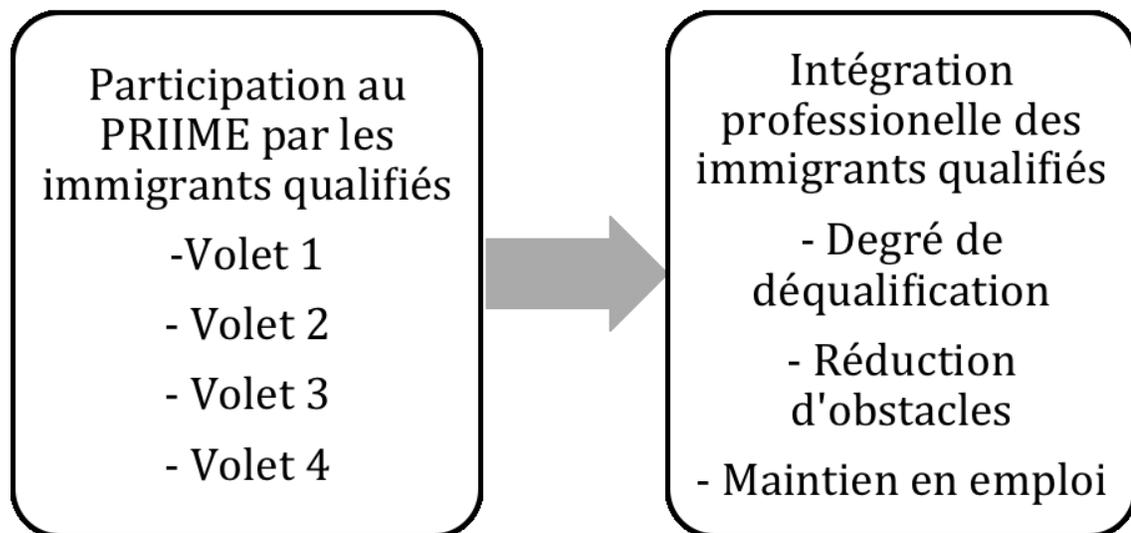
Les obstacles sont ceux mentionnés dans la revue de la littérature au chapitre 2 et incluent donc les connaissances linguistiques, la discrimination et les préjugés, le besoin d'avoir une meilleure connaissance du marché du travail québécois, la non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience professionnelle étrangère, la demande d'expérience canadienne et l'accès au réseau professionnel.

La variable indépendante constitue « la participation au programme par des immigrants qualifiés. » Cette participation comporte 4 dimensions :

1. Volet 1 : acquisition d'expérience en milieu de travail par le participant;
2. Volet 2 : accompagnement du participant;
3. Volet 3 : adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines de l'entreprise;
4. Volet 4 : adaptation des compétences du participant au contexte de travail nord-américain.

Ainsi, le schéma suivant présente nos 2 principales variables :

FIGURE 1 : Schéma du modèle d'analyse



L'opérationnalisation de ces variables nous permet de transformer nos concepts théoriques en indicateurs empiriques. On constate que les concepts sont souvent des notions larges. Par contre, les indicateurs doivent être précis afin de pouvoir les observer et les mesurer dans la réalité. Soulignons qu'il est possible de se retrouver avec plusieurs indicateurs pour un même concept (Gavard-Perret et coll., 2008).

La participation au PRIIME est représentée par le recrutement d'une personne immigrante dans une entreprise éligible. Les indicateurs renvoient à l'utilisation des différents volets d'intégration du PRIIME, soient l'acquisition d'expérience en milieu de travail par le participant (dans un milieu correspondant à ses qualifications), l'accompagnement du participant, l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines de l'entreprise et l'adaptation des compétences du participant au contexte de travail nord-américain.

La variable dépendante, « l'intégration professionnelle » (OCDE, 2007a), est indiquée en fonction de la présence et du degré de déqualification (Dowding et Razi, 2006; Chicha, 2009) observés dans l'emploi obtenu, entre autres, à travers le PRIIME. En principe, un immigrant bien intégré professionnellement ne devrait pas être déqualifié. La déqualification a été mesurée de deux façons. Premièrement, de façon subjective, en demandant à l'immigrant si l'emploi occupé exigeait une formation de même niveau que la sienne (Chicha, 2009). Deuxièmement, à partir d'une approche normative, par laquelle nous avons effectué une comparaison entre le niveau de diplôme obtenu par l'immigrant et celui requis par l'emploi occupé, en utilisant le guide de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada.

Nous avons aussi observé si les obstacles rencontrés par l'immigrant avant de participer au PRIIME se sont atténués à la suite de sa participation au programme. Finalement, nous avons également tenté de savoir si l'immigrant était maintenu en emploi, s'il retrouvait un emploi correspondant à ses qualifications, même après la fin de la subvention du PRIIME, ou encore s'il avait des opportunités d'avancement dans sa carrière et s'il pouvait se construire un réseau professionnel.

L'opérationnalisation de nos variables est présentée ci-dessous pour chaque concept.

Variable indépendante : participation des immigrants qualifiés au PRIIME

Concept : participation au PRIIME

Indicateurs :

- Recrutement de l'immigrant qualifié dans une PME participante
- Application des quatre volets :
 - Acquisition d'expérience en milieu de travail par le participant
 - Accompagnement du participant
 - Adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines de l'entreprise
 - Adaptation des compétences du participant au contexte de travail nord-américain

Variable dépendante : intégration professionnelle des immigrants qualifiés

1. Concept : déqualification

Indicateurs :

Présence et degré de déqualification (Dowding et Razi, 2006; OCDE, 2007a; Chicha, 2009).

La déqualification se définit comme le fait, pour des personnes hautement qualifiées, de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées.

Trois degrés sont retenus :

- **Forte déqualification:** les immigrants occupent un emploi n'exigeant aucun diplôme postsecondaire et dans certains cas, aucun diplôme secondaire;
- **Déqualification moyenne :** les immigrants occupent un emploi exigeant un diplôme postsecondaire de niveau inférieur à celui qu'ils détiennent;
- **Aucune déqualification :** les immigrants occupent un emploi exigeant un diplôme de même niveau que celui qu'ils détiennent.

2. Concept : réduction des obstacles

Indicateurs :

- Les immigrants indiquent que les facteurs influençant la déqualification sont contrés par l'utilisation d'un ou des volets du PRIIME.

3. Concept : maintien en emploi

Indicateurs :

- Les immigrants demeurent en emploi même après la fin de la subvention du PRIIME ou obtiennent un nouvel emploi comparable ou plus qualifié.

À partir de nos concepts principaux, nous pouvons à présent faire des propositions pour notre recherche. Une hypothèse ou une proposition est déduite logiquement du cadre théorique sur lequel on se base. Elle établit les relations entre les différents concepts de l'étude (Gavard-Perret et coll., 2008). Elle nous permettra ainsi de répondre à notre question de recherche.

Rappelons que le PRIIME a pour objectif de faciliter l'intégration socioéconomique et linguistique des immigrants récents en les aidant à acquérir une première expérience de travail canadienne dans leur domaine de compétence. Cette intégration devrait donc permettre aux immigrants de retrouver un emploi qualifié.

Proposition 1 : la participation des immigrants qualifiés au PRIIME devrait assurer une correspondance entre leur niveau de diplômes et celui requis par leur emploi, donc contrer la déqualification.

Le but du PRIIME est de maintenir les immigrants en emploi (MICC, 2005). L'admissibilité d'une entreprise au PRIIME dépend, en partie, du caractère permanent de l'emploi qu'elle offre, qui doit être d'un minimum de 30 heures par semaine.

Proposition 2 : les immigrants se maintiendront dans l'emploi-PRIIME, une fois que la subvention arrivera à échéance.

Le PRIIME est formé de quatre volets essentiels pour que l'immigrant soit mieux intégré. Chaque volet comporte des obstacles spécifiques, tels qu'observés dans la revue de la littérature. L'absence d'un de ces volets risque de nuire à l'immigrant dans l'emploi.

Proposition 3 : la participation au PRIIME devrait permettre de contrer les obstacles à l'intégration professionnelle grâce à l'application des quatre volets.

Les caractéristiques du programme PRIIME correspondent en principe à plusieurs dimensions des marchés transitionnels du travail. Nous examinerons si cette correspondance se vérifie en pratique. Si le PRIIME correspond à une transition positive, ceci peut présenter un modèle intéressant de politique publique visant à mieux intégrer les immigrants à l'avenir.

Proposition 4 : dans la perspective des marchés transitionnels de travail, la participation au PRIIME représente une « transition positive » qui permettra aux immigrants une meilleure intégration professionnelle à long terme.

Le domaine de l'emploi-PRIIME est censé, par définition, correspondre au domaine de formation des participants. Nous vérifierons quand même si cette correspondance est toujours respectée.

3.4 Le plan d'observation

Ces propositions ont été explorées par le biais d'une enquête qualitative menée auprès d'immigrants qualifiés participant au PRIIME, d'employeurs de PME participant au PRIIME et d'intervenants ayant une expérience du PRIIME.

Nous avons choisi un mode qualitatif de collecte de donnée, car celui-ci nous permet d'explorer plusieurs facettes du sujet en profondeur. Aussi, comme la littérature sur ce type de programme est très limitée, une approche qualitative est appropriée afin de découvrir de nouvelles dimensions. De plus, cette approche nous a permis de mieux identifier et comprendre les perceptions des immigrants, des employeurs et des intervenants intéressés, ainsi que l'application et le déroulement du PRIIME.

En ce qui a trait à notre échantillon, l'unité d'analyse est la personne immigrante qualifiée participant au PRIIME. Quant au niveau d'analyse, il est individuel, car nous nous intéressons à l'effet du PRIIME sur chaque immigrant qualifié. L'échantillonnage a été effectué de manière non probabiliste. Dans la recherche qualitative, l'échantillon doit surtout servir à expliquer le construit étudié. Il n'y a pas vraiment de norme précise indiquant le nombre de personnes à sélectionner. En règle générale, l'optimum est atteint lorsqu'« un entretien additionnel n'apporte pas d'information nouvelle », ce qui correspond au principe de saturation. (Gavard-Perret et coll., 2008) L'échantillon était donc raisonné, car les

personnes rencontrées en entrevue devaient satisfaire certains critères pertinents afin de pouvoir participer à la recherche. Notre échantillon provient en partie de la base de données d'une agence de placement spécialisée dans des domaines non réglementés, ainsi que d'organismes communautaires. Ainsi, en fonction du principe de la saturation, notre échantillon était constitué de 15 immigrants qualifiés participants au PRIIME; nous avons aussi interrogé sept intervenants au PRIIME. De plus, nous avons rencontré trois intervenants d'Emploi-Québec et quatre conseillères en emploi d'organismes communautaires. Les intervenants avaient un intérêt particulier pour notre recherche, afin d'avoir une vue d'ensemble sur le PRIIME ainsi que sur les immigrants et employeurs qui y participent. Finalement, nous avons rencontré quatre employeurs ayant recruté des immigrants participant au PRIIME, afin de connaître leurs perspectives. La triangulation des données devrait contribuer à la validité de notre recherche. Afin de participer à notre recherche, voici les caractéristiques auxquelles devaient satisfaire les immigrants :

- Avoir participé au PRIIME;
- Avoir obtenu un diplôme dans leur pays d'origine.

Pour ce qui est de la méthode de collecte de nos données, nous avons procédé par l'entremise d'entretiens individuels semi-dirigés. Les entretiens étaient individuels, car ceux-ci sont plus adaptés lorsqu'on cherche à explorer des processus individuels complexes, tels que la compréhension et l'évaluation (Gavard-Perret et coll., 2008). Ce format nous a permis de garder une structure dans le but de faciliter l'analyse des données subséquemment, mais a quand même donné aux participants une certaine liberté d'expression afin de pouvoir explorer les différents thèmes relatifs au PRIIME et à l'intégration des immigrants qualifiés. Pour réaliser ces entrevues, nous avons créé un guide d'entretien afin de pouvoir comparer les réponses de nos participants par thème (voir Annexe B). Les thèmes ont été abordés selon les dimensions de nos concepts principaux : l'identité de l'immigrant et son cheminement professionnel, la participation au programme et la satisfaction envers le

programme, les caractéristiques générales et le portrait des entreprises PRIIME, le climat de travail et les préjugés, les objectifs du PRIIME et les volets du PRIIME. Nous avons observé si les différents volets du PRIIME ont été utilisés. Nous avons aussi porté notre regard sur les possibilités d'apprentissage et de mouvement au sein de l'emploi, pour savoir si l'employé sentait qu'il faisait usage de toutes ses qualifications. Nous avons également tenté de mettre en évidence le degré de déqualification, c'est-à-dire à la correspondance entre le diplôme requis par l'emploi obtenu et le niveau de l'éducation de l'immigrant. Nous avons de plus noté si les participants avaient tendance à rester dans l'entreprise dans laquelle ils ont participé au PRIIME, tout en essayant de comprendre pourquoi. Le cas échéant, nous avons examiné si l'expérience du PRIIME leur permettait de trouver un autre emploi plus facilement ou non. Les questionnaires pour les employeurs et intervenants comportaient les mêmes thèmes, mais ont été adaptés en conséquence. Les entrevues duraient approximativement une heure à une heure et demie par participant.

3.5 Le plan d'analyse

Les entretiens ont été intégralement retranscrits et nous avons fait une analyse thématique, qui consiste en une analyse de contenu, mais dont le corpus est ensuite étudié horizontalement, c'est-à-dire en comparant chaque entrevue, thème par thème : « L'objectif est de trouver, par une approche horizontale, les thèmes récurrents entre les différents documents ou entretiens du corpus et les contenus qui s'y rattachent » (Gavard-Perret et coll., 2008, p. 261).

Nous avons ensuite comparé les réponses des divers groupes, soit les participants, les employeurs et les intervenants afin de trianguler les données. Puis nous avons examiné les relations entre les variables dépendantes et indépendantes.

CHAPITRE IV— PRINCIPAUX RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous commencerons par dresser le profil de nos participants (immigrants, entreprises et intervenants). En second lieu, nous ferons l'état des barrières à l'emploi rencontrées par nos participants immigrants. Nous expliquerons ensuite la mise en œuvre du PRIIME (ainsi que ses volets individuels) afin de voir de quelle manière il permet de contrer les barrières à l'emploi. Après quoi, nous observerons le fonctionnement réel du programme face au modèle « théorique ». Puis nous nous attarderons à l'utilisation des volets du PRIIME, en effectuant une nuance entre celle-ci et la connaissance même de l'existence des volets. Finalement, nous mettrons en lumière l'effet du PRIIME sur l'intégration professionnelle des immigrants et terminerons le chapitre avec le bilan du programme.

4.1 Profil des immigrants, des entreprises et des intervenants rencontrés

4.1.1 Les participants

Les tableaux ci-dessous représentent les participants (immigrants) à la recherche. Rappelons que nous avons interrogé des personnes immigrantes, des employeurs ainsi que des intervenants afin de pouvoir procéder à une triangulation de nos données.

TABLEAU 1 : Participants immigrants

Nom d'emprunt	Pays d'origine	État civil	Année d'arrivée
Ahmed	Mali	Marié	2006
Salim	Égypte	Marié	2009
Omar	Liban	Marié	2009
Alassane	Côte d'Ivoire	Marié	2009
Hector	Côte d'Ivoire	Célibataire	2009
Aleksander	Israël	Marié	2010
Mireille	Haïti	Mariée	2000
Ming	Chine	Mariée	2002
Évelyne	Guadeloupe	Mariée	2007
Selina	Colombie	Célibataire	2009
Karla	Colombie	Mariée	1976
Éva	Roumanie	Célibataire	2009
Fatima	Maroc	Célibataire	2010
Asma	Égypte	Mariée	2006
Tatiana	Israélo-Russe	Célibataire	2009

Nous avons un total de 15 participants ayant bénéficié du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), dont 6 hommes et 9 femmes. 7 participants sur 15 ont des enfants dont l'âge se situe entre nouveau-né et 21 ans. 5 participants ont des enfants en bas âge, c'est-à-dire de moins de 6 ans.

Quant aux entreprises accueillant nos participants immigrants, elles appartiennent presque toutes au secteur privé (14 sur 15). Il s'agit en majorité de petites entreprises (13/15), ayant une taille de 2 à 20 employés. Deux d'entre elles possèdent 110 employés.

TABLEAU 2: Caractéristiques des entreprises accueillant nos participants immigrants

Nom d'emprunt	Domaine d'ouvrage de l'entreprise et produit/service final	Taille de l'entreprise	Pourcentage d'employés immigrants	Pourcentage de haut dirigeant immigrant
Ahmed	Technologie informatique : développement de logiciel, service internet et voie sur IP	25 personnes	8 %	0 %
Herman	Social : intervention en psychomotricité	7 personnes	42.86 %	Ne sait pas
Salim	Production de matelas, coussins en mousse organique	25 personnes	Ne sait pas	0 %
Omar	Technologie informatique : logiciel en gestion de projet	110 personnes	85 %	100 %
Alassane	Textile : produits chimiques (colorants)	15 personnes	50 %	100 %
Aleksander	Entreprise qui fabrique des systèmes de sécurité	9 personnes	99 %	0 %
Évelyne	Télécommunication : voie sur IP	8 personnes	62 %	0 %
Mireille	Social : centre de jeu pour personnes âgées en perte d'autonomie	4 personnes	50 %	100 %
Ming	Développement, fabrication et distribution de jeux et accessoires de jeux interactifs	10 personnes	10 %	0
Karla	⁹ *OSBL : intégration en emploi des personnes ayant des problèmes de santé mentale et briser l'isolement des personnes âgées	150 personnes	70 %	10 %
Eva	Ventes de planchers et autres accessoires	2 personnes	100 %	100 %
Selina Fatima	*OSBL : intégration des jeunes sur le marché du travail et mandat avec le MICC	14 personnes	75 %	0 %
Asma	Pharmacie	6 personnes	100 %	100 %
Tatiana	OSBL : organisme communautaire qui a pour objectif de réserver, promouvoir et enrichir la culture et l'identité sépharade	20 personnes	5 %	0 %

⁹ * Représente des employeurs également rencontrés dans la section « entreprise ».

Connaissance du français et de l'anglais

TABLEAU 3 Connaissance de la langue française

	¹⁰ Niveau débutant	Niveau intermédiaire	Niveau avancé
Sous-total homme	2/6	1/6	3/6
Sous-total femme	3/9	2/9	4/9
Total	5/15	3/15	7/15

TABLEAU 4 Connaissance de la langue anglaise

	Niveau débutant	Niveau intermédiaire	Niveau avancé
Sous-total homme	0/6	3/6	3/6
Sous-total femme	2/9	7/9	0/9
Total	2/15	10/15	3/15

Éducation

TABLEAU 5 Niveau de scolarité

Niveau de scolarité dans le pays d'origine	Nom d'emprunt	Total d'immigrants	Hommes	Femmes
Certificat ou diplôme d'études collégiales	Mireille Évelyne Aleksander	3	1	2
Certificat ou diplôme universitaire inférieur à un bac	Hector Fatima	2	1	1
Bac	Alassane Salim Selina Éva Asma Tatiana	6	2	4
Diplôme universitaire supérieur à un bac	Ahmed Omar Ming Karla	4	2	2

Reconnaissance des diplômes

Les tableaux 6 et 7 décrivent la formation obtenue par chaque participant.

¹⁰ Niveau débutant : personne ayant beaucoup de difficultés à s'exprimer mais se fait comprendre dans la langue

Niveau intermédiaire : Quelques difficultés mais parle bien la langue

Niveau avancé : fluidité, pas d'erreur de vocabulaire ou de syntaxe

Nous y observons les diplômes obtenus dans des pays étrangers, ainsi que les formations faites au Québec.

Tableau 6 Parcours d'études hommes

Candidat	Diplômes étrangers ¹¹	Formation au Québec	Lieu d'obtention du diplôme
Ahmed	Maîtrise en administration des affaires	CGA	États-Unis
Hector	DEUG2 ¹² (Diplôme d'études universitaires générales) en anglais	n.a.	Côte d'Ivoire
Salim	Baccalauréat arts appliqués	n.a.	Égypte
Omar	Maîtrise en administration des affaires	n.a.	Liban
Alassane	Licence ¹³ en chimie organique	n.a.	France
Aleksander	DEC en électronique	n.a.	Israël

TABLEAU 7 Parcours d'études femmes

Candidat	Diplômes étrangers	Formation au Québec	Lieu d'obtention du diplôme
Évelyne	BTS ¹⁴ en commerce	En cours	France
Mireille	Diplôme postsecondaire de secrétariat	n.a.	Haïti
Ming	Maîtrise en communication	n.a.	Chine
Selina	Baccalauréat en économie et affaires internationales	DESS en gestion (en cours)	Colombie
Karla	Licence anthropologie	Maîtrise en anthropologie Doctorat en anthropologie	Colombie
Éva	Baccalauréat en sciences économiques	n.a.	Roumanie
Fatima	DEC en secrétariat de direction	n.a.	Maroc
Asma	Baccalauréat en pharmacie	n.a.	Égypte

¹¹ Seul le diplôme du plus haut niveau est noté.

¹² Un DEUG2 est un diplôme français équivalent à 2 années d'études universitaires (une majeure) au Québec.

¹³ Une licence est un diplôme français équivalent à un baccalauréat au Québec.

¹⁴ Un BTS est un diplôme français équivalent à un DEC technique québécois.

Tatiana	Baccalauréat en langue et littérature	n.a.	Israël
---------	---------------------------------------	------	--------

TABLEAU 8 Reconnaissance des diplômes au niveau du MICC

Candidat	Demande d'évaluation comparative des études	Pas reconnu	Partiellement reconnu	Complètement reconnu
Sous-total homme	3/6		3/3	
Sous-total femmes	5/9		2/5	3/5
Total	8/15		5/8	5/8

Expérience de travail

Les tableaux 9 et 10 montrent les emplois occupés par les immigrants entre leur dernier emploi dans leur pays d'origine et leur emploi actuel au Canada.

TABLEAU 9: Emplois occupés hommes

Candidat	Dernier emploi dans pays d'origine	Premier emploi au Canada	Deuxième emploi au Canada	Troisième emploi au Canada
Ahmed	Comptable de division	Mars – Sept. 2007 Assistant au contrôleur (emploi-PRIME)	Sept. 2007 – Mai 2010** Directeur-comptable et financier (maintien)	
Hector	Professeur de primaire	Agent de service à la clientèle	Août 2009 – Févr. 2010 Intervenant en psychomotricité (emploi-PRIME)	Févr. – Mai 2010** Intervenant en psychomotricité (maintien)
Salim	Graphiste principal et rédacteur	Août 2009 – Févr. 2010 Graphiste principal (emploi-PRIME)	Févr. 2010 – Mai 2010** Graphiste principal (maintien)	
Omar	Analyste financier	Déc. 2009 - Mai 2010 Soutien technique Assurance qualité (emploi-PRIME)	Mai 2010** Soutien technique Assurance qualité (maintien)	
Alassane	Responsable vente et marketing Industrie du textile	Étalagiste chez Walmart	Mars – Sept. 2009 Technicien de laboratoire textile (emploi-PRIME)	Sept. 2009 – Juill. 2010** ¹⁵ Technicien de laboratoire textile (maintien)
Aleksander	Superviseure de département d'électronique	Janv. – Juin 2011** Technicien électronique	n.a.	

¹⁵ ** Signifie la date de l'entrevue et n'est pas une date de fin d'emploi, à moins que spécifié.

		(emploi-PRIME)		
--	--	----------------	--	--

TABLEAU 10: Emplois occupés femmes

Candidat	Dernier emploi dans pays d'origine	Premier emploi au Canada	Deuxième emploi au Canada	Troisième emploi au Canada	Quatrième emploi au Canada	Cinquième emploi au Canada
Évelyne	Assistante de direction	Réceptionniste et supp¹⁶ort administratif	Agente de voyage	Retour aux études à temps partiel	n.a.	n.a.
Mireille	Secrétaire dans une institution bancaire	Bénévolat (réceptionniste, caissière, tutrice)	Contremaître dans une usine	Aide familiale	Nov. 2009 – Avr. 2010 Adjointe administrative	Avr. 2010 – Mai 2010** Préposée pour personnes âgées (maintien)
Ming	Éditrice dans une maison de publication	Bénévolat Réceptionniste	Service à la clientèle	Secrétaire et teneuse de livres	Nov. 2009 – Avr. 2010 Adjointe administrative	Avr. 2010 – Mai 2010** Adjointe administrative (maintien)
Selina	Coordinatrice de promotion dans un centre de développement professionnel	Service à la clientèle à <i>La Baie</i>	Stagiaire en marketing	Janv. – Juin 2010 Adjointe administrative dans un OSBL	Juin 2010 – Mars 2011** Adjointe administrative dans un OSBL (maintien)	n.a.
Karla	Pas d'expérience professionnelle dans son pays	Entretien ménager commercial	Préposée aux bénéficiaires dans un centre d'accueil	Enseignante à l'Université de Winnipeg	Assistante de recherche à l'Université de Laval	Agent de développement de liaison Oct. 2009 – Mars 2011** Agent de développement de liaison (maintien)
Fatima	Secrétaire de direction	Commis à l'entrée donnée au Consulat du Maroc	Sept. 2010 – Mars 2011 (fin d'emploi) Secrétaire-réceptionniste	n.a.	n.a.	n.a.
Asma	Pharmacienne en Égypte	Travail manuel (travail à la chaîne)	Commis à l'emballage et à l'expédition	Commis de plancher à <i>Pharmaprix</i> (stage)	Commis de bureau (stage)	Févr. 2009 Technicienne en pharmacie Févr. 2009 - Mars 2011** Technicienne en pharmacie (maintien)
Tatiana	Adjointe administrative	Avr. – Oct. 2010 (Fin d'emploi) Adjointe administrative	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Eva	Service à la clientèle dans une banque	Serveuse	STAGE à l'Entrepôt X En service à la clientèle	Nov.-Avr. 2010 Adjointe administrative à l'Entrepôt X	Avr. 2010-Mars 2011** Adjointe administrative à l'Entrepôt X (Maintien)	n.a.

¹⁶ L'emploi en caractère gras est l'emploi PRIME

4.1.2 Les employeurs

Quatre employeurs ont été interrogés aux fins de cette recherche afin de comprendre leur point de vue quant au PRIIME. Le tableau 11 illustre le profil des entreprises qu'ils représentent. Les 4 entreprises font partie du secteur privé, dont 2 sont des organismes sans but lucratif, une entreprise dans l'alimentation et l'autre dans la mode. Deux de ces entreprises figurent dans les entreprises du tableau 2 (voir entreprises avec astérisques dans le tableau 2). L'entreprise 3 emploie les immigrantes Selina et Fatima. L'entreprise 4 emploie Karla.

TABLEAU 11 : Profil des entreprises

Entreprise	Domaine d'ouvrage de l'entreprise et produit/service final	Pourcentage d'employés immigrants	Pourcentage de haut dirigeant immigrant
Entreprise 1	Fabricant de produits alimentaires	99 %	100 %
Entreprise 2	Fabricant de chaussures de femmes	30 %	0 %
Entreprise 3*	OSBL : intégration et employabilité des jeunes sur le marché du travail et mandat avec le MICC	75 %	0 %
Entreprise 4*	OSBL : entreprise d'intégration et de maintien à domicile des personnes âgées	70 %	100 %

*Entreprises accueillant nos participants

Le tableau 12 présente les employeurs ou représentants d'employeurs que nous avons rencontrés en entrevue.

TABLEAU 12 : Caractéristiques des représentants des employeurs

Entreprise	Fonction
Employeur 1	Administratrice
Employeur 2	Directeur des ressources humaines et des opérations
Employeur 3	Adjointe à la direction, coordonnatrice de la campagne de financement et de programmes gouvernementaux
Employeur 4	Directeur général

Ces entreprises ont embauché 2 à 5 participants au PRIIME. On remarque que les immigrants sont majoritairement dans les domaines de l'administration et du service à la clientèle. Ceux qui sont actuellement en emploi sont originaires de l'Amérique latine, de l'Afrique de l'Ouest et du Nord et de l'Asie du Sud-Est. Ce sont en majorité des femmes.

4.1.3 Les intervenants : organismes communautaires et Emploi-Québec

Organismes communautaires

Nous avons rencontré 4 conseillères en emploi de 3 organismes communautaires différents afin de connaître le point de vue de ces intervenants et de façon à pouvoir trianguler les résultats. Ces 3 organismes sans but lucratif visent l'intégration de différentes clientèles immigrantes.

Le premier soutient l'intégration sociale et professionnelle d'une clientèle principalement immigrante. On parle donc ici d'une approche globale, là où l'immigrant est dirigé vers les différents départements afin de l'aider dans son intégration au pays d'accueil :

«On la réfère. Donc si, par exemple, elle a besoin de cours de français, on va la référer ici. Ou, par exemple, si elle a des problèmes avec l'aide sociale ou elle a besoin de ça, l'équipe de PANA va la recevoir pour lui expliquer comment ça marche, quoi faire, etc. Donc, cette approche globale nous permet, en effet, de référer notre clientèle pour répondre à leur besoin à travers les différents services qu'on a à offrir. »

L'organisme offre 4 services dont le PANA (programme d'accueil des nouveaux arrivants), la francisation, le département de régionalisation afin de permettre aux immigrants qui le souhaitent de s'installer en région, de même qu'Emploi-Montréal qui s'occupe de l'intégration professionnelle. Leur clientèle est variée, mais cet organisme reçoit moins d'immigrants provenant de l'Europe de l'Ouest.

Le deuxième organisme offre un service d'accueil et d'intégration pour les nouveaux arrivants. Il existe depuis 31 ans et possède 3 points de services. Ici aussi, on y trouve différents services dont l'accueil et l'établissement, l'emploi et le SAFRI (service aux familles et au rapprochement interculturel). La clientèle immigrante de cet organisme est plutôt russophone ou hispanophone.

Le troisième organisme est également spécialisé en emploi, en immigration et en services à la famille. Il a été créé en 2008 et s'occupe particulièrement de la communauté juive.

Ces organismes recommandent les candidats qui pourraient bénéficier du programme aux Centres locaux d'emploi (CLE) d'Emploi-Québec. Les conseillers en emploi reconnaissent généralement les personnes susceptibles de bénéficier du programme et, soit leur expliquent directement qu'ils peuvent se rendre à Emploi-Québec et demander s'ils y sont éligibles ou, lorsque le conseiller a une bonne relation avec un agent d'Emploi-Québec, il les met en contact.

4.1.4 Emploi-Québec

Afin de mieux comprendre le programme ainsi que son application, nous avons rencontré 3 individus impliqués dans la gestion du PRIIME au niveau d'Emploi-Québec. Parmi ceux-là, nous avons rencontré 2 agents d'aide à l'emploi au centre des services aux entreprises. Leur rôle est de négocier des ententes avec les employeurs de Montréal voulant embaucher des personnes éligibles au PRIIME et de s'assurer de l'admissibilité des entreprises à la mesure de subvention salariale. Nous avons également rencontré un intervenant qui s'occupe de diverses mesures d'emploi, dont notamment le PRIIME.

4.2 Les barrières à l'emploi avant la participation au PRIIME

Cette section porte sur les barrières à l'emploi rencontrées par les immigrants. Nous tenterons ensuite de comprendre comment le PRIIME devrait théoriquement les contrer. Pour ce faire, nous prendrons en compte le point de vue des immigrants, des employeurs et des intervenants.

TABLEAU 13 Recherche d'emploi : fréquence des barrières rencontrées par les immigrants selon la catégorie de répondants

Catégorie de répondants	Langue française	Non-reconnaissance des diplômes étrangers	Discrimination/préjugés	Demande d'expérience canadienne	Connaissance du marché du travail	Langue anglaise	Accès aux réseaux
Sous-total hommes participants	3/6	5/6	4/6	4/6	3/6	2/6	2/6
Sous-total femmes participantes	6/9	4/9	5/9	4/9	5/9	5/9	2/9
Total participants	9/15	9/15	9/15	8/15	8/15	7/15	4/15
Total employeurs	1/4	1/4	3/4	0/4	3/4	1/4	0/4
Total intervenants	4/7	2/7	2/7	1/7	1/7	3/7	0/7
Total général	14/26	12/26	14/26	9/26	12/26	11/26	4/26

À partir des résultats, on constate que les 3 groupes s'accordent pour souligner que la connaissance, soit de « la langue française ou anglaise », la « non-reconnaissance des diplômes étrangers » et la « discrimination ou les préjugés » représentent des obstacles. Toutefois, « l'accès au réseau » est mentionné uniquement par les immigrants. Il est également intéressant de remarquer que les employeurs ne mentionnent pas la demande d'expérience canadienne comme obstacle.

a) Les connaissances linguistiques

Le français

Il est surprenant de noter qu'autant de candidats considèrent le manque de connaissance du français comme un obstacle, alors qu'ils ont été choisis en fonction de la grille de sélection du Québec, qui attribue un poids important à la connaissance du français, et qu'en plus le MICC offre des cours de francisation. Leurs réponses, ainsi que celles des 2 autres groupes, montrent que cet obstacle revêt diverses facettes.

En effet, pour ceux qui ne maîtrisent pas bien le français, les options sont plutôt limitées. Ming explique que le fait de ne pas bien parler français a été un obstacle important lors de ses recherches d'emploi :

«Yeah, the most important is I can't speak French [...] I know it's very, it's hard, and it's very difficult to find a job here if you can't speak French here. If you can't speak English, no problem, but if you can't speak French, it's a big problem. I understand. »

Même si l'immigrant s'exprime bien à l'oral, comme l'explique Salim, certains employeurs exigent d'avoir des employés pouvant aussi bien maîtriser l'écrit. Le niveau exigé dépend également du domaine dans lequel la personne souhaite œuvrer. Selina note que dans son cas, soit les domaines des ressources humaines et du marketing, il était nécessaire de suivre un cours de francisation pour obtenir le bon niveau. Cependant, même s'il existe des cours de francisation, Selina explique aussi que beaucoup d'immigrants ont besoin de travailler tout de suite en arrivant afin de survivre. Les cours de francisation et autres étapes de préemployabilité sont donc parfois perçues comme des embûches.

De plus, les immigrants remarquent que ce n'est pas uniquement la maîtrise de la langue française qui est nécessaire, mais aussi la compréhension des

expressions typiquement québécoises. Éva avait déjà une base en français, comme elle avait appris cette langue en Roumanie, mais elle avoue :

« Ici le français c'est vraiment différent. [...] les expressions québécoises je comprenais rien. Donc je comprends pourquoi est-ce qu'ils ont dit ça, parce que pour moi c'était un peu difficile. Y avait des clients qui me parlaient de "linge" qui me parlait de "bas", toutes... des choses comme ça et je comprenais rien. »

Du point de vue des conseillers en emploi d'organismes communautaires et des intervenants auprès d'Emploi-Québec, ils remarquent aussi que les immigrants ont davantage de difficultés à s'intégrer lorsqu'ils ne maîtrisent pas le français. Une agente d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec estime que les problèmes de langue sont aussi l'une des causes de fin d'ententes de PRIIME. Cependant, aucun participant rencontré ne mentionne une fin d'entente PRIIME due à la langue.

Le bilinguisme

À Montréal, le bilinguisme est souvent requis par certains postes afin de pouvoir répondre aux besoins des clients francophones et anglophones. Évelyne a appris que l'anglais était très présent sur le marché du travail, surtout dans le domaine de l'administration. Elle a donc dû réévaluer les tâches que comprenait un poste d'adjointe de direction ici, car cela inclut aussi de la traduction de documents, chose qu'il n'y avait pas en France. Pour elle, ce fut un choc, car le Québec a la réputation d'être surtout francophone. Pour Mireille aussi, le fait de ne pas parler l'anglais a été une barrière importante à l'obtention d'un emploi en administration. Elle note que cela contribue au fait qu'elle ne travaille pas dans sa filière. Également dans le domaine administratif, Fatima trouve que le besoin de maîtriser l'anglais l'empêche d'atteindre des postes de plus haut niveau.

Alassane, qui comprend assez bien la langue anglaise mais ne la maîtrise pas parfaitement, se demande si les employeurs n'utilisent pas cette exigence simplement afin de pouvoir l'exclure :

« En fait quelque part j'ai l'impression qu'on met une grille ou un tamis pour vraiment récolter le substrat qu'on veut avoir. Lorsqu'on fait une annonce, qu'on vous dit on veut un candidat qui parle parfaitement anglais, parfaitement c'est quoi? On est au Québec ou on est aux États-Unis? C'est une triste réalité. Donc on trouvera toujours à dire quelque chose par rapport à l'anglais que vous allez parler. Vous avez un accent, vous avez ceci et autres. Ça c'est la triste réalité. »

Les employeurs, comme l'employeur 1, avouent que la mauvaise connaissance des 2 langues officielles fait partie de leurs réticences envers l'embauche de certains immigrants. Cet employeur remarque aussi que les langues sont plus difficiles pour des immigrants de certaines origines :

« I find, with the Chinese, yeah even though they might speak English or French, it very hard to... sometimes I even wonder, I talk to my employees in the back and they speak English, but sometimes you give them an instruction and then it doesn't get followed and you say... did they? They said they understand but did they really? That becomes a little you know... »

Un intervenant d'Emploi-Québec note l'importance du bilinguisme au Québec : l'anglais demeure important selon l'entreprise, ses clients, l'emplacement et le secteur d'activité.

« Ben moi je dirais c'est sûr qu'on est en Amérique du Nord. La connaissance de la langue anglaise est très importante. Je donne un exemple, une secrétaire : dépendamment de sa clientèle, si elle fait affaire à une clientèle à 90 % francophone, pas besoin de l'anglais. Mais si elle veut cheminer plus loin dans sa carrière, qu'elle veut aller vers une entreprise qui paye plus, qui a une clientèle anglophone, elle aura besoin de la langue anglaise. Y a des domaines, où, comme dans le domaine de l'informatique, dans le domaine de la mécanique, tous les manuels sont en anglais donc ils ont besoin de savoir, de connaître la langue anglaise (...) Aussi l'emplacement, mettons où est-ce qu'est l'entreprise. Alors, plus qu'on va au centre-ville, plus qu'on va à l'ouest, on parle plus anglais. Si on va vers l'est, c'est plus francophone. »

On voit donc que, malgré ce que disent les agents d'immigration, l'absence de bilinguisme peut constituer un obstacle. Cependant, on ne peut exclure le fait que cela est parfois utilisé comme filtre pour exclure les immigrants.

L'accent

Cet obstacle n'a pas été mentionné par les participants (ce qui est normal étant donné que les employeurs n'osent pas le dire en général) mais plutôt par les intervenants. Ainsi l'agente d'Emploi-Québec souligne que c'est un obstacle, mais qu'il peut être surmonté par des cours de diction offerts par Emploi-Québec, ce que les immigrants ne semblent pas savoir (ou n'ont probablement pas toujours le temps de suivre) :

«Oui, parce que des fois c'est sûr que les gens ont tellement un gros accent que c'est même pas une question d'acquérir le vocabulaire, ils l'ont déjà, puis moi j'ai une ressource... je pense que c'est arrivé une fois que ça a fonctionné; quelqu'un qui donne vraiment un cours de diction, [...] comme des personnes... plus asiatiques, qui vont avoir des gros accents, au niveau de l'anglais là... »

Un autre agent d'Emploi-Québec admet aussi que les accents peuvent être une source de difficultés, mais il trouve que le plus important, c'est de pouvoir communiquer et de démontrer ses compétences.

Ici encore, on peut s'interroger si la demande d'un français ou d'un anglais sans accent peut constituer une sorte de discrimination. En effet, selon la conseillère à l'emploi de l'organisme communautaire 1:

« Qui n'a pas d'accent? Les Québécois entre eux ont des accents... le gars de Chicoutimi... des accents, on a tous des accents d'une manière ou d'une autre. [...] Mais pour de l'emploi, que ce soit informaticien ou quoi, même secrétaire, quand la personne s'exprime dans un français correct, c'est l'essentiel. Donc l'accent... »

b) La discrimination et les préjugés

Sur un autre plan, on remarque que la discrimination et les préjugés sont intersectionnels, c'est-à-dire qu'ils sont basés soit sur le statut d'immigrant, sur la race, le sexe, la religion ou sur l'ensemble de ces critères. On note que la discrimination apparaît surtout de manière subtile au niveau des immigrants.

Ahmed dit avoir été confronté à de la discrimination durant ses recherches d'emploi, surtout à cause de son handicap :

« Peut-être dans le fait que je bégaie un peu. Et donc, ça c'est, quand tu recherches un poste de responsabilités, on peut souvent associer ça à un manque de confiance en soi, et donc là on se dit que bon là, si on le prend, est-ce qu'il peut diriger, est-ce qu'il peut... donc je peux dire que c'est sûrement ça. [...] Quand je fais certains entretiens et que je suis convaincu que j'ai pu montrer sur le plan qualitatif que je peux effectivement faire le travail et que après ça on ne me rappelle pas, bon là, je me dis que sûrement il y avait une autre raison. J'ai pas eu une expérience ouverte de discrimination. »

Les préjugés sont aussi bien souvent liés à la discrimination. Omar constate qu'on a tendance à avoir des préjugés sur la religion qu'il pratique. Beaucoup de personnes pensent qu'il est musulman, car il a un nom à consonance arabe, or il est en fait chrétien. Asma n'a pas vécu de discrimination directe vis-à-vis de la religion, mais croit l'avoir ressentie indirectement, vu qu'elle est musulmane et qu'elle porte un voile. Alassane aussi ressent qu'il existe beaucoup de préjugés à l'égard de la religion musulmane. Il se doute d'avoir été refusé pour un poste, car l'employeur a immédiatement cru qu'il était musulman et en a donc déduit qu'il allait devoir faire des accommodements raisonnables :

« Ça c'est vrai parce que j'avais fait une interview dans une société [...] Ils m'ont dit " J'espère qu'avec vous ça ne va pas être les heures de prière... " [...] Bon finalement ils ne m'ont même pas choisi. J'ai compris que c'était une des raisons. »

Alassane, comme d'autres, ressent aussi que des employeurs ne sont tout simplement pas intéressés par les candidatures de personnes immigrantes. Il explique que certaines pratiques de sélection de personnel sont biaisées envers les Québécois ou Nord-Américains. Il affirme, par exemple, qu'on lui a demandé de faire des tests psychotechniques sur la culture québécoise après avoir passé 2 entrevues de sélection :

« Et troisième entretien on se retrouvait 2. J'étais avec un Québécois, une Québécoise d'ailleurs, et on nous a fait faire un test. [...] Quelque chose comme ça, où on parle des us et coutumes du Québec. Je ne connais pas moi. Je viens d'arriver. Je ne connais pas les us et coutumes. Quand il y a ça, qu'est-ce qu'il faut faire et autres. Ça n'avait rien à voir de techniquement correct. »

Aleksander trouve aussi que les employeurs ont une préférence envers les candidatures canadiennes. Il note d'ailleurs avoir postulé pour plusieurs postes pour lesquels il n'a jamais reçu une quelconque réponse.

En fait, la plupart du temps, les immigrants ont du mal à comprendre. Selina n'est pas tout à fait sûre d'avoir été confrontée à de la discrimination, mais a vécu 2 expériences particulières qui l'ont marquée.

Pour la première expérience :

« J'ai passé comme 3 entrevues. [...] J'ai passé l'entrevue et pendant l'entrevue la personne m'a dit "Oui Selina je vais te donner l'opportunité". [...] "Oui je vais te donner la possibilité de travailler avec nous. J'aime bien votre CV. Vous êtes une personne dynamique, passionnée pour votre travail et vous avez les compétences, les connaissances". [...] Donc il m'a dit apportez la lettre PRIIME. [...] Alors lundi à 8 heures et 30 j'étais dans le bureau du monsieur puis lui il ne voulait pas me voir. »

Et la deuxième fois :

« Ils m'ont dit oui on va te donner la possibilité. J'ai déposé mes documents et puis après j'ai appelé puis la personne m'a dit je suis occupée maintenant, je vais vous donner des nouvelles à la fin de la semaine. Puis après je n'ai pas eu de réponse, plus de nouvelles. »

Comme le dit Selina, ce type de discrimination est difficile, car la personne ne sait pas si la réaction de l'employeur (ou le manque de réaction dans ce cas) est liée à une erreur de sa part, un manque de qualifications ou autre chose. Une autre participante, Karla (qui détient un doctorat en anthropologie), évoque qu'elle a été victime de discrimination subtile dans le domaine universitaire et celui de la recherche. Elle n'a jamais obtenu de poste de professeur dans les universités québécoises (bien qu'elle ait la formation nécessaire). Elle trouve que bien souvent, des personnes moins qualifiées ont été choisies, mais ces personnes étaient d'origine québécoise ou française. Elle perçoit que dans ce cercle, la discrimination s'associe à la crainte de la différence:

« Quand j'ai voulu avoir des postes de professeurs dans les universités québécoises, ils ne m'ont jamais prise et ils ont pris des gens qui étaient, à mon avis, moins qualifiés que moi mais ils étaient Québécois ou Français. Donc à ce moment-là oui je me suis considérée discriminée. [...] Mais je pense sincèrement que ce n'était pas de ma faute, c'était la faute plus à des barrières institutionnelles que d'autre chose. Mais ça me fait encore mal par exemple. »

Eva a vécu des préjugés plutôt envers son accent de la part de ses collègues. Lors d'une discussion franche, ils ont avoué ne pas vouloir l'embaucher au départ, car ils avaient peur de la réaction des clients.

« Parce qu'ils pensaient, il y a beaucoup de québécois qui vient ici, donc ils pensaient qu'ils vont avoir, que les clients ils vont pas aimer trop trop parce que je pense que jusqu'au moment où je suis arrivée ici, tous les personnes qui ont été en avant de travailler avec les clients, ils ont été québécois. »

Que ce soit en lien avec l'origine étrangère, la religion, un handicap, ou encore sans explication particulière, plusieurs participants ne doutent pas que les préjugés et la discrimination ont contribué à leurs difficultés lors de leurs recherches initiales d'emploi.

Parfois, les employeurs ne sont même pas conscients de leurs préjugés. Dans cet exemple, l'employeur 1, explique qu'elle trouve que certains immigrants

manquent de *compétences non techniques (soft skills)*, qui ne s'apprennent pas forcément (elle donne l'exemple de femmes de certaines cultures qui sont passives et n'ont pas de compétences de "leadership").

«I think it's the cultural, they're afraid for the cultural differences which sometimes is a barrier. You know, this is a funny thing because sometimes the women of other cultures, if you hire a woman, they're very quiet, they're not aggressive, they've very passive and so, they don't want to like, be forceful, and sometimes they have to be... so it's kind of like... and they don't, they're not leaders, they won't give you suggestions, they'll take orders. »

Cet exemple illustre les sortes de préjugés que peuvent avoir les employeurs, ce qui influencera leurs choix sur le marché du travail. L'employeur 1 embauche pourtant beaucoup d'immigrants, dont certains participent au PRIIME. Ceci laisse croire que le PRIIME ne contourne pas forcément la barrière des préjugés et de la discrimination. Comme l'affirme l'employeur 3 :

« Il y a des résistances, c'est certain. C'est sûr aussi qu'il y a toujours des choses aussi qu'ils veulent rester aussi au niveau... on va rester entre nous autres, entre Québécois. Il y en a qui ne veulent tout simplement pas des immigrants. Ça, je le sais, c'est sûr qu'il y en a comme ça. »

La conseillère en emploi de l'organisme communautaire 1 note d'ailleurs que de son point de vue, la demande d'expérience canadienne représente la méthode de discrimination la plus courante :

« La discrimination la plus subtile, c'est toujours par rapport à l'expérience québécoise. Donc ça c'est le lot quotidien de quelqu'un. On envoie le CV, on appelle quand même la personne, pourtant clairement sur son CV, on peut voir qu'elle a pas l'expérience d'ici, on lui parle, et à la fin, pour conclure, on lui dit "désolée, mais vous n'avez pas d'expérience québécoise." Donc ça, c'est malheureux, c'est quelque chose qui arrive communément. »

Elle remarque également que la question de l'accent, lorsqu'il en vient à la maîtrise de la langue, semble être une pratique discriminatoire subtile :

« Maintenant l'accent, c'est plus subtil de la part de l'employeur, c'est difficile à dire. Comme par exemple la personne dont je vous ai parlé de France d'origine africaine, lui il a un accent. [...]Donc des fois, moi-

même je me dis est-ce que c'est pas ça qui joue contre lui. Tout le temps, on lui ramène l'expérience québécoise. »

c) La meilleure compréhension du marché du travail québécois

Pour les immigrants, le fait de devoir apprendre à comprendre le marché du travail québécois et canadien constitue une barrière additionnelle. Ming ne savait pas comment chercher et trouver un emploi au début. Pour faire des recherches d'emploi dans son domaine, il est nécessaire de savoir présenter son CV, de savoir où chercher, comment se présenter à une entrevue, de comprendre les salaires du marché, etc. Il faut donc un certain temps d'adaptation afin de mieux cerner le fonctionnement du marché. Fatima explique :

« Quand je suis venue, c'était un mois et quelques, donc, mes recherches n'étaient pas très intenses, n'étaient pas bien encadrées, vu que je ne connaissais pas beaucoup le pays. Donc le début c'est difficile. Il faut se ressourcer. Il faut avoir la bonne information. »

Quant au CV, il faut savoir le présenter, des fois en français et en anglais. Selina, elle, ne savait pas exactement présenter un CV conforme aux normes canadiennes. Elle s'est inscrite à un club de recherche d'emploi qui lui a permis de mieux s'informer sur le marché : « Quand je suis arrivée au club, j'avais mon CV en anglais, je l'ai traduit. La conseillère m'a aidée beaucoup à rédiger parce que je n'avais aucune idée comment le faire. » Mireille, toutefois, n'avait pas les ressources financières pour se permettre de prendre ce temps. Elle a préféré apprendre sur le tas, en tentant sa chance.

Le manque de contacts dans le nouveau pays contribue aussi à la mauvaise compréhension du marché du travail. Omar souligne qu'il n'avait personne sur qui compter afin de lui donner de l'information objective sur le marché du travail canadien.

De plus, les nouveaux arrivants ne comprennent pas sur le champ les normes des lieux de travail. Il est certain qu'il existe des comportements et des règles à suivre sur les lieux de travail québécois, tel que l'indique l'employeur 3 :

« Oui ce sont pas mal les mêmes choses qui reviennent. C'est surtout les comportements comme répondre... parler sur son cellulaire pendant qu'on travaille. [...] prendre une heure et demie de pause au lieu de prendre une heure. Tu ne rentres pas travailler, tu n'appelles pas, tu ne le dis pas. C'est des petits trucs de même ou tu ne comprends pas comment ça se passe entre les collègues. Des fois ils vont faire des erreurs, ce n'est pas méchant, mais c'est parce qu'ils n'ont pas compris la dynamique ici, comment ça marche. C'est pas mal ça qui se répète souvent. »

Ces différences peuvent faire peur aux employeurs. L'intégration d'un nouvel arrivant peut nécessiter une maîtrise de la gestion de la diversité en entreprise. L'employeur 3 explique :

« Il y a le fait qu'au départ la personne ne connaît pas la culture d'entreprise ici. Donc ça peut créer des conflits avec les autres employés aussi. Puis c'est toute la notion de la culture québécoise, qu'est-ce qui se fait, qu'est-ce qui ne se fait pas, en entreprise. [...] Tu les acquiers avec le temps. Pour un employeur, qu'il se dise est-ce que cette personne-là va "fitter" dans l'équipe, elle va-tu rouler, elle va-tu ci, elle va-tu ça. »

d) La non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère

Plusieurs de nos participants immigrants évoquent que leur niveau d'éducation n'a pas été entièrement reconnu, soit par le MICC pour ceux qui ont fait une demande d'évaluation comparative des études, soit par les employeurs.

Pour certains, comme Ahmed, il ne s'agissait que d'une mise à niveau dans le contexte canadien. Étant dans le domaine de la comptabilité et ayant fait ses études aux États-Unis, il a dû suivre quelques cours afin de mieux comprendre le système québécois et de mieux cerner le système fiscal. Hector, après avoir fait sa demande, était déçu de l'évaluation du MICC. Il ne la trouvait pas cohérente. En plus de son DEUG2 en anglais, il avait fait une

certification afin de pouvoir enseigner en Côte d'Ivoire. Son certificat en éducation a été reconnu en tant que certificat en sciences humaines au Québec :

« Ben, là j'aimerais bien reprendre avec l'enseignement, mais... ça sera pas tâche aisée, parce que l'équivalence que le ministère m'a fournie ne me donne rien, ne reconnaît rien en enseignement, puis ça va me prendre comme reprendre mes études en baccalauréat d'enseignement. [...] Je sais même pas si c'est possible aussi parce qu'ils me créditent ma formation, pour être prof dans les écoles primaires en Côte d'Ivoire, cette formation-là m'a été créditée comme certificat en sciences humaines... alors, je vois pas le rapport entre sciences humaines et l'éducation. »

D'autres participants indiquent aussi que l'évaluation du MICC ne représente pas tout à fait leur niveau d'étude. Évelyne explique que non seulement l'évaluation comparative des études du MICC n'évalue pas son diplôme à juste titre, mais qu'elle a aussi eu des difficultés à faire comprendre aux employeurs l'équivalence de son diplôme français (un BTS) :

« Par exemple mon diplôme ici il est assimilé à un diplôme... un DEC, donc diplôme d'études collégiales. En France, c'est un diplôme d'études supérieures, donc qui équivaut à 2 années de plus. C'était difficile de trouver un équivalent, de leur dire c'était quoi parce que je ne pouvais pas assimiler mes 2 années de formation à 2 années d'université, parce que ce n'était pas du tout la même approche. C'était pour former des techniciens supérieurs, donc c'est-à-dire des personnes aptes à aller directement sur le marché du travail puis qui avaient une certaine connaissance en fait de technique de l'emploi, pour être opérationnels tout de suite. »

Issue également d'un système francophone, Fatima a obtenu une reconnaissance partielle de son diplôme auprès du MICC. Asma aussi réalise à présent que son expérience et ses diplômes de son pays d'origine ne comptaient pas pour grand-chose, sans expérience canadienne ou québécoise. Pharmacienne en Égypte, lors de ses recherches initiales, ni ses diplômes ni son expérience ne semblaient être pris en compte. Elle allait faire des demandes en personne dans les pharmacies avec son CV, où elle déposait ses diplômes, sans pour autant recevoir de réponse :

«Alors quand je suis arrivée, j'ai amené avec moi mon CV, comme travail en Égypte, expérience en Égypte, et mon diplôme, baccalauréat avec toutes les degrés, c'était un degré très bon, avec honneurs. Alors j'ai amené ça chercher dans les pharmacies et quelqu'un n'appelle jamais pour [...] Il dit rien. Juste il prend le CV et elle dit rien. Et une fois je suis allée à une pharmacie Jean-Coutu et la propriétaire était Libanaise, alors elle m'a parlé franchement, elle m'a parlé franchement. [...] Elle m'a dit: "va étudier comme technicienne pendant 6 mois et après ça je vais t'accepter." Elle était très franche, mais les autres il dit rien. »

Omar détient un MBA et remarque que son éducation n'a pas été entièrement reconnue par le MICC. Ne comprenant pas la logique des méthodes d'évaluation du MICC, il trouve d'ailleurs que son université au Liban avait des professeurs comparables, sinon meilleurs (titulaires de diplôme américains et canadiens) que ceux du Québec. Il parle ainsi de son expérience à l'université de McGill :

«Because even at McGill, I took one course with a doctor, she's from China, she wasn't talking English well [...]The doctors where I learned, the professors, were Canadian and from the United States, they were perfect. They didn't use the book. They are the book, the book was for us to read at home. So even the level of education... I don't know. »

De plus, il explique que la gestion est un domaine universel qui devrait être facilement comparable entre pays :

« Regarding the degrees, I studied in the same books. Professors of very good calibers, even having [...] So, and it is in business. If it was like... engineering, if it was... I don't know, I'm not an engineer, I am not a doctor. Business, all what I need is just to study the laws, and the taxes, taxation is what is missing. »

À ce propos, il pense que certaines demandes des employeurs visent à mettre des bâtons dans les roues. Des employeurs vont demander que le candidat connaisse un logiciel spécifique et peuvent lui refuser le poste s'il ne le connaît pas, même s'il connaît un système similaire : « Like in the experience you have to know Simple Accounting... or something... this, just software, come on! And I'm, even, it shouldn't be an obstacle, if I know ERP system, they are the same concept. »

Alassane explique que l'évaluation comparative des études est un parcours de combattant, car on demande à la personne d'aller chercher des diplômes et des notes qu'elle n'a plus forcément avec elle, car ils peuvent dater de longtemps et il est nécessaire de les faire venir de loin, sans compter les coûts. Asma ajoute que dans son cas, le besoin de survie ainsi que les obligations familiales ont eu préséance.

Étant donné que cette évaluation peut être coûteuse en temps et argent, certains font tout de même des recherches d'emploi en attendant. Selina avance qu'elle a tout de suite mis une équivalence approximative sur son CV, en attendant l'évaluation formelle du MICC : « Dans mon cas, j'ai toujours écrit un baccalauréat en économie et les affaires internationales. Puis entre parenthèses évaluation comparative en cours. »

Toujours pour la reconnaissance de leurs diplômes, certains cherchent à faire une mise à niveau au Canada, mais comme le dit Mireille, cela peut coûter cher. Pourtant, elle remarque que même si son expérience et ses études en secrétariat n'ont pas été reconnues, elle se sert tout de même de son expérience professionnelle d'origine dans son emploi de préposée afin de mettre de l'ordre dans les dossiers des patients :

« Si quelque chose arrive et que je dois appeler l'ambulance, je dois prendre le dossier du client. Je dois avoir le panorama de la vie du client, de sa maladie, je dois pouvoir répondre aux questions parce qu'ils vont poser des questions. [...] C'est moi j'ai dit : "Mais apporte-moi des chemises, je vais faire un dossier pour chaque client." [...] parce qu'en tant que secrétaire j'avais l'habitude de le faire, je trouve que c'est normal de faire un "filing" pour chaque personne. »

Les employeurs rencontrés affirment ne pas toujours comprendre les qualifications obtenues à l'étranger. Ceci explique donc pourquoi ils ne considèrent même pas certaines candidatures.

Les intervenants d'organismes communautaires confirment que la non-reconnaissance des qualifications étrangères représente bel et bien un obstacle auquel se heurtent leurs clients immigrants. L'organisme 1 aide les immigrants à « traduire » leurs diplômes de façon à ce qu'ils soient plus compréhensibles pour les employeurs (souvent en attendant l'Évaluation comparative des études du MICC) :

« Ben en général, oui, il y a aussi ce problème de reconnaissance des diplômes qui est là. [...] au lieu de laisser un CV avec un diplôme qui ne parle pas forcément ici, on l'adapte au contexte, et souvent je leur dis, qu'en cas d'entrevue ou quoi, ils pourront l'expliquer si l'employeur veut voir le diplôme ou quoi, au moins ils pourront expliquer que, voilà, on a fait des recherches, ça correspond à peu près à ceci ou à cela. En attendant les équivalences, parce que les équivalences, ça peut prendre 6 mois. 6 mois c'est pas rien pour quelqu'un qui vient d'arriver et qui cherche de l'emploi activement. »

Cependant, la conseillère en emploi nous explique que l'on remarque que les clients ayant terminé leurs études ici ont davantage de chances dans leurs recherches d'emploi.

Au niveau d'Emploi-Québec, une agente d'aide à l'emploi admet que la non-reconnaissance des qualifications étrangères constitue une barrière réelle. Celle-ci est souvent mêlée aux préjugés que peuvent avoir les employeurs concernant la qualité des systèmes éducatifs étrangers :

« Ben, on a toutes sortes de commentaires moi j'ai déjà eu : "je sais pas, il a pris son diplôme d'une boîte de Cracker Jack."... ou on entend toutes sortes d'histoires c'est sûr : "il peut plus l'avoir dans son pays, le feu a pris..." Bon. »

Un autre agent d'Emploi-Québec constate également l'existence d'obstacles liés à la non-reconnaissance des qualifications étrangères. De plus, il remarque que les employeurs ont peur que les immigrants soient déqualifiés pour les emplois offerts.

e) La demande d'expérience canadienne ou québécoise

La demande d'expérience locale est un obstacle souvent cité par les immigrants. Tel que l'explique Évelyne, la non-reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que la demande d'expérience canadienne apparaissent comme un véritable cercle vicieux pour l'immigrant. Cette participante se retrouve frustrée quant à l'incohérence d'un gouvernement qui n'agit pas, mais qui continue à inciter les immigrants à venir :

« Les employeurs pourraient être conscients de cette diversité. [...]L'intégration elle n'est pas là du tout, du tout, du tout. Là on a des amis qui sont implantés en France et qui veulent venir, je leur ai dit du calme, non non non. Prenez votre temps, venez voir de quoi ça a l'air. Testez le marché parce que vous n'aurez pas vos compétences tout de suite d'égal à égal. Il faut l'oublier ça, mais complètement. [...] Surtout les préparer au choc, pas d'expérience canadienne ou québécoise... Mais c'est normal, si personne ne m'embauche, je ne peux pas en avoir (rires). Donc c'est assez contradictoire comme... Mais tout... On a l'impression que c'est le chien qui se mord la queue dans tout. »

Selina a aussi eu des difficultés à trouver une première expérience de travail et parle également du cercle vicieux. Il faut pouvoir trouver un employeur qui va bien vouloir offrir la possibilité d'obtenir une première expérience. Alassane d'ailleurs, comme plusieurs, se demande toujours ce qu'est l'expérience québécoise :

« La pire des choses, c'est ça le problème c'est toujours lorsque vous faites une demande d'emploi, on vous dit vous n'avez pas l'expérience québécoise. C'est quoi l'expérience québécoise? Quand on parle... Quand on prend un domaine que je connais qui est la chimie, que la chimie soit aux États-Unis, en France ou en Côte-d'Ivoire, au Sénégal ou ici, une molécule d'eau c'est une molécule d'eau. Moi je voudrais bien savoir qu'est-ce qu'on entend par cette expérience québécoise. »

Afin d'obtenir cette « expérience québécoise », il a dû commencer par travailler chez *Walmart*, même si ce poste n'avait rien à voir avec son domaine de qualification.

Du point de vue des employeurs, l'embauche de nouveaux arrivants nécessite une période d'adaptation au nouveau milieu de travail. Ainsi, les immigrants doivent apprendre la culture de l'entreprise ainsi que les façons de faire au Québec. Cela requiert davantage de temps et d'accompagnement de la part des entreprises. L'employeur 3 explique :

« On ne se le cachera pas, les employeurs des fois on est réticent parce que c'est tellement un changement de vie de quitter ton pays et tout ça. Donc on sait qu'il y a une période d'adaptation, la personne ne sera pas aussi vite au début. Les tâches c'est différent, c'est de s'adapter à toute une nouvelle vie. Au travail il n'y a rien qui est pareil. »

L'employeur 4 explique qu'au sein des plus grandes entreprises, les employeurs cherchent plutôt à trouver des personnes prêtes à travailler immédiatement. Toutefois, l'intégration professionnelle d'un nouvel arrivant s'accompagne également d'une intégration culturelle en entreprise. L'employeur remarque aussi que cela requiert de la patience et le pousse à se remettre en question, chose que tout le monde n'est pas toujours prêt à faire.

Finalement, la conseillère en emploi de l'organisme communautaire 1 confirme que la non-reconnaissance des qualifications étrangères est aggravée par la demande d'expérience locale. Elle reconnaît effectivement l'existence d'un cercle vicieux pour ces clients :

« J'ai un exemple de quelqu'un qui est venu de France, d'origine africaine, qui était consultant en informatique et qui travaillait en informatique. Il est arrivé ici et depuis, ça va faire peut-être 9 mois, il cherche un travail en informatique et il s'avère qu'à chaque fois qu'on le contacte, parce qu'il envoie beaucoup de CV, on lui dit, très souvent : "écoutez, vous n'avez pas l'expérience québécoise." Donc souvent, malheureusement, on lui permet même pas d'accéder à des entrevues vis-à-vis. »

f) L'accès aux réseaux professionnels

Le réseautage fait aussi partie du fonctionnement du marché du travail québécois. Même après avoir travaillé dans un pays nord-américain, Ahmed ne savait pas que le recrutement s'effectuait autant par réseau au Québec :

« Je croyais que c'était la même chose qu'à Atlanta mais j'ai vu au fil de mes

recherches que au fait que ce qui comptait un peu plus ici était si, était en fait le [...] le réseautage. Voilà ç'est ça. »

Évelyne explique que pour les nouveaux immigrants, le manque de famille et d'amis implantés rend le marché du travail encore plus difficile d'accès :

« Ça aussi, la difficulté pour moi aussi c'était au niveau du réseautage. Parce que quand on émigre et qu'on arrive dans un nouveau pays, on n'a pas de famille, on a personne d'implanté, on sait qu'il y a des emplois, mais c'est frustrant parce qu'on ne peut pas percer le marché. On n'a pas ce réseautage qui permet d'être référé. Donc ça aussi ça a été un peu embêtant. »

Pour remédier à la situation, il faut tenter de se créer un réseau professionnel. Mireille, elle, choisit de faire du bénévolat afin d'acquérir de l'expérience et d'élargir son réseau. Selina, aussi, s'est vite impliquée dans des associations professionnelles dans son domaine tel que la Jeune Chambre de commerce. Elle note que cela ne l'a pas forcément aidée à trouver son emploi, mais elle a ainsi eu l'occasion de rencontrer des gens et de mieux comprendre le marché.

« J'ai commencé à faire le networking, comme le réseautage. Après je me suis inscrite à la Jeune Chambre de commerce. [...] Parce qu'on a peur aussi de se présenter. Mais non ça m'a aidée beaucoup puis j'ai rencontré des gens, j'ai donné mon CV. Donc ça m'a beaucoup aidée. Pas vraiment dans les moments de trouver un emploi, mais à rencontrer les gens, à connaître la dynamique un petit peu. »

Par contre, lorsque les immigrants n'ont pas d'accès aux réseaux professionnels, ils ont tendance à se fier aux autres immigrants de leur entourage. Pour Salim, ceci a été une barrière importante. Certains donnent de mauvais conseils, sans doute à cause de leur propre expérience négative; ce qui peut décourager les nouveaux immigrants dès le départ :

« The very first barrier was the immigrants themselves because immigrants communicates; we call each other before we come here to Canada, to know is it working. So most of the immigrants told me here not to apply for a job in the same domain, cause I'm not gonna get it. Cause here they don't recognize the Egyptian experience and they need Canadian experience. This is the first barrier. And for that reason, I sent, as I told you, tons of CVs which I can't count to be

honest, it's over the 300 CVs in one week. But, I sent those CVs to casual work or general labor which weren't in my domain. »

4.3 La mise en œuvre du PRIIME

Avant de voir comment le PRIIME contre les barrières à l'emploi des immigrants, il est important de mieux comprendre sa mise en œuvre. Nos entrevues nous ont permis de comparer ce qu'est le PRIIME en « théorie » et comment il est réellement appliqué sur le terrain. Nos rencontres avec les agents d'Emploi-Québec ont mis en lumière le programme et la procédure à suivre afin d'y participer : la manière dont les entreprises et les immigrants prennent connaissance du programme, les étapes à suivre pour y participer, ainsi que les délais administratifs. Nous essayons aussi de voir si certains employeurs et immigrants refusent d'y participer et pourquoi? C'est à partir des témoignages des immigrants, des employeurs et des organismes communautaires que nous serons en mesure de le vérifier.

a) Clarification sur les modalités des volets du PRIIME

Rappelons que le volet 1 est une mesure incitative pour l'employeur afin de l'encourager à embaucher un nouvel arrivant. Une agente d'Emploi-Québec explique que la subvention salariale a une durée maximale de 40 semaines. Elle dure normalement 26 semaines, mais peut être prolongée selon le cas : « C'est quarante semaines le maximum. Mais nous, c'est des 26 semaines qu'on va signer et si l'employeur veut une prolongation, il doit vraiment justifier que la personne rencontre des difficultés. »

Le volet 2 comprend l'accompagnement de l'immigrant pendant sa période d'adaptation. Ainsi, le salaire (au taux horaire) de l'accompagnateur, soit la personne qui l'aidera et le guidera durant sa période d'adaptation, est couvert par ce volet. Cette subvention encourage l'employeur à désigner une personne ressource qui soutiendra le nouvel arrivant.

« Y a le volet Accompagnement donc y a du coaching pendant la période d'apprentissage. [...] Le volet 2 : c'est l'accompagnement, encore qui va pour motiver à l'accompagnateur, on va dire aux gens tout le temps qui est alloué pour répondre aux questions du participant, s'il est mal à l'aise, s'il se sent pas bien, ou s'il se sent écarté, il faut qu'il y ait quelqu'un avec qui il va aller parler parce l'accompagnement, c'est pas lui montrer comment faire le travail. C'est beaucoup plus l'aider dans son intégration : lui montrer l'emplacement, les espaces de travail, ou est-ce qu'il peut chercher... Y a des gens qui arrivent d'un autre pays, ils ont une culture complètement différente. [...] Culturellement, si y a un conflit qui se pose, c'est sûr ça peut dégénérer, si on n'arrive pas comment le traiter. Elle peut s'adresser à l'accompagnateur pour qu'il démêle un peu la problématique. »

Le volet 3 englobe l'adaptation des outils et pratiques de gestion des ressources humaines, de façon à ce que l'entreprise puisse faire face à une main-d'œuvre diversifiée. Un agent d'Emploi-Québec tente de l'expliquer, mais on remarque sa difficulté étant donné qu'il ne l'a jamais utilisé. Il illustre le volet en parlant de la confection d'un manuel d'employé. Il ajoute brièvement la possibilité de faire venir un consultant qui permettrait de mettre en œuvre le volet.

« c'est vraiment l'adaptation des outils de gestion aux ressources humaines. Donc si un employeur, il a dans sa shop, y a plusieurs communautés culturelles qui travaillent, et y a des Québécois aussi, et que vraiment, il faut préparer un guide sur lequel on va par exemple mettre la philosophie de l'entreprise, l'environnement, l'adaptation... on va mettre beaucoup de choses. Quand un employé arrive on lui pose ce guide sur la table, donc voici les normes, voici les lois, voici, voici, voici [...] Ben c'est-à-dire, j'ai pas beaucoup de détails là-dessus, mais c'est pris en charge par un spécialiste; un consultant qui va faire ça. Emploi-Québec va payer, je pense on parle de maximum de 2 100 \$. [...] C'est ça, mais ça peut être aussi, je dirai, la formation pour le gestionnaire lui-même, au niveau de la diversité culturelle. »

Une autre agente d'Emploi-Québec est plus confiante en sa réponse, bien qu'elle n'ait jamais utilisé le volet non plus. Elle illustre son explication en donnant l'exemple de la traduction d'un manuel d'employé (alors que notre deuxième agent nous parlait de sa confection). Mais l'explication n'est pas tout à fait claire : *« Y a un*

manuel d'employé qu'il serait obligé de faire traduire parce qu'il reçoit une personne immigrante, oui ça pourrait être des frais qui sont couverts.»

Enfin, un intervenant d'Emploi-Québec auprès du PRIIME nous explique que dans le volet 3, une entreprise pourrait faire un atelier de sensibilisation par exemple. Dans ce cas, le programme assurerait la couverture de l'ensemble des coûts liés à cet atelier, jusqu'à 2 100 \$. Pourtant, lorsque nous demandons à l'agente d'Emploi-Québec de clarifier ce volet, elle semble contredire cet intervenant et ne pense pas qu'un tel atelier serait inclus. Ce volet reste incompris, même par les agents d'Emploi-Québec. Le volet 4, celui d'adaptation au contexte de travail nord-américain, soit la formation, vise des cours d'appoints pour les immigrants. Un agent d'Emploi-Québec explique :

« Le volet 4, c'est un volet d'acquisition, je dirais de perfectionnement, de mise au point au niveau de la formation. [...] On peut donner l'exemple de la comptabilité, on peut donner l'exemple l'architecte qui voudrais, je dirais, sur les lois, veut savoir comment ça se passe ici. Donc il peut chercher des cours, ça va l'aider pour être dans l'Ordre des architectes, mais en même temps, ça va l'aider pour exercer la fonction comme telle. »

L'agent d'Emploi-Québec trouve le volet 4 particulièrement intéressant pour les immigrants. D'après lui, le volet permet une formation sur mesure afin que l'immigrant puisse combler ses lacunes s'il y a lieu, ou s'adapter au contexte de travail québécois. Le volet permet de former rapidement. La formation peut être privée ou publique. Il s'agit d'un volet de perfectionnement ou de mise à point.

« Y a aussi un volet de Formation qui permet à la personne de se mettre à jour, et d'aller chercher les lacunes qui manquent. Et comme quelqu'un qui arrive de son pays, et qui a fait de la comptabilité, puis qu'il arrive, ben on a 60 heures, donc avec ces 60 heures de formation il pourrait, éventuellement se mettre à jour. Et comme y a assez d'argent, donc on parle d'un montant de 3 600 \$, donc la personne pourrait concocter une formation sur mesure. Donc pas nécessairement dans le public, où c'est long, où c'est tiré. Mais

vraiment, 30 heures : les fondements ou les principes de la comptabilité au Québec avec l'apprentissage d'un logiciel adapté à la réalité d'ici que la personne pourrait faire via un consultant privé ou même un collègue privé qui peut lui faire une formation sur mesure. Donc le but, c'est de le former rapidement pour qu'il puisse être opérationnel au sein de l'entreprise. Et c'est ça qui est extraordinaire dans ce programme-là. »

b) Budget

Pour ce qui est du budget, nous apprenons tout d'abord que de 2005 à 2008, le programme des immigrants-investisseurs et Investissement Québec couvraient la totalité du PRIIME. De 2008 à 2009, à cause de la situation économique ainsi que de divers autres facteurs, il y a eu une baisse d'investissement. Investissement Québec ne couvre plus qu'un tiers du programme. Le reste provient dorénavant d'Emploi-Québec.

c) Promotion et critères d'admissibilité du PRIIME

1. Au niveau des employeurs

Afin de faire connaître le programme aux employeurs, l'agente d'Emploi-Québec nous explique que les agents d'aide aux entreprises font des visites de promotion. Ils reçoivent également des appels d'employeurs demandant davantage d'informations sur la mesure de subvention salariale. Au besoin, les agents sensibilisent les entreprises qui les approchent à propos du PRIIME et du potentiel de la main-d'œuvre immigrante.

« On sensibilise les employeurs au fait que les immigrants, des fois, les gens ont de la difficulté à recruter, bon que les immigrants qu'ils sont scolarisés, tout ça. Que c'est un bassin de main-d'œuvre là qu'on devrait utiliser, que ces gens-là n'ont peut-être pas nécessairement une expérience de travail québécoise, mais souvent chez eux... c'est pas des gens qui arrivent, qui ont aucune formation, aucune expérience donc y a peut-être des choses qui sont transférables. Fait que c'est un petit peu comme ça là, qu'on fait là. »

L'autre agent d'Emploi-Québec confirme et ajoute cependant que la publicité se fait surtout lorsque les employeurs eux-mêmes sollicitent les services d'Emploi-Québec.

« Des fois, il y a certains employeurs qui vont généralement nous solliciter, mais ils n'ont pas encore de candidats, donc nous on analyse la demande, par rapport à la demande de l'entreprise et on va accepter le projet et on va leur demander, mettons, de s'inscrire sur le site d'Emploi-Québec.net et de faire leur propre démarche de recrutement, de trouver le candidat et quand ils trouvent le candidat, ben à ce moment-là, ils vont demander à la personne si elle est éligible à la subvention salariale, il va se référer à son certificat d'emploi, et cette personne devrait rencontrer un agent d'Emploi-Québec pour voir s'il est admissible à la mesure ou non. Donc... »

De plus, l'information est disponible sur divers sites Web tels que : emploiquebec.net, ainsi que sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. De plus, la promotion est aussi faite par le biais des chercheurs d'emploi :

« Les chercheurs d'emploi, pour nous c'est comme aussi... parce qu'ils ont une lettre qu'on appelle lettre de subvention salariale qui donne accès au programme de subvention salariale parce que y a pas que PRIIME. Et c'est une façon de promouvoir la mesure, et c'est là où le contact commence. »

Il est intéressant de noter que généralement, les grandes entreprises participent moins au PRIIME. Les agents pensent que le montant de la subvention ainsi que les démarches administratives à suivre n'en valent pas la peine pour eux :

« Donc c'est sûr, une multinationale, c'est pas intéressant quand on parle de donner 12 000 dollars de subvention, qui rembourse la moitié sur leurs impôts, on leur dit pas, mais ils remboursent quand même la moitié de l'argent, fait que c'est pas pour gérer une mesure, faire des demandes de remboursement chaque fin du mois, c'est pas vraiment intéressant »

Quant aux organismes communautaires, la conseillère à l'emploi de l'organisme 1 utilise plus de précautions lorsqu'elle en vient à la promotion du PRIIME envers les employeurs. Elle explique qu'elle mentionne

l'admissibilité d'un client (ou la possibilité de subvention à l'entreprise) au cas par cas, en fonction de l'entreprise. Ici, la conseillère à l'emploi nous spécifie que le PRIIME peut être à double tranchant pour l'immigrant :

« C'est vraiment au besoin. Moi je dirai que le programme PRIIME c'est à double tranchant donc on ne peut pas en parler comme ça d'emblée, c'est ce que je dis souvent aussi à mes candidats. Il faut évaluer un petit peu la compagnie, ses besoins, comprendre un peu quelle est leur culture organisationnelle, cerner un peu plus la compagnie avant de se lancer dans ça parce que je sais que pour certains employeurs, c'est mal perçu. Ils ont tendance à se dire que la clientèle que l'on veut leur envoyer ne sont pas qualifiés, raisons pour lesquelles on est prêt à donner une subvention salariale donc faut faire attention à ce niveau-là. »

Elle ajoute que certaines compagnies sont plus difficiles à rejoindre, comme les très grandes entreprises et les institutions de la santé. Parfois, les employeurs des PME sont plus réticents. De plus, les entreprises anglophones lui paraissent plus ouvertes que les compagnies francophones :

« Y a différentes catégories : y a les très grosses entreprises ou même par exemple, les institutions de la santé, les hôpitaux, tout ça, ils ont déjà leurs services de ressources humaines, donc c'est difficile de faire affaire avec eux. On a essayé à plusieurs reprises et c'est vraiment pas concluant à ce niveau-là. Ils préfèrent généralement suivre leurs façons de faire et ils ne sont pas vraiment intéressés par une forme de partenariat. Donc, bon, y a cette catégorie, y a aussi, dans les PME aussi, qui, bon, pour certains, ils peuvent être plutôt réticents à considérer notre clientèle, c'est-à-dire, majoritairement immigrante. [...] Oui, moi, l'impression que j'ai et puis ce que j'ai rencontré de manière générale, le milieu anglophone me semble plus ouvert... c'est-à-dire, j'ai rarement eu écho, même de citation de "l'expérience québécoise" comme argument pour ne pas embaucher quelqu'un, contrairement au côté francophone où malheureusement, j'ai remarqué que ça arrive assez... communément je dirai même. »

À l'organisme 2, les agents informent les entreprises de la possibilité de subvention, surtout lorsqu'elles demandent un certain profil. À ce moment, les agents disent que certains candidats sont aussi éligibles au PRIIME. On remarque également que certains employeurs semblent déjà être au courant

de l'existence du programme à l'organisme 3, surtout ceux qui l'ont utilisé auparavant : «Mais les compagnies, les entreprises, les organismes sans but lucratif, qui ont déjà utilisé ce programme, qui ont déjà bénéficié sont bien sûr au courant et ils veulent avoir plus de subventions parce que ce n'est pas si compliqué. »

En ce qui les concerne, les employeurs trouvent que l'obtention d'informations sur le programme a été facile. Une des entreprises avoue ne pas avoir cherché plus d'informations que ce que son agent des services aux entreprises lui a expliqué.

En général, les employeurs ont entendu parler du PRIIME par Emploi-Québec, qui accomplit un travail de sollicitation et de promotion de leurs mesures. Tel que l'explique l'employeur 1 :

« They've always sent me, especially from this area; they've sent me business invitations to some of their conferences, which I have attended. I attended one in the, in St. Laurent; [...] I went to that and they gave us a lot of information and they've contacted me so you know, encouraged us to hire immigrants, newly arrived Canadians. »

L'employeur 2 dit avoir entendu parler du programme par l'entremise d'une agence de services de ressources humaines, qui s'occupe de leurs besoins de placement. Pour l'employeur 3, c'est son ancien directeur qui lui avait demandé de mener des recherches sur les subventions disponibles :

« Je pense que c'est un ancien patron que j'avais qui était ici qui avait été fonctionnaire au gouvernement puis qui m'avait dit on peut avoir des subventions. C'est tout ce que je me rappelle. Puis il m'avait dit Emploi-Québec, après ça j'ai fouillé puis c'est comme ça que ça a commencé »

2. Au niveau des individus

La promotion auprès des immigrants se fait surtout par le biais du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), PRIIME faisant partie de son mandat. On note également que les organismes communautaires jouent un rôle important de promotion auprès des chercheurs d'emploi.

Un agent d'Emploi-Québec explique que le MICC fait un travail de promotion dès l'immigration ;

« Le MICC est déjà, à l'aéroport, [...] quand les immigrants arrivent de leurs pays de provenance [...] on leur donne de l'information dès l'immigration. [...] ils leurs donnent qu'il y a des Centres locaux d'emploi [...] ils reçoivent un guide du Québec. [...] Toutes les informations nécessaires pour les aider dans leur intégration. Et le Centre local d'emploi est cité aussi comme endroit de recherche d'emploi. Donc ils sont au courant de ça. Quand ils viennent au Centre Local d'Emploi, ben c'est sûr, l'agent va leur parler. »

Malgré cette promotion auprès des individus et des employeurs, un intervenant d'Emploi-Québec estime que la participation au programme n'a augmenté que de 200 personnes de 2009 à 2010 (le programme aurait eu un peu plus de 1000 participants de 2008 à 2010) et non pas du double, tel que promettait le Pacte pour l'emploi (voir Chapitre II). Il note que cela est sans doute dû à un manque de publicité de la part d'Emploi-Québec. Pourtant, en 2010, il n'y avait toujours pas de campagne de promotion prévue pour le PRIIME.

Malgré cela, l'employeur 3 confirme qu'elle a observé que de plus en plus d'immigrants sont au courant du programme dès leur arrivée. Sinon, elle se charge de leur en parler :

« Je pense qu'il doit y avoir des efforts là-dessus, parce qu'on le voit le gouvernement quand même il pousse plus. Mais les gens le savent habituellement. Quand je leur parle de la lettre de subvention, ils savent de quoi je parle beaucoup plus qu'il y a 2 ans à peu près. Puis sinon, s'ils ne le savent pas, je vais leur expliquer »

Les candidats immigrants rencontrés ont entendu parler du programme de diverses manières. Ils ont entendu parler du PRIIME par :

- Emploi-Québec (4/15 participants)
- Connaissance (3/15 participants)
- Agence de placement (2/15 participants)
- Organisme communautaire (4/15 participants)
- Employeurs (1/15 participants)
- Représentant d'immigration (prémigration) (1/15 participants)

Plus de la moitié des participants disent avoir obtenu de l'information sur le programme facilement. Quatre participants sur 15 n'ont pas effectué de recherche sur le programme avant ou après avoir rencontré un agent d'Emploi-Québec. Deux personnes sur 15 ont eu de la difficulté à trouver de l'information sur le programme.

Étant donné que les intervenants d'organismes communautaires connaissent assez bien les critères d'admissibilité au PRIIME, ils se chargent de recommander les candidats pouvant en bénéficier aux CLE d'Emploi-Québec. La conseillère en emploi de l'organisme communautaire 1 nous affirme qu'elle reçoit des clients (chercheurs d'emploi) ayant déjà été informés du programme par leurs agents d'Emploi-Québec. Les agents de l'organisme 2 prennent également le temps d'expliquer l'atout que représente le PRIIME :

« Nous on leur explique c'est à leur avantage. Que c'est une subvention pour les employeurs pour qu'ils comprennent que c'est une façon pour eux de pouvoir intégrer une entreprise. Tu vas te faire connaître pendant 6 mois, et y a des chances hein, une fois qu'on a connu quelqu'un qu'il soit retenu. En tout cas, c'est ça qu'ils visent PRIIME, que les gens, que ce soit pas juste un passage. »

Critères d'admissibilité des entreprises au PRIIME

Une agente d'Emploi-Québec précise que les entreprises voulant bénéficier du programme doivent tout d'abord prouver qu'elles respectent les règles de santé et sécurité de base. Ensuite, elles doivent démontrer que le poste qu'elles cherchent à pourvoir est nouveau ou résulte d'un départ volontaire.

De plus, les entreprises doivent être prêtes à accueillir un employé dans des conditions de travail propices. Elles doivent également être en mesure de démontrer que l'emploi est permanent. Les agents d'aide aux entreprises s'assurent que ces conditions sont respectées avant de signer une entente avec l'employeur.

« Ben, écoutez, dans un premier temps c'est sûr qu'il y a toujours une visite d'entreprise soit par nous, ou s'assurer qu'il y a déjà eu une intervention de la part d'Emploi-Québec pour s'assurer que l'entreprise soit bien organisée, et que les règles de santé et sécurité soient respectées; qu'il y ait un bureau adéquat; qu'on est prêt à recevoir la personne; qu'elle a pas un bureau dans un garde-robe par exemple. [...] Donc le PRIIME vise l'intégration en emploi dans un nouveau poste ou un poste qui est laissé vacant par un départ volontaire. Donc il faut pas qu'il y ait personne qui ait été mis à pied, ou congédié, quelqu'un qui est en congé maladie, de maternité, donc c'est pas un remplacement de poste, c'est vraiment un besoin réel de l'employeur, donc un poste qui s'ajoute. »

Quelques exceptions ont été notées en ce qui concerne l'admissibilité des postes. Nous savions que les emplois PRIIME sont censés être des postes permanents. Pourtant, 2 participantes de la même entreprise se sont retrouvées dans des postes temporaires, tout en bénéficiant du PRIIME, soit Selina et Fatima. À ce propos, Selina explique :

« Donc les postes, ce poste est toujours en fonction de quelqu'un qui a la lettre. Donc après 6 mois rentre une autre personne qui a la lettre PRIIME et c'est la même situation avec la réceptionniste et mon poste. C'est pas permanent ce poste, c'est toujours temporaire. [...] Mon poste c'est aussi parce que je remplace un congé de maternité, quelqu'un qui est parti en congé de maternité. »

Pourtant, l'agente d'Emploi-Québec rencontrée expliquait que l'agent vérifie normalement que la personne entre dans un poste permanent. Étant donné la particularité de cette situation, nous avons demandé s'il y avait des mesures particulières envers les organismes à but non lucratif, vu que ces 2 participantes provenaient d'un tel organisme. L'agente d'Emploi-Québec nous affirme à ce sujet :

« La mesure PRIIME vise le maintien en emploi. Donc, un OBNL qui offre un poste temporaire n'est pas admissible. Pour ma part, j'ai rarement accordé un PRIIME à des OBNL. Dans les cas où je l'ai fait, je me suis assurée, avant d'accorder la subvention, que l'organisme avait la capacité financière pour maintenir la personne en emploi suite à la subvention et était bien avisé du risque de perdre l'admissibilité à nos mesures si les clauses de l'entente n'étaient pas respectées. »

Critères d'admissibilité des individus

Lors de nos rencontres avec les participants immigrants, nous avons observé que la majorité des participants interrogés correspondaient aux critères d'admissibilité du programme, tels que décrits par les agents d'Emploi-Québec. Ceci est d'ailleurs confirmé par Évelyne :

« C'est-à-dire qu'il faut être capable de démontrer à la personne qu'on a en face, notamment par le biais de l'évaluation comparative des diplômes ou des études, qu'on prétend à un emploi, que c'est dans notre champ de compétence et qu'on est vraiment dans notre domaine. À ce moment-là, on a la lettre qui confirme notre admissibilité en fait et qui subventionne l'entreprise qui nous embauche. »

Par contre, une agente de l'organisme 3 ajoute qu'il faut que le candidat ait accompli un minimum de recherche d'emploi afin de pouvoir bénéficier du programme. La personne doit également avoir une bonne maîtrise de la langue française :

« Des fois l'agent peut dire : "Non tu n'as pas encore commencé les recherches d'emploi, je vais considérer cette lettre après 2 mois de recherche d'emploi." [...] Des fois les candidats sont refusés. Je connais un candidat qui a été refusé parce qu'il n'a pas maîtrisé la langue française. Il est nouvel immigrant, mais il parle mieux anglais que français et c'était la raison du refus. »

Mais il semble que ce ne soit pas toujours le cas, car certains de nos participants ne s'exprimant pas très bien en français ont malgré tout été sélectionnés pour participer au programme.

d) Les étapes à suivre et les délais administratifs afin de participer

1. Étapes à suivre

Afin qu'il y ait signature d'entente, il existe un certain nombre d'étapes à suivre. Au niveau des individus, les immigrants, ils doivent commencer par trouver leur Centre local d'emploi ou CLE et par obtenir un agent qui se chargera de leur dossier. L'immigrant commence donc avec l'étape d'évaluation de première ligne. Ici, l'agent d'aide aux individus détermine si l'immigrant est prêt à entreprendre un emploi. Il fait une évaluation des obstacles qu'il a surmontés. Si le client est suffisamment prêt selon l'agent, il peut amorcer les recherches d'emploi. Sinon, l'agent collabore avec le client afin de trouver des solutions.

« Ces gens-là, quand ils arrivent : ils parlent français, ils ont des diplômes, ils sont qualifiés. Donc quand il arrive au Centre local d'emploi, oui, l'agent voit. Il est qualifié. Il garde PRIIME dans sa tête. Mais avant ça il va évaluer d'autres obstacles. [...] y a une évaluation qui se fait en première ligne, et puis l'agent prendra une décision sur place, mais la décision est prise en collaboration avec le client. »

L'individu reçoit alors une lettre d'éligibilité, qui précise le secteur d'activité dans lequel l'individu peut œuvrer (selon son expérience et ses études dans son pays d'origine), tel que déterminé par l'agent d'aide aux individus.

Fatima, une de nos participantes immigrantes, confirme d'ailleurs qu'elle a bien eu une consultation initiale avec l'agent d'aide aux individus :

« Après la discussion et que l'agent m'avait demandé quel a été mon objectif, quel est mon planning ici au Canada, donc elle a tout de suite compris mon vouloir, mon intention. Elle m'a dit : "Madame, je vais vous faire une lettre de subvention salariale." Elle m'a expliqué l'intérêt et le rôle de cette lettre-là. [...] Puisque j'avais mon diplôme, j'ai une expérience qui est très importante, 12 ans de carrière. Vu que c'était les environs d'un mois ou 2 mois et quelques, j'avais commencé la recherche, donc j'ai senti qu'elle avait la bonne intention de m'aider à pouvoir décrocher mon premier emploi le plus tôt possible. »

L'agente d'Emploi-Québec explique qu'au niveau des entreprises et des employeurs, on commence par une première étape de promotion. Ensuite, la

deuxième étape constitue celle de la validation de l'admissibilité de l'entreprise au PRIIME : « Fait que y a la promotion, y a la validation de l'admissibilité de l'entreprise, et après ça y a signature. »

Afin qu'une entente aboutisse, l'entreprise remplit un formulaire¹⁷, ainsi qu'une série de documents incluant des renseignements propres à l'entreprise et au poste à combler. Les agents évaluent l'ensemble selon les critères du Ministère. Ils prennent ensuite la décision d'accepter ou de rejeter le projet. Si ce dernier est accepté, les 2 parties (agent et employeur) s'entendent sur une date de signature de contrat et de début d'emploi.

« Généralement, on se donne comme 48 heures pour donner une décision. On appelle l'employeur et on donne la décision [...]. On donne les explications parce qu'on évalue, selon les critères qu'on a au Ministère, les balises. Si le projet est accepté, dans ce cas-là, on se met d'accord sur une date de début d'emploi et on avise le participant pour le début d'emploi. Ensuite, nous, on va aller signer l'entente à ce moment-là. »

À l'étape de la signature de l'entente, l'agente d'Emploi-Québec s'assure de la présence du participant (l'immigrant) afin de pouvoir l'informer sur ses droits et ses obligations.

« Moi chaque signature de contrat, je rencontre la personne, ça peut arriver exceptionnellement que la personne soit absente [...] Quand une personne est malade ou à un enfant malade, à ce moment-là, moi je parle à la personne au téléphone. [...] Mais je m'assure toujours de parler à la personne, de lui expliquer ses droits, ses obligations, parce qu'elle a pas de copie de contrat, parce que c'est une entente plus, c'est des modalités de remboursement de subvention entre l'employeur et Emploi-Québec. »

Éva, une immigrante, nous confirme qu'elle a vu un agent d'aide aux individus et un autre aux entreprises. L'agent d'aide aux entreprises est ensuite venu rencontrer l'employeur afin de signer l'entente avant qu'elle ne commence officiellement. Il tenait à ce qu'elle soit présente afin de s'assurer qu'elle était au courant de ses droits :

¹⁷ Voir Annexe C.

« Mais je pense qu'il m'a demandé aussi d'être ici parce qu'il voulait aussi parler avec moi, parce que je sais qu'on était vraiment juste ici. Il a parlé avec moi, il m'a expliqué tout, il m'a parlé de salaire, il m'a donné toutes les informations, sa carte, donc si j'ai besoin de quelque chose, et de temps en temps il m'appelait de voir est-ce c'est toute correcte. »

Fatima confirme également l'étape de la visite de l'agent aux entreprises : « Il est venu. On s'est présentés. Il m'a demandé si j'étais la personne engagée. Il m'a laissé sa carte si jamais j'avais besoin de quelque chose. J'ai senti que c'était comme un suivi. »

2. Exceptions dans les critères et les étapes

On note que, normalement, les immigrants ne sont pas censés commencer l'emploi avant que l'entente ne soit signée. Une participante immigrante, Karla, témoigne justement en ce sens :

« Quand tout était réglé, j'ai pu commencer à travailler. Parce que de ce que j'ai compris, c'est que si on commence à travailler ça ne marche pas. Ce n'est pas rétroactif. C'est ça qui est arrivé avec une fille que j'ai connue, c'était aussi une Colombienne. »

Cependant, l'agente d'Emploi-Québec explique que les agents font parfois des exceptions, car ils ressentent le besoin urgent de travailler de certaines personnes :

« Les priorités c'est l'employeur qui m'appelle, quelqu'un qui a une lettre d'admissibilité, puis là on est rendu mercredi et là il veut qu'il commence à travailler lundi. Fait que si elle me donne les papiers jeudi, bien complétés, que j'ai déjà visité l'entreprise. Ou des fois, ça peut être conditionnel que quand je vais arriver avec le contrat tout est conforme. Moi, j'essaye de m'adapter parce que moi, ce que je comprends, c'est qu'au bout de tout ça, c'est quelqu'un qui veut travailler donc moi je me dis, si j'étais à la place de cette personne-là, ça me tente pas d'attendre 2 semaines après la fille du gouvernement parce que là elle est empêtrée dans sa paperasse, elle est pas capable de faire le contrat. »

Au moment de l'entrevue, elle avait même reçu une offre d'emploi qui n'était pas adéquate d'après elle. Mais elle l'a tout de même acceptée, car la personne avait vraiment besoin de travailler :

« Moi je me souviens à un moment donné un commis comptable, le monsieur était comptable, puis il a travaillé à 9 \$ de l'heure. Moi je trouvais ça inconcevable puis j'étais prête de refuser, il m'a appelée, ben j'ai dit : "écoutez, on signe pas ce genre d'entente-là. " Moi, donner 50 % pour un poste au salaire minimum alors qu'il peut très bien l'embaucher sans subvention... mais quand quelqu'un vous appelle et veut travailler, j'avais vous dire que c'est difficile de rester insensible à ça là. ».

3. Délais

La grande majorité des participants disent avoir reçu la lettre d'éligibilité au PRIIME immédiatement après avoir rencontré leur agent. Deux sur 14 affirment que cela leur a pris entre une et 2 semaines après la rencontre avec l'agent du CLE.

Évelyne a éprouvé plus de difficultés que la norme, car elle a dû aller à son CLE précipitamment, étant donné que son agente d'emploi (de l'organisme communautaire qu'elle fréquentait) lui a annoncé qu'elle avait obtenu un poste et qu'ils avaient besoin de sa lettre au plus vite :

« En face de moi, j'avais une dame pas très compréhensive. Donc elle voulait absolument mon évaluation comparative, que je n'avais pas. Elle voulait mon CV, que je n'avais pas non plus, et elle me disait : "Mais rien ne me dit que vous avez des compétences dans ce domaine. Moi je ne peux pas me permettre de vous donner une lettre d'admissibilité comme ça". Je lui disais : "Madame vous ne vous rendez pas compte, vous êtes en train de me faire perdre une opportunité d'emploi alors que là je suis en train d'essayer de travailler pour ne pas être sur le bien-être social". [...] Donc l'employeur en aucun cas ne peut me proposer un emploi, si quand je serai en poste je ne serai pas capable de remplir les fonctions qu'il me donne, donc oui c'est mon domaine. [...] Donc au bout d'un moment elle a vu que je ne lâchais pas prise. Donc du coup elle est partie voir sa supérieure en fait. Elle a dû discuter avec elle et puis après elle est revenue puis elle a fini par me faire ma lettre. »

Cet exemple illustre bien que la rigueur et la flexibilité peuvent varier en fonction des agents responsables du programme.

On note également que parmi ceux qui avaient déjà une offre d'emploi (11), le délai entre l'obtention de la lettre d'éligibilité et le début d'emploi a été rapide (une à 2 semaines). Salim avoue avoir commencé avant la signature officielle de l'entente (même si cela n'est normalement pas permis), car l'entreprise ne pouvait pas attendre. Effectivement, 2 mois ont été nécessaires pour que tous les documents soient finalement en ordre.

Au niveau des étapes à suivre, les organismes semblent s'accorder pour dire que la procédure est en général assez rapide et facile, que ce soit du côté de l'employeur, des agents d'Emploi-Québec, ou du chercheur d'emploi. Telle que l'explique la conseillère à l'emploi de l'organisme communautaire 1 :

« Oui, c'est très très simple. Très très simple. [...] L'employeur... Ils ont quelques papiers, un formulaire à remplir, bon d'après ce que j'ai compris, c'est pas très long, c'est à peu près... ça prend 3 jours aussi pour obtenir une réponse, donc le processus me semble pas long en soit, c'est acceptable. »

Finalement, l'employeur 2 confirme toutes ces étapes et les délais :

« The procedure to hiring someone who is eligible to the PRIIME... Well my experience, it was actually very very simple. Because the procedure, well first we have to confirm eligibility before we can actually, officially hire the person. The paper work needs to be processed before it can actually begin. [...] The initial application, the correspondence was very quick, and you know, filling out the form and then waiting to get the authorization [...] I think, in all honesty, it think it was two or three weeks. Once the decision was made and we said "yes we want to hire this person", the next step was processed very quickly. »

Pour les entreprises, celles ayant déjà participé au PRIIME peuvent avoir un agent attitré qui se charge des demandes, accélérant ainsi la procédure. C'est le cas de l'employeur 3, qui prépare toute la documentation (lettre, CV, description de poste, etc.), de telle sorte que l'agent vient par la suite compléter la signature d'entente. Après quoi, une réclamation doit être effectuée aux 3 mois.

« J'envoie la demande, j'envoie sa lettre d'admissibilité, j'envoie la description de poste, son CV. [...] Mes lettres patentes, mes trucs de CA. Puis je lui envoie ça par la poste. Après ça il m'appelle puis il va me

dire si oui ou non c'est beau. [...] Il va m'appeler, il va confirmer qu'il a eu mes trucs, puis que tout est beau, que la personne peut commencer en emploi telle date. Puis après il prend rendez-vous avec moi, il vient ici, on discute encore, on se rencontre, on signe le contrat. Après par la suite, à tous les 3 mois, je fais une réclamation. Parce qu'à chaque mois c'est trop de travail. »

L'employeur 4 ajoute que le processus de remboursement pour les volets est relativement simple, car il suffit d'envoyer les bordereaux de paye : « On leur envoyait les documents avec les slips de payes, qu'on envoie à Emploi-Québec. »

e) Les raisons de participation et de refus de participation

1. Entreprises

Du côté des entreprises, les employeurs ayant participé au PRIIME ont embauché de deux à six participants par entreprise par le biais du programme. La raison première de participation au programme est, bien sûr, financière, car la subvention permet d'alléger les ressources financières impliquées dans l'intégration de cette main-d'œuvre issue de l'immigration et nécessitant parfois plus de temps d'adaptation avant d'être autonome dans l'emploi. L'employeur 3 mentionne qu'étant dans un organisme sans but lucratif, le PRIIME facilite la création de postes :

« Premièrement, c'est sûr que c'est une question d'ordre financier; on ne se le cachera pas. [...] Puis aussi parce que ça "fit" avec notre mission. Je veux dire il faut que tu sois conforme aussi à ce que tu prêches en quelque sorte. Donc nous c'est ça notre but, c'est d'intégrer les jeunes sur le marché du travail. C'est ce qu'on fait dans le fond avec le PRIIME. »

Il y a parfois des refus de participation. Les agents d'Emploi-Québec expliquent que certaines entreprises ont peut-être eu de mauvaises expériences auparavant avec des communautés en particulier. Il est vrai que les préjugés peuvent jouer un rôle et créer des réticences : « Puis y a des gens

qui ont des préjugés, on essaye de briser ça, mais bon, je pense que c'est un travail qui se fait... un travail de longue haleine là. »

Un agent d'Emploi-Québec souligne que d'autres peuvent avoir peur de l'inconnu : « C'est qui cette personne? Est-ce que cette personne va faire le travail ou pas? Est-ce qu'elle va s'adapter ou non? »

Entre autres, il y en a qui refusent de participer à cause des restrictions au niveau du statut de l'offre d'emploi : l'emploi-PRIIME doit être permanent. De plus, les intervenants remarquent que certains employeurs ne veulent pas rendre des comptes au gouvernement et craignent la bureaucratie associée au programme :

« Pour certaines compagnies la question était : est-ce que c'est compliqué de recevoir ce genre de subvention là, est-ce qu'il y a beaucoup de travail bureaucratique ? Mais c'est pour les gens qui ont déjà eu cette expérience, ce n'est pas difficile. »

2. Immigrants

Les intervenants auprès d'organismes communautaires affirment que leur clientèle immigrante ne refuse généralement pas de participer au PRIIME :

« Ils veulent travailler. Donc ils se disent si ça peut stimuler l'employeur à me considérer, tant mieux. Donc de leur point de vue, y a pas de réticences du tout... même des fois, il y a trop d'espoir à travers cette lettre-là. »

Un intervenant observe que quelques chercheurs d'emploi pourraient ne pas vouloir participer, sous prétexte de se sentir humilié et par peur d'être stigmatisé :

« Écoutez, ça pourrait être, et pas juste pour PRIIME, mais aussi pour le bien-être, pour l'aide alimentaire... Vous savez, y a des gens qui étaient professionnels dans leurs pays, et ça descend de haut. Et donc oui, y a un sentiment chez certaines personnes d'humilité [...] Malgré que ça, c'est différent. »

4.4 La connaissance et l'utilisation des volets du PRIIME

Dans cette section, nous déterminons quels volets du PRIIME sont les plus ou moins connus et utilisés selon nos répondants. Nous examinons la connaissance des volets du PRIIME au moment de l'entrevue, c'est-à-dire, après qu'ils aient expérimenté le programme. L'utilisation nous permet de savoir quels volets ont réellement été appliqués.

a) Connaissance des volets du PRIIME

1. Immigrants

TABLEAU 14 Connaissance des volets du PRIIME (immigrants)

Participants	Connaissance du Volet 1 (Acquisition d'expérience en milieu de travail-subvention pour emploi)	Connaissance du Volet 2 (Accompagnement)	Connaissance du Volet 3 (Adaptation des outils et pratiques de GRH)	Connaissance du Volet 4 (Adaptation au contexte de travail nord-américain)
Sous-total homme	6/6	0/6	0/6	4/6
Sous-total femme	9/9	2/9	0/9	4/9
Total	15/15	2/15	0/15	8/15

Parmi les immigrants, le volet 1 (subvention salariale) est le plus connu du programme. Le deuxième volet le plus connu représente le volet 4 (adaptation au contexte de travail nord-américain). Seuls 2 participants étaient au courant du volet 2 (accompagnement). Il est intéressant de noter que personne ne connaissait le volet 3, « l'adaptation des outils et pratiques de GRH ».

2. Entreprises

Au niveau des entreprises, on constate également que toutes étaient informées du volet 1 (acquisition d'expérience en milieu de travail). Ensuite, 3 entreprises sur 4 connaissaient les volets 2 (accompagnement) et 4 (adaptation au contexte de travail nord-américain). Comme les immigrants,

aucune entreprise ne connaissait le volet 3 (adaptation des outils et pratiques de GRH).

b) Utilisation

1. Immigrants

TABLEAU 15 Utilisation des volets dans les entreprises accueillant les immigrants

Participants	Utilisation du Volet 1	Utilisation du Volet 2	Utilisation du Volet 3	Utilisation du Volet 4
Sous-total homme	6/6	0/6	0/6	2/6
Sous-total femme	9/9	2/9	0/9	1/9
Total	15/15	2/15	0/15	3/15

Rappelons que par critère de participation à l'étude, tous nos répondants ont bénéficié du volet 1 (subvention salariale). Nous observons que trois participants ont bénéficié du volet 4, alors que 2 ont bénéficié du volet 2. Par contre, personne n'a bénéficié du volet 3.

2. Entreprises

Parmi les entreprises rencontrées, nous apprenons que **toutes** ont utilisé le **volet 1** (acquisition d'expérience en milieu de travail). **Trois entreprises sur 4** ont employé le **volet 2** (accompagnement). **Deux entreprises sur 4** ont utilisé le **volet 4** (adaptation au contexte de travail nord-américain). **Aucune entreprise sur 4** n'a fait usage du **volet 3** (adaptation des outils et pratiques de GRH).

c) Explication de la sous-utilisation des volets du PRIIME

Nos participants nous expliquent donc pourquoi ils pensent que si peu de volets, à part la subvention salariale, ont été utilisés.

1. Volet 1

Le **volet 1** a été utilisé par tous les immigrants participants et dans toutes les entreprises selon les employeurs rencontrés. Un intervenant d'Emploi-Québec nous explique qu'on fait appel presque chaque fois à la subvention et que les exceptions sont rares. De temps en temps, certaines entreprises (pas plus de 2 ou 3) ressentent qu'elles n'en ont pas besoin. Par exemple, elles aimeraient bénéficier de la formation d'appoint, mais sont capables de payer l'ensemble du salaire de la personne. On peut alors se demander pourquoi utiliser le PRIIME à ce moment et ne pas simplement demander une subvention pour une formation. Le conseiller en programme d'Emploi-Québec avance qu'il peut être plus complexe de soumettre une demande d'appui pour de la formation. Dans le cas où l'employé est éligible au PRIIME, il peut être plus simple de procéder à travers le PRIIME.

2. Volet 2

Treize participants immigrants n'ont pas bénéficié de ce volet et la majorité ne sait pas pourquoi. Plusieurs estiment que c'est à cause d'un manque d'information (la compagnie ne connaissait pas l'existence de ce volet).

Salim explique qu'il n'y avait personne pour l'accompagner, vu que son poste était nouveau. Évelyne affirme que c'est par manque de temps (car la compagnie a fait faillite et donc elle n'a pas terminé le programme). D'autres ne savent pas s'ils ont bénéficié du volet (c'est-à-dire si le volet a été utilisé dans leur entreprise), étant donné qu'ils ont reçu une orientation générale, mais que personne ne leur a expliqué que cela faisait partie du PRIIME. Il est possible que l'employeur se soit fait rembourser pour ce volet sans qu'ils soient au courant (étant donné que seul l'employeur remplit les documents pour les remboursements). Comment faire la différence entre « l'accompagnement » du PRIIME et une orientation de nouvel employé?

Seules Ming et Éva savent que le volet a été utilisé dans leur emploi. Éva explique que son accompagnateur était son superviseur :

« J'avais, c'était mon collègue Franz qui m'a aidée dans les premiers mois, il me montrait toujours pour les logiciels, donc n'importe quelle question est ce que j'avais, je pouvais appeler. Aussi les autres collègues. Mais c'était surtout lui qui répondait de moi. [...] Oui, il nous en avait parlé. Il m'a dit que c'est Franz qui va être mon accompagnateur donc si j'ai quelque chose je peux parler avec lui. Pour les questions, c'est avec lui. »

Au niveau des employeurs, seule une compagnie n'a jamais utilisé ce volet, et cela par manque d'information. L'entreprise n'était pas au courant qu'elle pouvait bénéficier d'une aide pour l'accompagnement, mais l'immigrant avait quand même un mentor et une orientation sur les lieux de travail.

De son expérience, la conseillère en emploi de l'organisme 1 observe que les employeurs ont tendance à utiliser davantage les volets 1 et 2. Les intervenants d'Emploi-Québec rapportent que près de 60 % des ententes ont utilisé le volet d'accompagnement du PRIIME.

3. Volet 3

Les participants immigrants ne sont également pas certains que le volet a été utilisé. Ils mentionnent encore une fois un manque d'information (la compagnie ne savait pas que le volet existait, ou l'information n'a pas été diffusée) comme raison de sous-utilisation du volet. De fait, Karla se demande si le problème de diffusion se situe au niveau d'Emploi-Québec ou au niveau des employeurs : « En fait, je ne sais pas si c'est Emploi-Québec qui ne fait pas bien ou la diffusion de l'information, où c'est que ça reste chez les directeurs puis ça ne descend pas. Ça je ne le sais pas vraiment. »

Ming ajoute que l'entreprise où elle travaille constitue une PME et que celle-ci ne possède pas de département de ressources humaines et donc n'y voit peut-être pas l'utilité.

Aucun des employeurs rencontrés n'en avait entendu parler non plus. De plus, comme Ming l'avait exprimé, certains ajoutent qu'ils ne pensent pas que le volet s'applique vraiment à une petite entreprise. L'employeur 1 explique à ce propos : « sometimes in small companies we kind of just do things informally. » L'employeur 2 va dans le même sens : « Well, I think it could have been the fact that we're a small company and it wasn't necessary. »

Enfin, les agents d'aide aux entreprises rencontrés disent ne pas avoir utilisé le volet 3. Le volet n'a été appliqué par aucun des agents du service aux entreprises avec lequel nous avons effectué nos entrevues. L'agente d'Emploi-Québec tient les propos suivants : « Moi, j'en ai jamais signé parce qu'écoutez, on fait pas affaire toujours avec des multinationales ». Ceci pourrait d'ailleurs confirmer l'idée que le volet 3 ne s'applique pas toujours aux petites et moyennes entreprises. Un des agents d'Emploi-Québec rapporte que de 2009 à 2010, moins de 1 % des ententes ont fait usage du volet d'adaptation des outils de GRH.

4. Volet 4

Trois de nos participants immigrants ont reçu une formation dans le cadre du volet 4. Ahmed a pu suivre quelque cours à l'université Concordia afin d'effectuer une mise à niveau entre la comptabilité américaine et québécoise. Asma a reçu 2 formations : une en bureautique et l'autre sur la conception de produits stériles. Aleksander, lui, a reçu un cours d'AutoCAD, un logiciel utilisé sur les lieux du travail.

Sur les 12 qui n'en ont pas reçu, plusieurs mentionnent le manque de temps en guise d'explication. Hector affirme ne plus avoir été éligible lorsqu'il a su que ce volet existait. Au moment de l'entrevue, Ming est censée s'inscrire à un cours de mise à niveau en français :

« My boss talked to me about this, he said I'm sorry because we have no time but I promise we give you some time to take more course, or

French course, because I need to take some course, the phone are in French, he said I promise to give you some time to take the French course but not now, maybe later [...] »

Éva avoue ne pas avoir bien compris les délais associés à ce volet, dans un premier temps. De plus, elle connaissait peu le système d'éducation québécois et elle explique la difficulté rencontrée lorsqu'elle a dû trouver un programme qui rentrait dans les 60 heures :

« Oui, j'ai été acceptée pour cet volet. Malheureusement, je n'ai pas eu la chance de l'utiliser. Pourquoi, parce que quand j'ai commencé c'était le mois de juin. [...] J'ai commencé à regarder, mais à cause que je connais pas beaucoup le système d'éducation ici au Québec, ça m'a pris du temps pour voir ce que je pourrais faire où est-ce que c'est mieux. [...] Mais j'oubliais de les 60 heures donc ça c'était aussi très important. [...] Et ici au Québec on trouve pas tout le temps les cours comme l'université ça commence soit à l'automne, soit à l'hiver, donc, il y avait des obstacles que je savais pas et c'est maintenant que je les connais. »

Parmi les entreprises, la moitié ne savaient pas que le volet existait. Il est curieux de noter que l'employeur 3 en a bénéficié auparavant, mais que le volet lui a été retiré par la suite :

« Un certain moment donné ils payaient un montant pour que le candidat puisse aller se former, faire des cours d'appoint. Je l'ai eue pour une candidate. Donc elle a pu aller refaire tous les cours de Microsoft Office, des cours sur l'administration. Je pense que c'est ça, oui. Après je ne l'ai plus eue. »

Il est d'ailleurs intéressant de noter que selon les répondants de l'évaluation d'Emploi-Québec, seules 20 % des ententes ont fait usage du volet de formation d'appoint (adaptation au contexte de travail nord-américain) entre 2009 et 2010.

4.5 Manière dont le PRIIME et ses volets permettent de contrer les barrières à l'emploi

La partie suivante rapporte les points de vue des participants quant à la manière dont le programme contre les obstacles à l'emploi dont ils nous ont fait part précédemment (section 5.2). De plus, nous mettons ces obstacles en relation avec les volets du PRIIME et leur raison d'être.

a) Les connaissances linguistiques

Éva note que la participation au programme (**volet 1**) a permis une amélioration de la connaissance de son vocabulaire québécois : « Maintenant s'il faut que je trouve un autre emploi ailleurs, je parle de travail comme commis service à la clientèle parce que j'ai déjà eu l'expérience. Donc j'ai pas peur de parler avec des Québécois. »

Il peut donc en être déduit qu'une amélioration du vocabulaire typiquement québécois existe à un degré plus ou moins élevé, une fois que l'immigrant commence à travailler dans une entreprise francophone.

b) La discrimination et les préjugés

Le tableau 16 ci-dessous montre que la discrimination et les préjugés au sein de l'emploi-PRIIME sont peu fréquents. Au total, aucun participant n'affirme avoir rencontré de discrimination ouverte. Par contre, une participante mentionne avoir rencontré de la discrimination subtile.

TABLEAU 16 Discrimination et préjugés dans l'emploi-PRIIME

Participant	Présence de discrimination ouverte	Présence de discrimination subtile	Préjugés rencontrés
Sous-total homme	0/6	0/6	1/6
Sous-total femme	0/9	1/9	2/9
Total	0/15	1/15	3/15

Cependant, il reste important de noter que les immigrants ont du mal à parler de la discrimination. Alassane par exemple ne souhaitait même pas en discuter. Il nous a simplement demandé de passer à une autre question : « On clôt ce débat, madame. C'est-à-dire on clôt ce débat. » Il est probable que ce sujet soit trop douloureux pour en discuter. Mireille, quant à elle, atteste quand même avoir été exclue d'activités et isolée par une collègue dans son emploi-PRIIME :

« Puis après elle a mis Équipe X : Reiane, Caroline, Kela. On est 4. [...] Puis quand on a été lui poser des questions, qu'est-ce qu'elle a répondu : [...] "Pourquoi vous avez mis Reiane, Caroline et Kela et mon nom n'est pas apporté?" Elle n'a même pas trouvé une bonne excuse. Elle a dit à Kela : "C'est parce que la feuille était déjà faite depuis l'année dernière". Kela lui a dit : "Ça ne peut pas être fait depuis l'année dernière parce que moi je n'étais pas là l'année dernière" .»

Des 3 participants ayant rencontré des préjugés, 2 expliquent que ces préjugés se situent sur le plan religieux. Pour Omar, les gens ont tendance à penser qu'il est musulman à cause de son nom à consonance arabe, alors qu'il est en fait chrétien. Asma aussi entend souvent des préjugés à l'égard de la religion musulmane, surtout de la part des clients, car elle porte un voile. Voici un exemple de commentaire reçu par une cliente : «Elle me regarde avec les yeux très fâchés, elle a commencé : "vous êtes les musulmans, vous parlez trop quand vous faites la prière." »

Évelyne, quant à elle, a éprouvé des préjugés dus à son statut d'immigrante. Elle ressentait que son employeur doutait de ses compétences au début de l'emploi :

« Déjà au début je sais que mon patron que j'ai vu en entrevue était très surpris par rapport à mon français. Donc ça [le PRIIME] peut peut-être aider à penser que ce n'est pas parce qu'on vient d'ailleurs ou... [...] Mais au moins ça contribue un peu à montrer que oui on est immigrants, mais on a des compétences et puis il ne faut pas être made in Québec pour être compétents. »

Pour certains employeurs rencontrés, le programme aide également à réduire les préjugés. Notamment, il permet de réaliser que malgré les différences, il y a aussi beaucoup de points en commun :

« When people are put in a situation where they get to know one another, and culture is not the issue, you realize that, “well, we’re just all people, who have the same needs, who have the same sort of responsibilities; we all need to have food and you know, put a roof over our heads, so we are more similar than we are different.” »

Une fois qu'une personne d'une autre culture est entrée dans la compagnie, on apprend à la connaître et les opinions peuvent changer au fil du temps.

L'employeur 3 explique à ce sujet :

« C'est sûr que si je prends une entreprise mettons où ce que la moyenne d'âge est 50 ans, qui ne sont pas habitués de voir des gens d'une autre nationalité, c'est magique avec un PRIIME si on peut rentrer quelqu'un dans l'entreprise, ils vont apprendre à côtoyer cette personne-là sur l'heure du lunch, dans les partys de bureau. C'est super. C'est ça le secret de l'intégration. Il faut que les gens travaillent. »

L'employeur 1 est un exemple intéressant. Elle ne pense pas qu'il y a des préjugés ou de la discrimination dans sa compagnie, car elle embauche beaucoup de minorités. Pourtant, son discours indique des préjugés. Par exemple, elle ne croit pas que les clients accepteraient la présence de minorités visibles comme représentant des ventes : « you know sales people that have to go out, and visible minority, when you send them out... will the client accept it? »

De tels propos nous amènent à nous demander si ceci implique que les minorités visibles ne font généralement pas partie des postes de vente. De plus, elle affirme aussi que la nécessité d'avoir une expérience canadienne provient du fait que les entreprises canadiennes recherchent la productivité : « The Canadian experience because it's the system of working, of how to work. It's the production, you know that fast kind of production. »

Pourrait-on croire que les entreprises canadiennes sont les seules qui valorisent une production rapide? De plus, on remarque également qu'elle a tendance à stéréotyper certaines cultures. Sans nommer de religion au début, elle ajoute qu'elle ne pense pas que certaines pratiques correspondent à l'environnement de travail de l'entreprise :

« I'm starting to think, there are certain people I couldn't hire if there religious or cultural wearing habits, and they have to go in there, and they can't do this, or they can't do that. Or we have to wear certain uniforms and we work together, men and women, you know whatever, if I thought that they couldn't integrate into that policy, I wouldn't hire them. [...] I think I do have certain restrictions in my mind that they wouldn't fit in. »

On comprend par la suite qu'elle parle de femmes musulmanes :

« I keep thinking of that woman with the neequab and she wants to be a pharmacist... and I said, is she gonna pick and choose who she's gonna serve? Cause she didn't wanna sit like near any men, as from what I understood. »

Cet exemple nous permet d'observer que le programme, notamment le volet 1, ne permet pas toujours d'éliminer les préjugés ancrés chez certains employeurs, d'où peut-être l'importance du volet 3.

D'ailleurs, la conseillère travaillant à l'organisme communautaire 1 ne trouve pas que le programme permet vraiment de dissiper les préjugés envers les immigrants, du moins pas tel qu'il est appliqué en ce moment (c'est-à-dire sans l'application de l'ensemble des volets du PRIIME). Elle pense que cela arrive, mais surtout parce que c'est le candidat qui fait ses preuves et non pas à cause du PRIIME :

« Non. Non. Pas tel qu'il est appliqué là. Parce que si, à la rigueur, les autres volets auraient pu être appliqués de manière efficace, là je pense que ça aurait pu. Mais puisque c'est pas le cas, à mon avis, l'attrait de la part de l'employeur est plus pécunier. Donc, c'est certain que ça va pas avoir d'incidence en tant que telle sur les préjugés qui se fait à la base de l'immigrant. Maintenant si la personne travaille là-bas, et travaille très bien, bon là c'est certain qu'on pourrait peut-être reconsidérer ses préjugés... mais au-delà de ça, je dirais pas en soit que le programme nous permet de dissiper les préjugés des employeurs. »

Malgré les déclarations de certains, les employeurs rencontrés se trouvent tout de même ouverts à la diversité et la considère comme un atout. Les employeurs expliquent qu'il est intéressant d'avoir de nouvelles idées et façons de faire, de même que d'apprendre d'autrui. L'employeur 3 affirme :

« Parce qu'ici c'est sûr qu'on est tous pas mal jeunes puis on est déjà tous mélangés dans notre... que ça soit parce qu'on est tous mariés avec des gens d'une autre origine. Ici, c'est vraiment idéal au niveau de mixage. »

Pour l'employeur 4 également, la diversité est considérée comme un avantage, car elle entraîne des idées innovatrices. Il montre d'ailleurs son ouverture d'esprit en expliquant que le fait qu'une personne immigrante n'ait pas d'expérience canadienne ne représente pas une raison suffisante pour la refuser :

« La seule barrière qui manque c'est : "Je n'ai pas d'expérience de travail ici. Je n'ai pas d'expérience de travail au Canada", comme Christelle, "Je n'ai pas d'expérience". Mais moi je m'en fous de ça. Si c'est ça la seule barrière, j'utiliserai le programme sûrement. »

Il est intéressant de noter que bien que personne ne l'ait utilisé, les participants s'accordent pour dire que le volet 3 du PRIIME, soit l'adaptation des outils et pratiques de gestion de ressources humaines, pourrait théoriquement combattre les préjugés et la discrimination. De plus, le volet 3 pourrait servir à former les professionnelles en ressources humaines en gestion de la diversité. Elles seraient donc plus aptes à apaiser les tensions pouvant exister. L'agent d'Emploi-Québec explique :

« C'est qu'Emploi-Québec ils offrent pour les employeurs des formations pour les personnes qui sont en ressources humaines [...] On a des gens qui viennent de différentes cultures. On a des religions très différentes. Puis parfois, le climat est très tendu. Mais je sais qu'il y a des choses, des trucs, des exercices, des tonnes de choses pour être en mesure de travailler ensemble. [...] Ça, je pense pour une entreprise ça peut être un plus d'avoir cette ouverture. Parce que c'est ça l'adaptation des outils et des pratiques, ça va montrer que les gens sont ouverts à d'autres pratiques peut-être. »

Ahmed note que le volet devrait faciliter la sensibilisation au niveau des différences culturelles au sein de la compagnie.

« Ça faciliterait l'intégration, car ça donnerait des outils en fait, à notre personnel, à chaque type de situation, comment gérer ça en fait. Car la différence culturelle, elle peut se manifester... bon, un exemple, si moi j'amène mon riz et ma sauce africaine qui sent assez fort et donc les gens, et dans notre culture, on aime bien partager, et donc c'est montrer aux gens qui ne sont pas habitués de voir ça que ça pourrait être un peu vexant s'ils, on te rejetait... »

Le volet 1 permet donc à l'immigrant d'intégrer à une entreprise et de briser les préjugés grâce au contact entre employeur et immigrant. Pourtant, le volet 3 pourrait, en principe, aider davantage.

c) La meilleure compréhension du marché du travail canadien et québécois

Le volet 1, la subvention salariale, facilite l'obtention d'une première expérience de travail qui, inévitablement, leur permet de mieux comprendre les façons de faire sur le marché du travail. Pour les employeurs, cette première expérience permet d'apprendre la culture organisationnelle canadienne. L'employeur 3 expose à ce propos :

« C'est comme on leur ouvre les portes, les entreprises ouvrent les portes. Donc ils vont aller chercher leur première expérience à tous les niveaux, tous, tous. L'éthique, le comportement, les relations avec les collègues, la clientèle, comment ça marche dans le monde du travail québécois, ils touchent à tout parce que c'est toujours leur premier emploi. »

La conseillère en emploi de l'organisme communautaire 1 confirme que l'expérience de travail acquise au travers du PRIIME permet, par la suite, aux nouveaux arrivants de mieux comprendre le déroulement des entreprises locales et de s'y adapter.

Finalement, on trouve aussi au niveau des agents d'Emploi-Québec que le PRIIME contribue à une meilleure connaissance de la culture de travail

québécoise. Une fois un poste obtenu, la personne immigrante peut vraiment y gagner en apprenant de son environnement et de son employeur: « Ben c'est sûr, écoutez, de côtoyer d'autres gens qui travaillent dans le même domaine. L'employeur a une façon de faire donc il va transmettre ça, c'est sûr, à la personne qui occupe le poste. »

Le volet 2 du PRIIME, l'accompagnement, est un volet s'attardant particulièrement à l'amélioration de la compréhension de la culture de travail québécoise, des normes et de l'environnement de travail, comme la ponctualité, les valeurs de l'entreprise, etc. Le fait d'avoir une personne ressource dans l'entreprise aide l'immigrant à se sentir soutenu et guidé. Comme Évelyne dit, avec l'aide d'un accompagnateur l'immigrant reçoit plus d'informations sur la façon de faire, ainsi que sur les pratiques de l'entreprise, ce qui peut éviter d'être mis à l'écart :

« Ça pourrait permettre d'empêcher qu'il soit mis à l'écart et puis qu'il comprenne plus vite comment ça fonctionne [...] Parce que comme on sait les codes sont différents, la façon d'être en entreprise ici c'est complètement différent. Donc c'est sûr que d'avoir un référent ça peut être intéressant dans le cadre d'une entreprise pour être capable de se rassurer en se disant qu'on est dans le vrai et qu'on fait son travail correctement, au lieu d'être mis au placard parce que tout de suite on n'a pas la bonne attitude, on n'a pas la bonne façon de travailler et puis que ça dérange. »

Le volet permet surtout de mieux comprendre la culture propre à l'entreprise que l'on intègre (ses objectifs, ses activités, ses valeurs, les normes). Plus encore, l'accompagnement rassure la personne et lui confirme qu'elle fait bien son travail, ce qui lui permet d'avoir un suivi continu. Selina, n'ayant pas bénéficié de ce volet, admet que son intégration était parfois difficile et que le fait d'avoir une personne à qui elle aurait pu poser des questions sur les manières de procéder dans l'entreprise aurait été bénéfique :

« Au début je me suis sentie comme je ne savais pas quoi faire. Je pense que les 2 ou les 3 premiers mois c'était difficile aussi. Pour moi c'était bizarre d'arriver puis ils prennent le café ensemble, ils prennent 15 minutes pour avoir le petit déjeuner dans la cuisine. Moi je ne savais

pas trop quoi faire. Est-ce que c'est bien de rester parce que c'est 15 minutes? Je devais être dans mon bureau en train de travailler? Est-ce qu'ils le voient d'une bonne façon. Je crois que mon intégration à l'équipe c'était quand même pour moi un petit peu difficile. Je ne savais pas quoi faire. »

Les employeurs tels que l'employeur 1 trouvent que le volet 2 est primordial au programme, car il montre au nouvel arrivant comment travailler selon les normes canadiennes.

« I don't think it can work without it. I think it's to show whoever you hire and especially if they come from another country, "this is the way we do it in Canada"; whether by law [...] it's the system Canada demands on us. "even though in your country you did it that way", we don't say it's wrong, "but this is the way we do it." [...] »

De plus, l'employeur 3 note que ce volet du PRIIME encourage l'entreprise dans l'embauche, car elle sera soutenue financièrement pour l'accompagnement additionnel requis lors de l'embauche de personnes issues de l'immigration.

« C'est sûr que ça encourage encore plus parce que c'est évident qu'il y a des gens qui nécessitent beaucoup plus d'attention puis de coaching, puis de formation que d'autres. Puis quand tu tombes sur quelqu'un qui a besoin de plus, c'est sûr que là c'est encourageant pour l'employeur de savoir que oui je suis obligée de mettre ma ressource beaucoup plus avec cette personne-là, mais bon ce n'est pas grave, ils m'ont quand même donné 1 500 \$. »

Finalement, d'après les intervenants, le volet aide aussi à contrer les difficultés parfois engendrées par le manque de gestion de la diversité dans les entreprises. Le fait d'avoir un accompagnateur aide l'immigrant à comprendre les nuances culturelles du nouveau milieu de travail. Par exemple :

« Le volet d'accompagnement, oui je crois que c'est très important parce que les gens viennent des pays différents avec des cultures différentes. [...] Ce n'est pas les compétences, les qualifications techniques qui ne cliquent pas. C'est toujours au niveau des communications. Je vous donne un exemple. Disons les ingénieurs qui viennent des pays comme le Maroc, comme la Syrie, ils sont vraiment... c'est la culture de l'entreprise si vous êtes ingénieur vous êtes déjà

supérieur. [...] Vous ne posez pas de question, vous connaissez tout. C'est ça. Ici au milieu du travail où la hiérarchie est surtout horizontale à la place d'être verticale, ce n'est pas facile pour ces gens-là de s'adapter parce qu'ils ne comprennent pas comment on peut demander un conseil à quelqu'un qui travaille dans le même poste que moi. Ou est-ce que j'ai le droit d'approcher mon boss pour poser des questions. Si je pose des questions, peut-être qu'il va sentir que je ne suis pas qualifiée. C'est pour ça qu'il y a beaucoup de conflits et c'est pour ça que la personne qui est engagée pour ses qualifications, mais elle n'est pas heureuse à la place de travail, parce qu'elle ne sait pas comment communiquer avec les autres gens. »

En résumé, le volet 1, la subvention, permet d'obtenir une expérience de travail qui, par elle-même, permet à l'immigrant d'en apprendre davantage sur le marché du travail. Le volet 2, l'accompagnement, favorise une meilleure intégration dans l'environnement de travail et une meilleure compréhension des façons de faire ainsi que de la culture québécoise. Sans cet accompagnement, l'immigrant risque de se sentir perdu. Pour l'employeur, le volet compense les efforts additionnels parfois requis de sa part sur le plan de l'encadrement.

d) La non-reconnaissance de l'éducation et de l'expérience étrangère

Le volet 1 du PRIIME permet aussi la reconnaissance des qualifications étrangères.

L'employeur 2 estime que l'éligibilité de l'immigrant au programme confirme à l'employeur que le participant possède les qualifications nécessaires pour le poste (étant donné qu'Emploi-Québec vérifie les qualifications étrangères durant l'évaluation de première ligne¹⁸ avec l'immigrant et les atteste dans la lettre d'éligibilité de l'employé). Cela lui donne davantage de crédibilité. Aussi, l'employeur 3 trouve que l'obtention d'un emploi dans une compagnie québécoise permet à l'immigrant de faire valider ses compétences. L'employeur 4 observe quant à lui que le programme permet de montrer ce que la personne sait faire :

¹⁸ Voir section 5.3 (d).

« Ce n'est pas le programme. Le programme donne la chance que la personne brille dans son champ d'activité. [...] OK je n'ai pas les compétences pour ça, ça, ça. [...] Mais ça, c'est mes compétences. Ça, c'est d'autres choses que je peux faire. Regarde comment je peux me débrouiller même si je n'ai pas ces compétences-là. »

Asma ajoute que maintenant que sa première expérience a été acquise au Canada, les employeurs s'intéressent beaucoup plus à ses expériences précédentes :

« Mais maintenant quand elle voit mes informations, quand elle a vu toute ça, elle a fait un commentaire : "tu as travaillé combien de temps? Qu'est-ce que tu as fait? C'était quoi les tâches?" Alors moi, je peux parler de mes tâches comme technicienne. Elle était très intéressante parce qu'elle connaît déjà la pharmacie, elle connaît déjà cette pharmacie parce qu'elle fait des produits, mais elle m'a dit pour le moment y a pas une poste libre. »

Toutefois, il est important de noter que le volet 1 ne permet pas de contrer les préjugés qui persistent chez certains employeurs par rapport aux qualifications étrangères. L'employeur 1 ne comprend pas les diplômes étrangers et avoue d'ailleurs qu'elle ne les reconnaît pas, même lorsqu'il y a une équivalence du MICC. Elle recherche surtout ce qui a été réalisé au Canada :

« For the employers, they don't know what it means, the certificates they are coming with from their countries. Maybe in higher levels they do, but in just ordinary levels like me, if someone walks in [...] What is there level of high school? Could be higher, could be lower than ours! What does it mean? I don't know what it means, So if you say, I took a course here, at Lasalle College, and I did this this, and this, it means more to me than the ten years that they might have done in their country. »

Au-delà de la reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers, le volet 1 encourage également une prise de conscience des compétences des immigrants. Pour Hector, le fait d'exercer sa profession lui a permis de faire reconnaître ses compétences professionnelles :

« Donc, elles [les professeures] ont senti que je savais comment traiter avec ma clientèle et ça leur a vraiment fait plaisir. [...] Dans le sens où si ça donne une opportunité d'emploi, et qu'effectivement, l'emploi est

relié au domaine qu'on a eu dans son pays avant d'arriver, ben ça nous donne l'occasion quand même de mettre en évidence ce qu'on sait faire. »

Fatima constate pour sa part que le volet permet aux employeurs de vérifier les compétences des immigrants :

« Parce que si on bloque, si on ferme les portes, si on ne donne pas l'occasion à ces immigrants d'avoir leur première expérience, jamais, jamais on n'aura l'occasion de voir de près ce qu'ils ont comme qualités, ce qu'ils ont comme compétences, de comprendre leur culture. »

L'employeur 2 confirme d'ailleurs que les compétences professionnelles (son sens du service à la clientèle et de l'organisation) de l'immigrant embauché à travers PRIIME indique l'existence d'un bagage professionnel au préalable.

« Yes. It certainly is, especially the customer service skills that she has... In building relationships with customers, her communication skills, yeah, definitely. Oh organizational skills too, because she comes from a background that is extremely detail-oriented and requires tremendous organization, and those were skills that were extremely beneficial to her position here. »

L'employeur 4 explique aussi : « Les compétences au niveau compréhension, on peut dire la compréhension en général de la gestion d'organismes, du fonctionnement des compagnies, les compétences étaient là. »

Même si les employeurs reconnaissent les qualifications et compétences étrangères, cela n'empêche que les immigrants se retrouvent dans des emplois déqualifiés. L'employeur 3, elle, avoue que ses employés participant au PRIIME ont terminé des études universitaires. Cependant, ils travaillent dans des postes d'administration (adjoints administratifs, commis, réception, etc.). Ils n'ont donc pas vraiment l'occasion d'utiliser tout leur capital humain : « Mais nous ce sont toujours des gens qui ont des études universitaires puis on leur offre des postes adjoints, donc c'est sûr que moi je ne peux pas voir le lien avec les études. »

En résumé, nous pouvons avancer que le volet 1 du PRIIME rend possible une reconnaissance de la validité des diplômes étrangers et encourage une prise de conscience de la part des employeurs quant aux compétences professionnelles des immigrants.

e) La demande d'expérience canadienne et québécoise

Il faut dire que du point de vue des employeurs et des immigrants, **le volet 1** du PRIIME permet principalement d'obtenir une première expérience de travail (souvent considérée comme la plus difficile à obtenir).

Certains immigrants sont même d'avis que sans le programme, ils n'auraient pas obtenu d'emploi se rapprochant de leur domaine de qualification. La subvention crée donc une plus grande ouverture de la part de l'employeur afin de compenser le manque d'expérience canadienne. Éva explique :

« Ça sert beaucoup. Ça sert beaucoup parce que c'est sûr que l'avantage, c'est pour l'employeur à mon avis [...] il va accepter plus facilement des immigrants. Donc vraiment, ça c'est une aide. Parce que sinon sans l'aide financière, l'immigrant il doit passer comme des, je sais pas, des choses comme : OK, il parle pas bien français [...] Mais si de toute façon ils ont l'aide financière, ça change un peu les choses. »

Les intervenants sont aussi que le PRIIME sert surtout à obtenir une première expérience de travail canadienne dans le domaine de qualification de la personne immigrante. Les agentes de l'organisme 2 et de l'organisme 3 notent cependant que les postes obtenus sont, en général, en dessous des qualifications des immigrants.

f) L'accès au réseau professionnel

Pour ce qui est de la constitution de réseau, la plupart des participants ne pensent pas que leur emploi-PRIIME leur a permis d'agrandir leur réseau professionnel. Salim note qu'à cause de la petite taille de l'entreprise, il ne

travaille pas avec d'autres graphistes et n'a donc pas de possibilité de se constituer un réseau.

Pourtant, certains notent que le programme, plus particulièrement **le volet 1** (subvention), facilite quand même l'accès au réseau professionnel. Pour Karla, le programme lui a principalement permis de se forger un réseau conformément à ses fonctions dans le domaine du communautaire :

« Là j'ai un réseau que j'ai réussi à constituer par mes fonctions mêmes. En fait en étant comme liaison avec toutes les autres structures, ça m'a permis d'élargir mon réseau. Même que d'être en lien avec des instances gouvernementales avec lesquelles je n'avais pas accès quand j'étais en recherche par exemple. »

Les 4 employeurs, par contre, semblent penser que le PRIIME permet d'élargir le réseau professionnel du participant. L'employeur 2 explique que le simple fait de faire partie du programme aide les participants à profiter d'un réseau auquel ils n'auraient sans doute pas eu accès par eux-mêmes.

« Yeah. Well I think it boils down to networking today in finding work. So I think that to have them in a program like PRIIME, it's just expanding that network. [...] And I think even people who are not immigrants to the country; I think we've all, at one point or another, needed that helping hand where someone has a connection that we don't and they help you get a foot in the door. And I think PRIIME for immigrants becomes that connection where: "look, I have opportunities for you". »

De plus, l'employeur 3 note qu'avec l'emploi-PRIIME il est possible de rencontrer des personnes, de participer à des conférences et donc de se faire des contacts additionnels :

« Ils développent des relations. Nous, on fait quasiment des conférences une fois par mois ou 2 fois par mois. Donc on les fait participer à ça. On leur dit: "profitez-en, c'est là pour tous les nouveaux arrivants donc vas-y toi aussi". Donc pendant les heures de travail ils allaient assister à ça. Là, ils rencontrent des conférenciers, des gens du milieu des affaires qui viennent, qui échangent des cartes. On leur apprend aussi à faire des cartes d'affaires ça fait qu'ils échangent leurs cartes. Puis quand ils partent, en tout cas ils ont rencontré des gens. La balle est dans leur camp, ils doivent s'en servir. »

L'employeur 4 confirme que les nouveaux arrivants développent des contacts à travers les personnes qu'ils côtoient. Karla, par exemple, en tant qu'agente de développement, rencontre beaucoup de monde dans le domaine du communautaire, tandis qu'un autre de ses employés travaille avec des personnes dans le domaine de la comptabilité.

« À travers ses contacts à l'intérieur de l'organisme même, à travers ses contacts sociaux et professionnels, et cetera, ça va élargir ses contacts au niveau professionnel. Juste pour l'exemple d'Omar ou de Karla... Karla travaille comme agente de développement, c'est elle qui rencontre tout le monde. Omar qui travaille en comptabilité qui est un domaine spécialisé, mais il va travailler dans son domaine avec des collègues de différents milieux, le comptable agréé... Alors il développe un contact et un jour dire "Je n'ai plus d'emploi, je peux appeler... ". »

En résumé, selon les participants immigrants, le PRIIME ne facilite pas vraiment l'accès aux réseaux professionnels. Les employeurs n'ont pas la même opinion par contre. D'après eux, la simple participation au programme et l'expérience de travail qui en découle permettent aux immigrants de rencontrer des personnes dans le milieu professionnel.

En conclusion, la théorie explique que les différents volets du PRIIME permettent une intégration et un temps d'adaptation pour l'immigrant durant le programme. Ils assurent que ce dernier obtienne une première expérience d'emploi (volet 1), soit encadré durant ses premiers temps en emploi (volet 2) et puisse compenser ses lacunes avec une formation d'appoint si nécessaire (volet 4). De plus, le volet 3 devrait permettre à l'entreprise de mettre en place des structures de gestion de ressources humaines et de gestion de la diversité.

En réalité, seuls les volets 1 et 2 du PRIIME semblent être mis en œuvre afin de combattre les multiples obstacles des immigrants sur le terrain, selon les participants rencontrés. Le volet 1 (subvention) est le volet qui permet d'acquérir l'expérience de travail. De cette expérience, les immigrants sont en

mesure de faire leur preuve et de combattre les obstacles. Le volet 2 permet pour sa part à l'immigrant de se sentir accompagné dans le nouveau milieu de travail.

4.6 L'intégration professionnelle et le PRIIME

Dans cette section, rappelons que notre objectif de recherche consiste à savoir si le PRIIME favorise une meilleure intégration en emploi des immigrants en les aidant à acquérir une première expérience de travail dans leur domaine de compétence, tout en contrant la déqualification et en encourageant le maintien en emploi. Rappelons aussi que nous avons défini l'intégration professionnelle, notre variable dépendante, par rapport à la déqualification, la réduction des obstacles, ainsi que le maintien en emploi des immigrants.

a) La déqualification

Rappelons qu'il y a 2 manières de déterminer la présence et le degré de déqualification : l'approche par auto-déclaration et l'approche normative.

1. Approche par autodéclaration

Cette méthode repose sur l'opinion de l'individu, même lorsqu'il s'agit de la concordance entre son niveau d'étude et celui de l'emploi dans lequel il œuvre. Quatre hommes sur 6 et une femme sur 9 ont indiqué qu'il y avait concordance entre le niveau de leur diplôme et celui requis par l'emploi-PRIIME.

Par contre, selon Fatima :

« Le niveau, c'est un niveau plus bas. Donc ça a commencé par des tâches de secrétaire-réceptionniste donc, acheminer des appels téléphoniques, la saisie et tout. Mais, vu les exigences du marché du travail, les secrétaires de direction doivent rédiger, doivent faire beaucoup de tâches, donc je dois avouer que moi-même j'aurais aimé

avoir cette occasion-là pour que je puisse me remettre et avancer. Mais c'est resté des tâches simples. »

Alassane dit que ce sont souvent des postes qu'ils occupaient en début de carrière : « C'est un emploi que j'ai occupé il y a 15-20 ans en fait. 15-20 ans, je l'ai fait et ces dernières années je faisais autre chose que ça quoi. »

Nous voulions également observer les perceptions des employeurs et intervenants au niveau de la déqualification des immigrants. À ce propos il est intéressant de noter que 3 employeurs rencontrés sur 4 trouvent que l'emploi-PRIIME correspond au niveau d'étude du participant. L'employeur 2 remarque toutefois que ce n'était pas forcément le cas en début d'emploi, mais le poste a été modifié au fur et à mesure, de manière à correspondre aux capacités de la personne en fonction. L'employeur 4 pense que l'immigrante embauchée, Karla, n'est pas du tout déqualifiée. L'employeur 3, cependant, trouve que les employés embauchés sont déqualifiés ; il n'y a que le domaine de l'emploi-PRIIME qui correspond à leur domaine d'étude.

Une conseillère à l'emploi explique la différence entre les divers degrés de déqualification que l'on peut observer parmi les clients. Elle trouve qu'un certain degré de déqualification est acceptable, voire normal. Cela peut permettre un temps d'adaptation au nouvel arrivant.

« Encore avec un comptable, disons si la personne travaillait comme comptable, ici il commence comme commis-comptable. Mais je trouve que c'est normal et c'est toujours profitable pour le candidat. C'est toujours profitable parce qu'il doit commencer quelque part et si c'est son premier emploi ici il ne connaît pas tout comment ça fonctionne ici. C'est-à-dire s'il commence même plus bas c'est toujours bénéfique parce qu'il apprend. C'est moins stressant parce que... le choc c'est effrayant pour les gens. [...] Mais si après 6 mois vous voyez que tout va bien, que vous êtes au même niveau de compétence que vos collègues dans le poste de comptable, vous pouvez avancer. »

Mais le fait de commencer par un emploi déqualifié condamnerait-il à jamais l'immigrant à une série d'emplois semblables? La conseillère pense que cela

dépend surtout de l'ambition de la personne. Cela dépendra aussi du degré de déqualification de l'emploi dans lequel il se trouve.

En résumé, on note une discordance entre immigrants et employeurs. Les immigrants se trouvent déqualifiés, mais les employeurs ne le pensent pas.

2. Approche normative

Nous avons constaté ci-dessus que l'approche par autodéclaration demeure vague et subjective. Elle ne permet pas d'obtenir un indicateur relativement fiable de la déqualification. Par contre, l'approche normative repose sur une comparaison entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par une personne et celui requis par l'emploi, comme indiqué dans le guide de la Classification nationale des professions de Statistique Canada. Dans ce sens, malgré ses limites, elle est plus précise et plus fiable.

TABLEAU 17 Présence et degré de déqualification (hommes) - Approche normative

Participant	Emploi-PRIIME et code CNP	Diplôme le plus élevé du participant	Diplôme exigé par l'emploi-PRIIME selon la CNP	Présence et degré de déqualification
Omar	Assurance qualité CNP : (2171)	Maîtrise en administration des affaires	BAC	Moyennement déqualifié
Alassane	Technicien de laboratoire CNP : (2211)	Licence en chimie organique	DEC	Moyennement déqualifié
Hector	Intervenant en psychomotricité CNP : (5254)	DEUG en anglais	DEC ou expérience prolongée dans un sport.	Moyennement déqualifié
Ahmed	Directeur comptable et financier CNP : (1111)	Maîtrise en administration des affaires + CGA	BAC ou maîtrise et accréditation professionnelle	Non déqualifié
Salim	Graphiste principal CNP : (5241)	Baccalauréat en arts appliqués en conception graphique	BAC	Non déqualifié
Aleksander	Technicien électronique CNP : (2241)	DEC en électronique	DEC	Non déqualifié

Le tableau 17 montre que parmi les hommes, la moitié est moyennement déqualifiée tandis que l'autre moitié est non déqualifiée.

TABLEAU 18 Présence et degré de déqualification (femmes) - Approche normative

Participant	Emploi-PRIIME et code CNP	Diplôme le plus élevé du participant	Diplôme exigé par l'emploi-PRIIME selon la CNP	Présence et degré de déqualification
Ming	Adjointe administrative CNP : (1241)	Maîtrise en communication	DEC	Très déqualifiée
Selina	Adjointe administrative CNP : (1241)	Baccalauréat en économie et affaires internationales	DEC	Moyennement déqualifiée
Éva	Adjointe administrative CNP : (1241)	Baccalauréat en sciences	DEC	Moyennement déqualifiée
Évelyne	Réceptionniste CNP : (1414)	BTS en commerce	DES	Moyennement déqualifiée
Tatiana	Adjointe administrative CNP : (1241)	Baccalauréat en langues étrangères et littérature	DEC	Moyennement déqualifiée
Karla	Agente de développement et liaison CNP : (4164)	Doctorat en anthropologie	BAC	Moyennement déqualifiée
Mireille	Préposée pour personnes âgées CNP : (4412)	Diplôme de secrétariat et de tenue de livres	Quelques années d'études secondaires	Moyennement déqualifiée
Fatima	Secrétaire-réceptionniste CNP : (1414)	DEP en secrétariat	DES	Moyennement déqualifiée
Asma	Technicienne en pharmacie CNP : (3219)	Baccalauréat en pharmacie	DEC	Moyennement déqualifiée

Le tableau 18 montre que parmi les femmes, 8 participantes sont moyennement déqualifiées tandis qu'une participante est très déqualifiée.

L'examen des 2 tableaux illustre donc que sur l'ensemble des participants, un participant (une femme) est très déqualifié (7%), 11 participants (huit

femmes et trois hommes) sont moyennement déqualifiés (73%) et trois participants (trois hommes) ne sont pas déqualifiés (20%). Rappelons que selon l'approche par auto-déclaration, dix participants se considéraient déqualifiés (deux hommes et huit femmes). Dans la suite de notre étude, nous discuterons de la déqualification à partir de l'approche normative.

Les tableaux 19 et 20 ci-dessous comparent le salaire de l'emploi-PRIIME de nos participants au moment de l'embauche, leur salaire au moment de notre rencontre et le salaire moyen pour l'emploi occupé à Montréal en 2005. Ils montrent également leur satisfaction envers leur salaire et si celui-ci est comparable à celui de leurs collègues.

TABLEAU 19 Salaire emploi-PRIIME comparé au salaire annuel moyen à Montréal, selon le degré de déqualification (hommes)

Nom de l'immigrant	Salaire à l'embauche	Salaire comparable aux collègues	Salaire annuel moyen à Montréal en 2005	Augmentation de salaire	Salaire à l'entrevue	Satisfaction envers le salaire
Omar	40 000 \$ - 49 999 \$	Oui	65 000 \$	Non	40 000 \$ - 49 999 \$	Non
Alassane	20 000 \$ - 29 999 \$	Oui	47 000 \$	Oui	20 000 \$ - 29 999 \$	Non
Hector	20 000 \$ - 29 999 \$	Oui	25 000 \$	Non	20 000 \$ - 29 999 \$	Oui
Ahmed	40 000 \$ - 49 999 \$	n.a. ¹⁹	68 000 \$	Oui	60 000 \$ - 69 999 \$	Non
Salim	30 000 \$ - 39 999 \$	n.a.	35 000 \$	Oui	30 000 \$ - 39 999 \$	Oui
Aleksander	20 000 \$ - 29 999 \$	Inférieur	48 000 \$	Non	20 000 \$ - 29 999 \$	Non

¹⁹ n.a. signifie soit que le participant n'avait pas de collègue avec qui comparer le salaire, soit qu'il ne connaît pas le salaire de ses collègues.

TABLEAU 20 Salaire emploi-PRIME comparé au salaire annuel moyen à Montréal, selon le degré de déqualification (femmes)

Nom de l'immigrant	Salaire à l'embauche	Salaire comparable aux collègues	Salaire annuel moyen à Montréal en 2005	Augmentation de salaire	Salaire à l'entrevue	Satisfaction envers le salaire
Ming	20 000 \$ – 29 999 \$	n.a.	33 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Non
Selina	20 000 \$ – 29 999 \$	n.a.	33 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Non
Éva	20 000 \$ – 29 999 \$	Inférieur	33 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Oui
Évelyne	20 000 \$ – 29 999 \$	n.a.	26 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Oui
Tatiana	20 000 \$ – 29 999 \$	n.a.	33 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Non
Karla	30,000\$ – 39 999\$	Inférieur	53 000 \$	Oui	30 000 \$ – 39 999 \$	Non
Mireille	20 000 \$ – 29 999 \$	Inférieur	23 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Non
Fatima	20 000 \$ – 29 999 \$	n.a.	26 000 \$	Non	20 000 \$ – 29 999 \$	Oui
Asma	20 000 \$ – 29 999 \$	Oui	42 000 \$	Oui	20 000 \$ – 29 999 \$	Non

Chez l'ensemble des participants, le niveau de salaire est relativement faible, sauf exception, situation qui est cependant davantage marquée pour les femmes. Le salaire en général n'a pas été augmenté entre le moment de l'embauche et celui de l'entrevue. Enfin, il est généralement inférieur au salaire moyen, ce qui s'explique en partie par le fait que la base de calcul de ce dernier comprend des salariés ayant parfois des niveaux d'ancienneté élevés. Tant les femmes que les hommes sont majoritairement insatisfaits de leur salaire, et ce quel que soit la présence ou le degré de déqualification. Enfin, il est également intéressant de noter que les femmes immigrantes sont davantage marquées par la déqualification ce qui confirme l'intersectionnalité de la discrimination qu'elles affrontent.

b) Maintien en emploi et promotion

Maintien

Étant donné que le PRIIME vise le maintien en emploi des immigrants, dans cette partie nous examinons si nos participants ont effectivement été maintenus dans leur poste à la suite de la fin de la subvention salariale et s'il y a eu des possibilités d'avancement.

Concernant les participants hommes, cinq participants sur six sont encore en emploi au terme de la subvention. Le sixième participant, Michael, n'a travaillé que trois mois au moment de l'entrevue donc la subvention salariale n'est pas encore échue. Pour ce qui est de nos participantes, six sur neuf sont encore dans l'emploi-PRIIME à la suite de l'échéance de la subvention salariale. Cependant, trois participantes sur neuf ne sont plus en emploi au moment de l'entrevue. Pour Évelyne, c'est à cause des problèmes financiers de l'entreprise. Les deux autres participantes (Fatima et Tatiana) ont été embauchées sur contrat (voir tableau 21).

La grande majorité de nos participants est donc toujours en emploi après 6 mois de subvention salariale. Il est intéressant de noter que certains ont été maintenus dans l'emploi-PRIIME jusqu'à deux ans et demi après la subvention. Au moment de l'entrevue, huit participants pensent demeurer dans l'emploi pendant encore au moins un an.

Pour ce qui est des entreprises interrogées, toutes possèdent encore des employés ayant initialement participé au PRIIME :

- deux sur trois des personnes embauchées à travers PRIIME chez l'entreprise 1 ;
- Une employée sur deux à l'entreprise 2. Une participante a été licenciée durant les trois premiers mois d'embauche, car elle n'avait pas les qualifications nécessaires pour le poste ;
- Une participante sur deux embauchée à l'entreprise 3. Une a terminé son contrat, alors que l'autre travaille à présent comme adjointe

administrative. L'employeur 3 remarque également que parmi ses anciennes employées participant au PRIIME, nombreuses sont celles qui partent en congés de maternité et ne reviennent pas ou quittent leur emploi par elles-mêmes ;

- À l'entreprise 4, les deux participants embauchés par le programme sont encore en emploi.

Aussi, la majorité des employeurs pense que les participants seront toujours en emploi dans un an. L'employeur 2, par exemple, spécifie que les employés ont un futur au sein de son entreprise. Par contre, l'employeur 1 n'est pas certain que l'employé de bureau soit encore là dans un an. De son point de vue, certaines personnes utilisent le PRIIME comme un tremplin vers d'autres possibilités d'emploi :

« I think that some of the people use the PRIIME, the employees, and I have nothing against that, as a stepping stone to them for more opportunity. It's the name of the game. But [she]'s here over a year, so... who do you know who's gonna stay more than a year anyway! In a small company! I think the employees do use PRIIME to open a door. And if that's how they have to use it... so be it. »

Quant aux intervenants, les représentants d'organismes communautaires rencontrés semblent d'avis que les candidats demeurent en emploi à la suite des six premiers mois de subvention. Ils ajoutent que dans les cas où cela n'est pas possible, ils ont gagné au moins six mois d'expérience locale, ce qui les rend déjà plus attrayants sur le marché du travail. Même si certains employeurs essaient de profiter du système en utilisant la subvention salariale pour les immigrants, elle reste malgré tout une expérience valable :

« Ils les prennent, des fois c'est permanent, puis après ils trouvent des raisons, ils s'en débarrassent... [...] Pour eux, veut ou veut pas, l'expérience qu'ils vont prendre de là va jouer en leur faveur pour le reste. Donc oui, on ne veut pas l'abus, on ne souhaite pas l'abus des employeurs, mais en même temps, c'est difficile à contrôler, c'est une réalité aussi. Donc moi, je me positionne plus du point de vue de notre clientèle et je me dis s'ils ont accès à ces 6 mois, à priori, ça va les aider pour le reste... ils pourront enfin dire : "j'ai cette expérience canadienne" pour essayer d'avancer. »

Les agents d'aide aux entreprises d'Emploi-Québec observent que la plupart des personnes demeurent en emploi après l'embauche, à moins que ce soit un problème dans l'entreprise (mise à pied, perte de contrats, etc.). L'agente fait un suivi périodique et porte une attention particulière aux abus. L'étude du MESS et du MICC (2007a) fait ressortir que 63 % étaient toujours en emploi à la suite de l'échéance de la subvention salariale et l'étude auprès des entreprises montre que 39 % avaient toujours le même emploi 20 mois après la subvention (MESS et MICC, 2007c).

En résumé, le PRIIME encourage le maintien en emploi à court terme, c'est-à-dire après la subvention salariale. Si les immigrants ne sont plus en emploi à la suite de la subvention salariale, c'est pour diverses causes dont le fait qu'ils se retrouvent souvent dans des PME, où les possibilités d'avancement s'avèrent réduites.

Promotion

La moitié des participants hommes pensent qu'ils seront encore en emploi l'année prochaine. Les autres ne sont pas certains de vouloir continuer dans la même entreprise. Salim préférerait être dans une plus grande compagnie. Alassane n'est pas sûr, en partie à cause de l'instabilité du poste, mais aussi parce qu'il a d'autres ambitions :

« Aujourd'hui tant que ça marche vous êtes là. Demain si ça ne marche pas vous êtes "out". Deuxièmement moi si j'ai mieux ailleurs, je suis parti. C'est ici qu'on a appris qu'il n'y a pas de sentiment. Chacun gère sa vie selon ses intérêts, selon ses avantages. »

Sur les six participantes encore en emploi, cinq voudraient encore être dans l'entreprise l'an prochain, même si Mireille aimerait trouver autre chose, davantage lié à sa formation et avec un meilleur salaire :

« Je ne vais pas aimer être là dans un an. [...] Pensez-vous que je peux faire dix ans avec ce salaire-là? À moins que je n'aie pas d'ambition. [...] Je ne quitte pas seulement par rapport au salaire. Par rapport au salaire oui, le travail que je fais ce n'est pas ma formation académique. »

La majorité des participants ne pensent pas qu'il y a des occasions d'avancement au sein de l'entreprise PRIIME. Seulement deux participants croient qu'il y a de réelles possibilités de mobilité au sein de leur emploi actuel. Les autres se sentent confinés dans des postes, sans possibilité d'avancement. Hector ne voit pas comment son poste pourrait évoluer :

« C'est juste ça; intervenant en psychomotricité et puis c'est un projet qui dure maintenant... c'est la troisième année que ça dure comme projet. Y a pas eu de promotions. [...] y a juste eu comme un superviseur qui, lui aussi, il est intervenant. En plus d'intervenir, il a la tâche un peu administrative. »

Certains y voient quand même de l'avenir. Pour Ming, même si elle ne peut pas avoir de promotion due à la petite taille de l'entreprise, ses tâches sont de plus en plus diversifiées et intéressantes. L'employeur fait aussi preuve de bonne foi en la compensant sous forme de bonus.

D'ailleurs, un employeur note que bien que les entreprises soient plus petites, elles ont généralement des possibilités de formation, d'avancement en matière de développement individuel et d'augmentation salariale. L'employeur 2 dit à propos de son employé embauché par le PRIIME :

« Her job title has changed, her responsibilities have changed, her salary has been increased, yes. And there's still room for growth there. [...] Her salary definitely has increased and she'll be up for review again I think in another 6 months. [...] And since this is between you and me, I think we're also aiming towards another increase. »

En résumé, les postes subventionnés par le programme sont souvent dans des PME où il existe un plafond en ce qui concerne la mobilité interne. Par conséquent, la majorité des participants n'y voient pas de futur à long terme.

c) Trajectoires professionnelles

Dans cette section, nous avons examiné les différentes trajectoires de nos participants (de leur premier emploi au Canada jusqu'à présent). L'intérêt de s'attarder aux trajectoires professionnelles des immigrants, ainsi que leur sens, a été souligné par Chicha (2009). Dans le cas présent, cet examen

permet de voir si l'emploi-PRIIME représente une amélioration comparativement à leurs emplois passés ; en d'autres termes, leur permet-il de se situer sur une trajectoire ascendante, les rapprochant éventuellement d'une bonne intégration au marché du travail?

TABLEAU 21 Trajectoires depuis l'arrivée au Québec (hommes)²⁰

Candidat	Premier emploi au Québec	Deuxième emploi au Québec	Troisième emploi au Québec	Quatrième emploi au Québec	Cinquième emploi au Québec
Trajectoires ascendantes					
Alassane	Étalagiste chez <i>Walmart</i>	Mars – Sept. 2009 Technicien de laboratoire textile (emploi-PRIIME)	Sept. 2009 – Juill. 2010** ²¹ Technicien de laboratoire textile (maintien)	n.a.	n.a.
Hector	Agent de service à la clientèle	Août 2009 – Févr. 2010 Intervenant en psychomotricité (emploi-PRIIME)	Févr. – Mai 2010** Intervenant en psychomotricité (maintien)	n.a.	n.a.
Ahmed	Mars – Sept. 2007 Assistant au contrôleur (emploi-PRIIME)	Sept. 2007 – Mai 2010** Directeur-comptable et financier (maintien)	n.a.	n.a.	n.a.
Stable					
Omar	Déc. 2009 – Mai 2010 Soutien technique assurance qualité (emploi-PRIIME)	Mai 2010** Soutien technique assurance qualité (maintien)	n.a.	n.a.	n.a.
Salim	Août 2009 – Févr. 2010 Graphiste principal (emploi-PRIIME)	Févr. 2010 – Mai 2010** Graphiste principal (maintien)	n.a.	n.a.	n.a.
Non-Applicable					
Aleksander	Janv. – Juin 2011** Technicien électronique (emploi-PRIIME)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

²⁰ Le sens des trajectoires est déterminé par une comparaison entre le 1^{er} emploi occupé au Canada et l'emploi occupé au moment de l'entrevue.

²¹ ** Signifie la date de l'entrevue et n'est pas une date de fin d'emploi, à moins que spécifié.

TABLEAU 22 Trajectoires depuis l'arrivée au Canada (femmes)

Candidat	Premier emploi au Québec	Deuxième emploi au Québec	Troisième emploi au Québec	Quatrième emploi au Québec	Cinquième emploi au Québec
Trajectoires ascendantes					
Ming	Bénévolat Réceptionniste	Représentante au service à la clientèle	Secrétaire et teneur de livres	Nov. 2009 – Avr. 2010 Adjointe administrative (emploi- PRIIME)	Avr. 2010 – Mai 2010** Adjointe administrative (maintien)
Mireille	Bénévolat (cumul de fonctions) Réceptionniste Caissière Tutrice	Contremaîtresse dans une manufacture	Aide familiale	Nov. 2009 – Avr. 2010 Préposée pour personnes âgées (emploi- PRIIME)	Avr. 2010 – Mai 2010** Préposée pour personnes âgées (maintien)
Selina	Service à la clientèle	Stagiaire en marketing	Janv. –Juin 2010 Adjointe administrative dans un OSBL (emploi- PRIIME)	Juin 2010 – Mars 2011** Adjointe administrative dans un OSBL (maintien)	n.a.
Éva	Serveuse	Stage à l'Entrepôt X en service à la clientèle	Nov. – Avr. 2010 Adjointe administrative à l'Entrepôt X (emploi- PRIIME)	Avr. 2010 – Mars 2011** Adjointe administrative à l'Entrepôt X (emploi- PRIIME)	n.a.
Fatima	Commis à l'entrée de données	Sept. 2010 – Mars 2011 (fin d'emploi) Secrétaire- réceptionniste (emploi- PRIIME)	n.a.	n.a.	n.a.
Asma	Opératrice (travail à la chaîne)	Commis à l'emballage et à l'expédition	Commis de plancher (pharmacie)	Commis de bureau	Août 2008 – Févr. 2009 Technicienne en pharmacie (emploi- PRIIME) Févr. 2009 – Mars 2011** Technicienne en pharmacie (maintien)
Évelyne	Mars -Sept. 2008 (fin d'emploi) Réceptionniste et soutien administratif	Agente de voyage	Retour aux études	n.a.	n.a.

	(emploi-PRIIME)				
Karla ²²	Entretien ménager commercial	Préposée aux bénéficiaires dans un centre d'accueil	Enseignante à l'Université de Winnipeg	Assistante de recherche à l'Université Laval	Avr. – Oct. 2008 Agent de développement de liaison (emploi-PRIIME) Oct. 2009 – Mars 2011** Agent de développement de liaison (maintien)
Trajectoire descendante					
Tatiana	Avr. – Oct. 2010 (fin d'emploi) Adjointe administrative (emploi-PRIIME)	Oct. 2010 – Juin 2011 Chômage	n.a.	n.a.	n.a.

Les tableaux 21 et 22 montrent que la plupart des participants (11) ont une trajectoire ascendante. Seuls deux participants présentent une trajectoire stable, et un participant une trajectoire descendante (Tatiana à été congédiée à la fin de sa subvention). On note qu'un seul participant ne peut être classé dans une trajectoire (Aleksander n'a pas terminé sa subvention salariale).

d) Le PRIIME, comme illustration d'un marché transitionnel du travail

Transition riche

La majorité des participants semble indiquer que l'expérience acquise à travers PRIIME est positive et permettra une certaine mobilité de carrière, soit vers un poste meilleur (9/15) ou vers de l'entrepreneuriat (2/15). Le PRIIME représente une transition négative pour seule une personne (Tatiana).

²² Karla a une trajectoire ascendante lorsqu'on la compare à son 1^{er} et son dernier emploi. Cependant, entre-temps elle a été enseignante à l'Université de Winnipeg, emploi qu'elle a quitté en raison de son éloignement. Il s'agit donc d'une trajectoire atypique.

Plusieurs de nos participants expliquent que l'expérience acquise dans leurs emplois PRIIME a permis de trouver des opportunités plus intéressantes dans le futur. Pour Salim, cette expérience lui a donné l'expérience et la confiance dont il avait besoin afin de pouvoir évoluer vers d'autres postes : *« I'll be there till I finish my integration. Till I feel that I have the confidence to even start my own business or to apply for bigger firms or advertizing agencies. »*

Quant à Asma, elle estime que l'expérience du PRIIME lui a permis de mieux se présenter professionnellement et pourrait même lui offrir de meilleures opportunités :

« Maintenant quand elle voit mes (in)formations, quand elle a vu toute ça, elle a fait un commentaire : "tu as travaillé combien de temps? Qu'est-ce que tu as fait? C'était quoi les tâches?" Alors moi, je peux parler de mes tâches comme technicienne. Elle était très intéressante parce qu'elle connaît déjà la pharmacie, elle connaît déjà cette pharmacie parce qu'elle fait des produits. »

L'emploi-PRIIME peut aussi être une transition entre emploi et entrepreneuriat. Karla a accepté cet emploi pour mieux connaître le secteur du communautaire, son but ultime étant de fonder sa propre entreprise :

« La perspective c'est de rester là encore deux, trois ans, parce que j'ai un projet de construire ma propre entreprise. Donc pour l'instant j'ai encore des choses à réaliser dans cet emploi-là. Puis en même temps, je travaille sur mes propres choses. Du moment où mes choses pour ma propre entreprise vont être prêtes, je vais laisser. »

Depuis qu'Évelyne a quitté son emploi, elle trouve que PRIIME a plutôt été une transition qui l'a poussée à retourner aux études :

« Honnêtement? Si ça m'a permis de progresser? Non pas encore. Je n'ai pas encore vu... Non. Non parce qu'après j'ai perdu mon emploi et puis entre-temps c'était difficile d'en retrouver un parce que ce n'était pas la bonne période non plus. Entre-temps, j'ai trouvé mon emploi d'agent de voyages, mais c'était plus un emploi de transition. Puis d'ailleurs, je suis retournée aux études, donc je ne peux pas dire que ça soit vraiment le moteur, non. »

À la suite de son expérience PRIIME, Hector a également pensé à retourner aux études afin de pouvoir réellement travailler au même niveau que son expérience précédente :

« Ce que j'aimerais faire. Ben, là j'aimerais bien reprendre avec l'enseignement, mais... ça sera pas tâche aisée, parce que l'équivalence que le Ministère m'a fournie ne me donne rien, ne reconnaît rien en enseignement. [...] Donc l'alternative que j'ai c'est ça, c'est de voir si je pourrai avoir un gain de temps avec l'anglais puis si j'arrive là, à avoir ce Bac en anglais ben, j'irai suivre le programme de un an en Ontario »

Finalement, pour Tatiana l'emploi-PRIIME constitue une transition négative. L'employeur, qui l'a congédiée au terme de sa subvention, a restreint ses possibilités en donnant des références négatives sur sa prestation de travail à des employeurs potentiels.

Autonomie

Tel qu'indiqué plus haut²³, une bonne transition permet d'accroître l'autonomie de l'individu en lui donnant plus de pouvoir sur le plan financier de la participation aux décisions qui affectent son emploi. Nous constatons que dans le PRIIME, le participant est consulté lors du choix de l'emploi-PRIIME. Par contre, les salaires des emplois PRIIME observés sont bas pour des employés qualifiés.

Principe de cofinancement

Rappelons également le troisième principe de la théorie des marchés de travail transitionnel, qui est celui du cofinancement; là où les mesures accompagnant les transitions devraient être un mélange de contributions privées et publiques dans la mise en œuvre de politiques. Le PRIIME en représente un exemple, étant donné que les contributions sont privées (les employeurs paient une partie du salaire) et publiques (Emploi-Québec et Investissement Québec contribuent au salaire de l'employé jusqu'à 50 % et

²³ Voir p. 62.

ce, jusqu'au salaire minimum). Cependant, le cofinancement reste partiel, puisque comme nous l'avons vu, certains volets pouvant être financés sont souvent ignorés.

Partenariat entre les acteurs

Plusieurs intervenants d'organismes communautaires déplorent l'absence de concertation entre les agents d'Emploi-Québec et eux-mêmes. Il se sentent de moins en moins impliqués. De plus, la concertation entre les agents et les employeurs demeure très administrative, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de coordination sur le contenu, la progression, les besoins, etc. Cette situation se confirme d'ailleurs par le manque de suivi et le fait que les volets ne sont pas pleinement utilisés.

En résumé, le PRIIME constitue une transition positive pour la majorité des participants. Il adhère aux principes d'autonomie et de cofinancement de la perspective des marchés transitionnels de travail, même si les salaires des emplois PRIIME restent bas. Toutefois, le principe de partenariat entre acteurs n'est pas suffisamment respecté dû au manque de concertation entre les différents acteurs.

4.7 Bilan du PRIIME

a) Aide financière et accès à l'emploi

De manière générale, les immigrants trouvent que le programme permet, effectivement, de faciliter l'intégration dans un emploi. Plusieurs sont d'avis que la subvention salariale représente le volet le plus pertinent du programme, puisque c'est celui qui intéresse réellement les employeurs et qui est le plus connu. D'après les participants immigrants, employeurs et intervenants, le PRIIME facilite l'accès à l'emploi. Comme l'affirme Ahmed, la subvention met en place une sorte de mise à niveau relativement aux natifs :

« c'est que ça donne une chance à des étrangers qui sont qualifiés, mais qui... ils ont un nom bizarre, ou bien ils ont étudié... enfin, donc ils n'ont pas toutes les chances, ils ne partent pas sur le même bien que d'autres Québécois. »

Les employeurs indiquent également que la subvention est quand même le point le plus important du programme. Grâce à l'aide financière, il est possible de prendre le temps d'accompagner la personne. L'employeur 3 explique :

« Ce n'est pas une généralité, mais quand il y a des gens qui ont besoin de plus [...] C'est sûr qu'on se dit OK on a un PRIIME, ce n'est pas grave, c'est comme oui on investit pas mal plus, mais ce n'est pas grave, laisse faire, on est payé pour ça, c'est correct. C'est sûr que c'est l'argent. »

Le programme permet par la même occasion de rassurer et d'inciter l'employeur à embaucher cette main-d'œuvre. Comme l'affirme l'employeur 3 :

« La fonction première que va permettre le PRIIME c'est justement... c'est d'inciter l'employeur à lui donner sa chance. C'est carrément ça. C'est ça le but. Il faut qu'il se serve de ça comme un outil pour enlever le doute peut-être qu'il y a dans la tête de la personne en face de lui parce qu'il vient d'ailleurs. »

L'aide est particulièrement attrayante pour les PME et les OSBL, qui peuvent en dépendre pour la création de postes.

Par contre, comme la mesure incitative est purement financière, elle ne fait donc pas forcément la promotion de l'apport de la diversité en emploi. D'ailleurs, l'employeur 4 trouve aussi dommage qu'il soit nécessaire d'inciter les employeurs financièrement afin qu'ils donnent une chance à la main-d'œuvre immigrante.

C'est ce qui amène certains, comme Tatiana, à avancer que le PRIIME devient une manière d'obtenir une main-d'œuvre bon marché pour certains employeurs : « It was cheaper for them. It's like cheap labour. It's like a slave

they take... it's like Cinderella that makes everything. It's my opinion (laughs). »

Il est également observé que la lettre de subvention salariale, à elle seule, n'ouvre pas toutes les portes à l'emploi. Il faut qu'elle soit accompagnée. Des intervenants de l'organisme communautaire 2 rapportent d'ailleurs que moins de 50 % de leurs placements se font à travers PRIIME. De plus, le fait d'être embauché sous incitatif financier comporte le risque de frustrer l'immigrant :

« Du point de vue de la personne, de sa confiance en elle. Parce que veut ou veut pas, quelque part de savoir qu'on t'as embauché avec ça, avec cette subvention qui fait que bon, au lieu de te payer tel quel comme on aurait payé peut-être un québécois de souche, toi on te paye moins, pour soi-disant te donner cette expérience, déjà, on a l'impression, on part pas d'égal à égal. Je crois, quelque part aussi, du point de vue de la personne, c'est moins intéressant. »

L'employeur 2 ajoute d'ailleurs que le simple fait de devoir participer au PRIIME peut être humiliant pour les immigrants :

« Does this, not insult, is this offensive to an immigrant? [...] and I imagine it is a bit of a blow to their egos, their personal prides because in their country, especially if they're a doctor or an engineer, you know, they're recognized at a certain class in their country, and then here, all of a sudden, it's as if they've just dropped to... you know... the lower level of a ladder. »

En résumé, la subvention salariale facilite effectivement l'accès à l'emploi. Les immigrants deviennent plus attrayants. Les employeurs peuvent prendre davantage de temps pour accompagner les participants. Pourtant, la subvention ne résout pas le problème des préjugés qui persistent sur le marché du travail. De plus, le fait d'être obligé de recourir à un tel programme risque d'être frustrant et humiliant pour certains participants.

b) Participation et processus administratif

Promotion

Plusieurs participants immigrants trouvent que le programme n'est pas assez connu de sa clientèle cible. Karla, par exemple, soulève le fait que la promotion du programme est faible ; elle n'est même pas très présente dans les centres de recherche d'emploi ou dans les organismes. Elle doute même que les minorités visibles soient au courant du programme, même si celles-ci sont également visées par le PRIIME. Selina rapporte que les personnes de son entourage ne connaissaient pas le programme :

« Parce que mes amis ils ne le connaissaient pas, c'était moi qui leur a dit il existe un programme qui s'appelle le programme PRIIME. Il y a une lettre où est-ce qu'on peut aller et comment ça fonctionne. Donc je leur ai donné un petit peu d'informations. »

De la même manière, les intervenants d'organismes communautaires notent le manque d'informations et de promotion du programme. Si davantage d'employeurs étaient au courant de celui-ci, ils seraient peut-être plus enclins à embaucher des immigrants :

« I think that the lack of knowledge is something that I would say is lacking definitely. Now the question is to why is that, why is it that more employers first of all are not aware of it. I think that if more employers were aware of it, they might be more open to newly arrived immigrants. »

De plus, certains immigrants relèvent que l'information disponible n'est que partielle. Ce manque de renseignements donne l'impression à Karla qu'on lui cache des volets afin qu'elle n'y ait pas accès :

« Donc oui on a l'argent, mais on ne le dit pas pour pas qu'il y ait plus de demandes. C'est malheureux parce que si l'argent est là, si le programme est là, c'est pour être dépensé. [...] L'argent reste là à faire d'autre argent, mais ça ne sert pas pour l'objectif que le programme a été créé. Donc ça de ce point de vue là je trouve ça malheureux. »

L'absence de promotion du programme et le caractère incomplet de l'information constituent les points faibles du programme selon les employeurs. L'employeur 2 explique :

« Its weakness perhaps is getting that information out there. Because the fact that I was only aware of two points, in four very important points to the program... And I actually went on the web and did a bit of research. And I still didn't see those points, so... so those would have been probably addressed if I were to follow through with the contact information. »

Il note également, comme certains participants immigrants, que l'information est encore moins complète dans la section anglaise du site :

« Or not French only, but primarily in French. [...] So see, even they are not necessarily immigrant friendly because some of these immigrants may need to have that additional training for the French, they may be doing their research in English. »

Participation

Du côté administratif, le fonctionnement est relativement simple et rapide. Les employeurs rencontrés sont d'accord sur le fait que la bureaucratie n'est pas lourde. Les intervenants reconnaissent également que la rapidité du processus administratif apparaît comme un des points positifs du programme.

Concernant les immigrants, bien que la majorité considère la procédure administrative rapide, un participant, Salim, a trouvé que dans son cas, la procédure a pris trop de temps. Le fait de devoir attendre que l'entente soit signée avant de commencer l'emploi peut ralentir la procédure et faire perdre une opportunité d'emploi. Karla et Éva mentionnent également le manque de flexibilité dans les délais programme. Karla affirme à ce propos :

« En fait le défaut que je trouve au programme c'est que les choses sont trop comme tout de suite. Donc s'il y a une entreprise qui est prête, mais que tout de suite il n'y pas personne pour accompagner, qu'il n'y a personne, mais qui va l'avoir peut-être dans 3 ou 6 mois, ou 1 an, plus tard, là on ne peut plus bénéficier de cet argent-là. C'est

juste perdre du salaire ou de la formation, mais... en tout cas, je trouve. »

De plus, des intervenants d'organismes communautaires ont noté qu'il y a un manque de transparence dans la détermination de l'admissibilité des candidats. Le manque de cohérence dans les décisions et les actions des agents d'Emploi-Québec a aussi été soulevé de la part des participants.

Volets

Tel que mentionné précédemment, il faut retravailler et régler la mauvaise ou non-utilisation des volets 2,3, et 4. Sur le plan du volet 2 par exemple, un intervenant d'Emploi-Québec aimerait revoir le « dîner communautaire » inclus dans le formulaire du plan d'accompagnement :

« Puis je me souviens la personne, quand j'avais fait mon suivi là, elle était tellement anxieuse de se retrouver avec plein de gens, d'être obligée de, de se sentir obligée de parler de son pays, que je me suis dit : "mon dieu! On a mis ça là pour l'aider et tout ce qu'on a fait c'est qu'on l'a stressée. Fait que là, moi je me suis dit, j'insisterai plus. Si c'est là, c'est là, si c'est pas là..." »

Le PRIIME encourage la formation. Le volet 4 (adaptation au contexte de travail nord-américain) est un atout pour les immigrants. Il est également intéressant de noter que le volet 4 représente un intérêt pour les employeurs. On observe une amélioration de la technique dans le milieu de travail. De plus, la procédure de remboursement pour ce volet est simple selon les employeurs.

Par contre, le programme pourrait bénéficier de plus de flexibilité. Comme le souligne un intervenant d'Emploi-Québec :

« Moi au niveau du volet formation [...] des fois je trouve qu'il devrait y avoir comme une certaine souplesse. Tu sais des fois tu dis t'es à 65 heures, pour 5 heures je suis obligée de dire "non, y a du budget"... Des fois j'aurais aimé un peu plus de souplesse au niveau de la durée. [...] mais faut qu'on puisse nous, comme agents, pouvoir prendre une décision. [...] qu'il y ait plus d'ouverture au niveau de la durée, si y aurait quelque chose à améliorer. »

D'ailleurs, une immigrante, Éva, note qu'il ne devrait pas y avoir un délai de 60 heures. Le nouvel arrivant ne connaît pas forcément le système éducatif au début. Elle se demande donc : si 3 600 \$ sont réservés pour ce volet, pourquoi fixer une limite de temps?

« 60 heures pour moi, je pense que c'est trop serré, on parle de 3 600 \$, même un cours pour Quickbooks, qui est un logiciel comptable, la formation, ça peut prendre aussi 3 jours que plus... 3 jours déjà on parle de la moitié de 60 heures. Ça coûte 600 \$ à peu près. Qu'est-ce que je fais avec le reste? »

Finalement, le volet 3 reste inconnu de tous. Pourtant l'adaptation des outils et pratiques de GRH pourrait permettre d'instaurer des pratiques ciblant la diversité en emploi et peut-être même contribuer à sensibiliser les employeurs aux diplômés qui viennent d'ailleurs.

Suivi

Certains participants immigrants disent qu'il n'y a pas assez de suivi envers les immigrants et les employeurs. Omar explique : « Weaknesses, the follow-up. There should be more follow-up if it is well applied... to the both party; to the employer and to the employee. »

Certains n'ont plus revu ou entendu l'agent d'aide aux entreprises à la suite de la signature de l'entente. Il faudrait davantage de rigueur dans le contrôle et le suivi du programme afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'abus, comme l'explique Alassane :

« Points faibles, c'est qu'au niveau du suivi, au niveau de s'assurer que les entreprises ne se servent pas de cette subvention à mauvais escient, c'est-à-dire OK on va prendre quelqu'un et puis quand on n'aura plus la subvention, on s'en débarrasse. C'est ça en fait le côté obscur de cette subvention. Puis quand on est en entreprise, j'ai vu une fois quelqu'un du gouvernement qui est venu, mais il n'y a pas eu de recherche vraiment de savoir est-ce que ce fameux emploi respectait les promesses... Est-ce que la description de poste était vraiment ce que je faisais, quelles étaient les actions de l'entreprise pour aider mon intégration. [...] Parce qu'au lieu d'aider l'immigrant, ça peut un peu le freiner et puis le décourager. »

L'abus causé par ce manque de suivi a justement été souligné par Tatiana dont le contrat s'est terminé après six mois, permettant ainsi à l'employeur de profiter d'une nouvelle subvention salariale :

« Yes they use the program all the time. That's what I said about they finish one person, they start using the next one. [...] she told me immediately "You will not because they will send you home after 6 months". »

C'est ainsi qu'elle s'est retrouvée à travailler en tant que ménagère plutôt que commis de bureau.

Toutefois, certains candidats ont tout de même mentionné que les agents d'aide aux entreprises d'Emploi-Québec ont effectivement fait un suivi avec eux après leur embauche, ainsi que durant la période de la subvention. Hector affirme qu'un agent l'a contacté à l'échéance de sa subvention salariale, afin de s'assurer du maintien en emploi de ce dernier. Aleksander a également eu un suivi et a rencontré un agent d'Emploi-Québec quelques semaines après le début de son emploi. Quant à Éva et Asma, le suivi de l'agent a été fréquent ; elles ont reçu à peu près trois suivis, tous les deux mois. Il semble que le suivi soit régulier relativement aux entreprises. Par exemple, dans le cas de l'employeur 4, l'agent lui a fait un suivi tous les deux mois.

Finalement, même un agent d'Emploi-Québec mentionne que le PRIIME manque de suivi au long terme. Certains pensent aussi que les décisions rendues par les agents sont subjectives.

En résumé, le suivi avec l'employeur et l'immigrant varie selon le CLE. On note que même lorsqu'il y a un suivi, il est parfois sommaire et superficiel. De plus, la fréquence et la rigueur du suivi semblent dépendre de l'agent.

c) Acquisition d'expérience dans le domaine de formation de l'immigrant

Le PRIIME est en principe destiné à donner aux participants une expérience professionnelle dans un domaine correspondant à leur domaine de formation. Afin de vérifier si cet objectif a été respecté, nous avons comparé, dans les deux tableaux suivants, le domaine de formation et celui de l'emploi- PRIIME.

TABLEAU 23 Non-correspondance entre domaine d'études et domaine de l'emploi- PRIIME (hommes)

Participant	Emploi-PRIIME	Diplôme le plus élevé du participant
Omar	Soutien technique en assurance qualité	Maîtrise en administration des affaires
Hector	Intervenant en psychomotricité	DEUG en anglais

TABLEAU 24 Non-correspondance entre domaine d'études et domaine de l'emploi- PRIIME (femmes)

Participante	Emploi-PRIIME	Diplôme le plus élevé de la participante
Ming	Adjointe administrative	Maîtrise en communication
Selina	Adjointe administrative	Baccalauréat en économie et affaires internationales
Éva	Adjointe administrative	Baccalauréat en sciences
Évelyne	Réceptionniste	BTS en commerce
Tatiana	Adjointe administrative	Baccalauréat en langues étrangères et littérature
Karla	Agente de développement et liaison	Doctorat en anthropologie
Mireille	Préposée pour personnes âgées	Diplôme de secrétariat et de tenue de livres

Les tableaux 23 et 24 montrent que neuf (deux hommes, sept femmes) participants sont dans des emplois PRIIME dont le domaine ne correspond pas à leur domaine de formation. Ce qui est d'autant plus frappant, c'est le fait que plus de la moitié des participantes rencontrées se retrouvent dans des emplois d'adjointe administrative, quels que soient leurs diplômes.

À titre d'exemple, Karla a tenté de travailler dans son domaine. Après avoir terminé un doctorat en anthropologie, elle n'est pas parvenue à devenir professeure universitaire au Québec et a donc décidé de travailler dans le secteur communautaire, en espérant ouvrir sa propre entreprise un jour. Quant à Selina, elle travaille en administration malgré le fait qu'elle a une formation en économie et affaires internationales. Tatiana a pour sa part été faussement embauchée dans un poste dans son domaine, mais se retrouve à accomplir des tâches ménagères :

« I was welcomed pretty well. I was presented to all the employees. And then I started cleaning the kitchen. That's it. [...] Then I started carrying heavy weights which gave me a problem with my leg. So I have some trauma from all of this. So I was used like not in the way I was intended to use to I think. I was ready to acquire new skills and instead of this I was used like a worker, cleaner, carrier, I don't know. »

Dans le cas d'Omar, il est passé d'analyste financier à un travail dans le domaine du soutien technique et du contrôle de la qualité. Il a accepté cette déqualification en espérant qu'elle lui permettra de progresser à un poste de cadre.

Pourtant, parmi les organismes communautaires rencontrés, une conseillère à l'emploi remarque que dans un échantillon de 19 participants à PRIIME, la majorité se retrouve dans un emploi appartenant à leur domaine de formation.

À Emploi-Québec, un intervenant rapporte que 7 % à 10 % des participants au PRIIME n'ont pas travaillé dans leur domaine de formation en 2009. Il nous informe qu'à la suite de l'évaluation, une note de rappel a été envoyée au sein du réseau d'Emploi-Québec afin de rectifier la situation.

Rappelons que dans le cadre de PRIIME, pour ce qui est de la concordance entre l'emploi et les qualifications de l'immigrant, on se réfère à la lettre d'admissibilité du participant sur laquelle est inscrit son domaine d'activité. Cette lettre d'admissibilité résulte de l'évaluation de première ligne et des rencontres entre le chercheur d'emploi et l'agent d'aide aux individus :

« Écoutez, la personne quand elle a la lettre d'admissibilité, y a son domaine d'activité, donc on a sa profession [...] C'est son agent qui détermine ça, c'est exact. Et c'est sûr que si ça concorde pas avec la description d'emploi, on va refuser, c'est déjà arrivé, moi j'ai refusé de signer... ça fonctionne pas. »

Notre étude fait ressortir que plus de la moitié des participants au PRIIME ne travaillent pas dans leur domaine de formation, bien que cela fasse partie des objectifs du programme. Pourtant, il semble que les intervenants (organismes communautaires et Emploi-Québec) observent que le PRIIME satisfait généralement cet objectif. Selon le sondage mené auprès de personnes participant au PRIIME (MESS et MICC, 2007a), la CNP classe l'emploi couvert par le programme dans le domaine d'études de 58 % des participants. Il se peut donc que le problème résulte de la mauvaise compréhension des diplômés étrangers.

d) Connaissance de la culture de travail québécoise

La majorité des participants (employeurs, immigrants et intervenants) trouve que le programme améliore la connaissance de la culture de travail québécoise. Ainsi l'expérience acquise permet de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail. Elle aide aussi à mieux maîtriser les langues de travail et à avoir une meilleure compréhension des expressions

québécoises. De plus, la participation au PRIIME offre davantage d'assurance aux participants immigrants. Asma explique qu'elle sait à présent comment se présenter professionnellement :

« Maintenant, j'ai beaucoup de confiance. Parce que j'ai de l'expérience. Quand j'écris mon CV, j'ai amené à l'autre pharmacie, j'ai beaucoup de confiance et je sais qu'est-ce que je dois dire : c'est quoi mes tâches, c'est quoi les tâches que le pharmacien trouve intéressant et connaît que j'ai de l'expérience en travail. »

Fatima note aussi qu'au niveau personnel, il permet l'échange culturel et la tolérance.

« Que ce soit sur... on peut parler sur 2 niveaux, le niveau professionnel, le niveau personnel. Le niveau professionnel on a détaillé pas mal de choses. C'est acquérir l'expérience. [...] Au niveau personnel, comme on vient de le dire, c'est l'échange culturel. C'est des fois on a des convictions qui sont erronées. On les change des fois. On devient très flexible. On devient très tolérant, d'accepter les autres. Donc tout est une richesse. »

Les employeurs sont également d'accord sur le fait que le programme permet à l'immigrant d'acquérir une première expérience de travail canadienne et de mieux s'intégrer sur le marché du travail. De plus, cela facilite la compréhension du marché du travail québécois et l'élargissement du réseau professionnel. Le PRIIME présente aussi des possibilités de carrières, comme l'explique l'employeur 4 :

« Alors le programme vient là pour justement permettre à ce bassin, parce que c'est un grand bassin de population, de vraiment intégrer le marché du travail et leur donner l'opportunité d'intégrer le marché du travail et d'acquérir l'expérience nécessaire. 6 mois d'expérience de travail, de compréhension, si la personne est ouverte, c'est amplement adéquat pour acquérir des expériences et le savoir-faire d'ici si on peut dire. »

e) Partenariat

La collaboration entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale montre une ouverture d'esprit de la part du gouvernement afin de trouver des

solutions envers l'intégration professionnelle des immigrants. Karla souligne :

« Moi j'ai trouvé ça intéressant qu'enfin immigration s'est ouvert à un autre ministère. J'ai toujours eu comme l'impression que le ministère de l'Immigration il était vraiment comme très fermé [...] Là, on essaie avec Emploi-Québec d'essayer une nouvelle formule et ce n'est pas au point peut-être, mais au moins ça montre une ouverture. »

Par contre, les conseillers à l'emploi regrettent que les organismes communautaires n'aient pas davantage de contrôle et doivent se soumettre aux décisions d'Emploi-Québec.

En résumé, le programme facilite l'accès à l'emploi des immigrants en incitant les employeurs, financièrement, à leur donner une chance. Le fait de créer un premier contact entre immigrants et employeurs aide à réduire les préjugés. La subvention vient soulager l'employeur, qui devra user davantage de ressources (en matière de temps) afin de former le nouvel arrivant.

Malgré ses nombreux avantages, le programme a tout de même des failles importantes. Parmi les points importants à retravailler, rapportés par tous les répondants, on retrouve le manque de promotion, la partialité de l'information, le manque de suivi rigoureux, consistant et longitudinal, la sous-utilisation des volets du PRIIME, ainsi que le manque de correspondance entre l'emploi-PRIIME et les qualifications (domaines et niveau d'étude).

CHAPITRE V — DISCUSSION

5.1 Propositions

Rappelons que nous avons formulé quatre propositions dans la section 4.1, dédiée au modèle d'analyse. Dans le présent chapitre, nous analysons nos principaux résultats en fonction des ces propositions.

Proposition 1 : la participation des immigrants qualifiés au PRIIME devrait assurer une correspondance entre leurs niveaux de diplôme et les diplômes requis par leur emploi, donc contrer la déqualification.

Rappelons que la déqualification est définie par :

« Le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées. » (Chicha et Deraedt, 2009, p. 20)

D'après l'approche par auto déclaration, rappelons que 33 % de nos participants et 89 % de nos participantes se perçoivent dans des emplois déqualifiés. En somme, 66,7 % de nos participants pensent qu'ils sont dans des emplois PRIIME déqualifiés.

L'approche normative nous montre que, selon la CNP, 50 % de nos participants hommes occupent des emplois moyennement déqualifiés, tandis que les autres se situent dans des emplois non déqualifiés. Concernant les participantes, 89 % sont dans des emplois moyennement déqualifiés et une participante (12 %) appartient à un emploi très déqualifié.

Sur l'ensemble des participants, on observe qu'un participant (une femme) est très déqualifié (7 %), 11 participants (huit femmes et trois hommes) sont moyennement déqualifiés (73 %) et trois participants (trois hommes) ne sont pas déqualifiés (20 %).

80 % (12 sur 15) possèdent un emploi déqualifié selon la *Classification nationale des professions*. Nos résultats contrastent avec l'Évaluation du MICC et du MESS (2007), qui indiquent que 43,1 % des participants seraient déqualifiés.

En fait, dès le départ il existe un mauvais appariement entre le niveau de scolarité du participant et celui exigé par l'emploi. Cela peut provenir de la mauvaise compréhension des diplômes étrangers : de la part des agents d'aide aux individus des CLE d'Emploi-Québec, ainsi que de celle des employeurs.

Cela peut également témoigner d'une réticence de la part des employeurs à embaucher un candidat immigrant dans un emploi qualifié et du fait que des préjugés tenaces persistent à leur égard. De plus, si le gouvernement finance au maximum un montant équivalent au salaire minimum, cela risque fortement d'exclure les emplois très qualifiés (souvent rémunérés à plus du double du salaire minimum), les employeurs préférant généralement ne pas verser plus que le minimum nécessaire. La déqualification peut aussi refléter le fait que les employeurs préfèrent recruter au moyen de leurs réseaux professionnels lorsqu'il s'agit des emplois qualifiés.

Par contre, notre étude montre que seulement une personne a été très déqualifiée, ce qui contraste avec les résultats d'autres recherches, notamment celle de Chicha (2009), où l'on constate qu'un nombre élevé d'immigrantes universitaires (n'ayant pas participé au PRIIME) se retrouvaient dans des emplois très déqualifiés.

Cela étant, la ségrégation professionnelle en fonction du genre persiste même à travers le PRIIME et recoupe d'autres études (Chicha, 2009). Elle se manifeste dans les salaires plus bas des emplois PRIIME des femmes, qui ont généralement un salaire entre 20 000 \$ et 30 000 \$ (mise à par Karla), alors

que ceux des hommes se situent entre 20 000 \$ et 50 000 \$ (voir tableaux 19 et 20).

Le PRIIME, selon nos résultats, permet donc non pas d'éliminer la déqualification, mais de la limiter.

Proposition 2 : les immigrants se maintiendront dans l'emploi-PRIIME, une fois que la subvention arrivera à échéance.

Nous observons que la grande majorité de nos participants est encore en emploi après six mois de subvention salariale (voir tableau 21). Certains sont même maintenus dans l'emploi-PRIIME jusqu'à deux ans et demi à la suite de la subvention. De plus, huit participants pensent demeurer dans l'emploi pendant au moins un an encore au moment de l'entrevue.

Les employeurs rencontrés affirment que les employés embauchés par PRIIME ont tendance à rester en emploi après l'échéance de la subvention. Les organismes communautaires soulignent également que les candidats ont tendance à rester en emploi après les six premiers mois de subvention. Sinon, ils auront tout de même, à leur actif, six mois d'expérience québécoise. Quant aux agents aux entreprises d'Emploi-Québec, ils notent que la majorité des participants demeurent en emploi après l'embauche, pourvu qu'il n'y ait pas de problèmes financiers au sein de l'entreprise.

Ceci concorde avec les résultats de l'étude du MICC et MESS (2007a), qui indiquent que 63 % des participants au PRIIME ont conservé l'emploi couvert par le programme à la suite de l'échéance de la subvention, tandis que 48 % occupaient toujours cet emploi-PRIIME 45 semaines en moyenne après la participation au programme. De plus, selon le sondage mené auprès des entreprises (MESS et MICC, 2007c), 39 % des participants étaient toujours dans l'emploi-PRIIME 20 mois après l'échéance de la subvention.

Il semble que le PRIIME encourage effectivement le maintien en emploi à court terme, c'est-à-dire à la suite de la subvention salariale. Si les immigrants ne sont plus en emploi plus tard, cela peut être parce que le programme attire (et ciblait jusqu'à récemment) surtout les PME, là où les possibilités d'avancement sont plus souvent réduites. Le fait que la majorité des participants ne pensent pas qu'il y a des occasions d'avancement au sein de leur emploi-PRIIME montre qu'il existe un plafond en ce qui concerne la mobilité interne dans les emplois PRIIME et que le programme n'encourage donc pas le maintien à long terme. Souvent, l'emploi-PRIIME sera perçu comme une sorte de tremplin vers d'autres possibilités professionnelles, permettant une stabilité économique.

Ainsi, nous observons que la participation des immigrants qualifiés au programme leur permet de rester en emploi une fois la subvention terminée et ainsi d'éviter de retourner dans des emplois précaires et très peu qualifiés. Cependant, la période de temps observée est très courte, tant dans notre étude que dans l'évaluation du MESS.

Proposition 3 : la participation au PRIIME permet de contrer les obstacles à l'intégration professionnelle grâce à l'application des quatre volets.

Dans la section 5.2 portant sur les barrières à l'emploi rencontrées par les immigrants avant leur participation au PRIIME, plus de la moitié des participants rapporte que les plus importantes barrières à l'emploi sont « *la connaissance de la langue française* », « *la non-reconnaissance de l'éducation et l'expérience étrangère* », ainsi que « *la discrimination et les préjugés* ». Ces trois barrières sont suivies de près par la « *la demande d'expérience canadienne* » et « *la mauvaise connaissance du marché du travail québécois* ». Est-ce que l'utilisation des quatre volets a permis de surmonter ces barrières, concourant ainsi à une meilleure intégration?

Le volet 1 : expérience québécoise

Le volet 1, la subvention, est le volet qui permet d'acquérir l'expérience de travail, de se familiariser avec le français comme langue de travail et de faciliter l'accès aux réseaux professionnels. Il peut encourager une prise de conscience de la part des employeurs quant aux compétences professionnelles des immigrants. Le volet 1 peut également aider à dissiper les préjugés envers les immigrants grâce au contact entre employeur et immigrant. Toutefois, notre recherche ne nous permet pas d'identifier une baisse des préjugés. D'ailleurs, certains employeurs, malgré leur utilisation du PRIIME, continuent à avoir de forts préjugés envers les immigrants. L'accent est mis sur le bénéfice monétaire issu de la subvention, alors que les bénéfices en matière de diversité de la main-d'œuvre sont largement ignorés.

De plus, étant donné que l'expérience de travail acquise n'est pas de niveau élevé pour la plupart et qu'elle ne se situe pas toujours dans leur domaine, surtout pour les femmes, il y a un risque de ne pas permettre aux immigrants de retrouver un emploi exigeant des qualifications aussi élevées que les leurs.

Le volet 2 : accompagnement

Théoriquement, le volet 2 permet à l'immigrant de se sentir accompagné dans le nouveau milieu de travail. Il permet de mieux s'intégrer dans l'environnement de travail et d'apprendre à mieux comprendre les façons de faire ainsi que les codes culturels. Sans cet accompagnement, l'immigrant peut se sentir perdu. L'accompagnement offre des outils pour mieux comprendre l'organisation du travail, le maniement d'équipements complexes, etc. Il rassure aussi l'employeur, tout en l'incitant à donner plus de responsabilités au participant. Enfin, dans la mesure où l'accompagnateur est un employé de l'entreprise, le volet peut permettre à l'immigrant de se constituer un réseau.

13 % de nos participants ont bénéficié du volet 2, soit l'« accompagnement ». Pourtant, parmi les entreprises rencontrées, 75 % ont utilisé le volet 2. Dans les organismes communautaires, on observe également que les employeurs ont tendance à utiliser davantage le volet 2. De plus, l'évaluation du programme effectué par le MICC et le MESS (2007a) rapporte que 62 % des immigrants ont bénéficié du volet 2. La différence entre la réponse des participants et celle des employeurs est importante, mais peut s'expliquer par le fait que les immigrants ne savent pas toujours s'ils bénéficient du volet en tant que tel ou d'un encadrement informel. De plus, on peut noter que l'accompagnement n'est pas très courant dans les milieux de travail au Québec, d'où sa faible utilisation.

Volet 3 : adaptation des outils et pratiques de GRH

Rappelons que ce volet vise à aider l'employeur à adapter ses outils et pratiques de gestion des ressources humaines afin de tenir compte des spécificités d'une main-d'œuvre diversifiée.

Parmi nos participants immigrants, personne n'a bénéficié du volet 3. De plus, aucune entreprise ne l'a utilisé et les intervenants d'Emploi-Québec rapportent que moins de 1 % des ententes ont fait usage du volet d'adaptation des outils de GRH.

Pourtant, si ce volet était utilisé, il pourrait permettre de surmonter la discrimination indirecte dans les pratiques de GRH. Il pourrait également permettre une meilleure évaluation des diplômés étrangers, l'amélioration du processus de dotation, le renforcement des évaluations de rendements aux fins de promotion, la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, etc. De ce fait, la discrimination indirecte n'est pas corrigée par le PRIIME, comme appliqué actuellement.

Nos rencontres montrent que ce volet n'est pas utilisé souvent à cause de la petite taille des entreprises utilisant le PRIIME (les PME). Celles-ci n'ont pas toujours de département de GRH et n'y voient donc pas l'utilité. De plus, les employeurs ne comprennent pas toujours la nécessité d'adapter leurs pratiques de gestions de ressources humaines et ne saisissent donc pas qu'il s'agit ainsi de discrimination indirecte. (Charest et Chicha 2009) Finalement, le fait que même les intervenants d'Emploi-Québec ne semblent pas saisir le contenu et l'intérêt de ce volet contribue à sa sous-utilisation.

Volet 4 : formation

Le volet 4 permet à l'immigrant de bénéficier d'une formation d'appoint de courte durée afin qu'il se mette à niveau dans un contexte de travail canadien. Dans la section 5.4, nous avons observé que 20 % des participants immigrants ont bénéficié du volet 4 et que deux entreprises sur quatre ont utilisé le volet 4. L'évaluation du MICC et du MESS (2007a) fait ressortir que 55 % des participants au programme avaient bénéficié du volet 4.

Il est surprenant que si peu de nos participants en ont bénéficié, étant donné que ce volet permettrait justement de combler certaines des lacunes qui leur sont souvent reprochées par les employeurs : amélioration linguistique (français ou anglais), connaissance des logiciels québécois, etc.

Dans notre étude, les participants expliquent la sous-utilisation de ce volet par le manque d'information (ils ne savaient pas que le volet existait), le manque de temps, ainsi que le manque de connaissance du système éducatif québécois. Certains ne savent pas quelle formation leur serait bénéfique ou encore, où s'adresser pour s'y inscrire.

Pourtant, le volet 4 pourrait atténuer le manque d'expérience québécoise en offrant des formations courtes, sur mesures, qui permettraient à l'immigrant

de mieux comprendre les différences entre le Québec et son pays d'origine, en ce qui concerne son domaine de formation.

Finalement, sur les 4 volets, un seul est suffisamment utilisé : le volet 1. Les trois autres ont pourtant un rôle important afin d'atténuer les barrières auxquelles font face les immigrants, mais restent sous-utilisés. Étant donné ce manque, le PRIIME ne contre pas les barrières de la discrimination et des préjugés, liées à tant d'autres obstacles.

Proposition 4 : dans la perspective des marchés transitionnels de travail, la participation au PRIIME représente une « transition positive », permettant aux immigrants une meilleure intégration professionnelle à long terme.

Parmi nos participants, nous remarquons que la majorité rapporte que l'expérience acquise avec le PRIIME est positive et permettra une certaine mobilité de carrière, soit vers un poste meilleur ou vers de l'entrepreneuriat (voir section 5.7).

On observe que, durant la période examinée, plus de la moitié de nos participants ont une trajectoire professionnelle ascendante (voir tableaux 21 et 22) leur permettant probablement d'éviter un cercle vicieux de précarité. Rappelons que l'évaluation du PRIIME par le MICC et le MESS (2007) fait ressortir que l'emploi-PRIIME représente tout de même une amélioration de leur situation professionnelle. Ils observent que les emplois PRIIME sont de meilleure qualité que les emplois obtenus précédemment et qu'il y a une meilleure adéquation entre l'emploi, le niveau et le domaine de compétence, ainsi qu'un meilleur salaire.

De plus, la structure du PRIIME contient des caractéristiques importantes de la théorie des marchés transitionnels de travail, tels que mentionnés dans le

chapitre II. Il implique la participation de plusieurs acteurs, tout en faisant ressortir les principes de cofinancement et d'autonomie.

Cependant, le principe de cofinancement reste partiellement mis à profit puisque comme nous l'avons vu, certains volets pouvant être financés sont souvent ignorés.

Il en va de même pour le principe d'autonomie, car les participants se retrouvent malgré tout dans des emplois à salaires relativement bas pour des emplois qualifiés. Finalement, pour ce qui est du principe de partenariat entre acteurs, il devrait y avoir davantage de concertation entre les agents d'Emploi-Québec et les organismes communautaires (qui ont un contact privilégié avec les immigrants, ainsi qu'avec certains employeurs), de même qu'entre les agents d'Emploi-Québec et les employeurs, afin d'assurer une meilleure application du programme et un meilleur suivi.

La participation au PRIIME correspond donc, mais de façon imparfaite, à une transition positive susceptible de mener à une bonne intégration professionnelle.

5.2 Réponse à la question de recherche

Rappelons que notre question de recherche se présente comme suit : dans quelle mesure un programme d'immersion professionnelle, tel que le PRIIME, contribue-t-il à une meilleure intégration en emploi des immigrants?

Dans notre recherche, l'intégration en emploi inclut les dimensions suivantes : la correspondance entre les qualifications des participants et les emplois offerts, le maintien du lien d'emploi après la fin de la subvention, ainsi que la réduction des barrières auxquelles font face les immigrants (non-reconnaissance des qualifications étrangères, demande d'expérience

canadienne, absence de réseaux professionnels, discrimination et préjugés, maîtrise du français et de l'anglais).

Selon nos résultats, le PRIIME permet de limiter la déqualification, mais non pas de l'éliminer. Il encourage le maintien à court terme, offrant ainsi une certaine stabilité d'emploi, mais le manque de possibilité d'avancement au sein des entreprises ciblées par le programme suggère que l'emploi à long terme n'est pas possible pour des immigrants qualifiés et ambitieux. Finalement, le programme atténue certaines barrières, surtout grâce au volet 1. Mais la sous-utilisation des autres volets du programme fait en sorte que l'atténuation est aussi partielle. Par exemple, le programme offre une expérience de travail sur le marché québécois, permettant la familiarisation avec le marché du travail et ses codes, mais l'expérience n'est pas toujours dans le domaine du participant et encore moins souvent au niveau de ses diplômes. Ce manque de correspondance reflète une autre barrière, qui correspond à celle de la mauvaise compréhension des diplômes étrangers et demeure un réel problème dans le programme. Par contre, l'expérience permet la reconnaissance sur le tas des compétences professionnelles des immigrants, par les employeurs, ce qui réduit du coup les préjugés à leur égard. De plus, l'expérience permet d'améliorer les connaissances linguistiques, par exemple l'apprentissage des expressions typiquement québécoises, mais cela dépend encore du type d'emploi. Le volet 4 devrait théoriquement pouvoir renforcer ce type de lacunes (langues, logiciels, etc.) mais n'est pas assez utilisé. En ce qui concerne le manque de réseau, l'emploi-PRIIME permet rarement de l'améliorer, car cela dépend des fonctions de l'individu.

En somme, le PRIIME contribue à l'intégration professionnelle des immigrants en les rapprochant de leur domaine de qualification en emploi, en encourageant un maintien en emploi à court terme et en atténuant surtout la barrière de la demande d'expérience professionnelle canadienne.

Cependant, l'intégration est partielle. Le programme rapproche l'immigrant d'un emploi dans son domaine d'origine, mais ces emplois restent clairement déqualifiés. Le maintien en emploi est encouragé, mais ne semble pas l'être à long terme. Finalement, les barrières sont atténuées mais pas autant que si le programme était appliqué tel que conçu (avec l'ensemble de ses volets). Ceci étant, le PRIIME représente quand même une transition positive qui améliore le sort de l'immigrant par rapport à sa situation professionnelle avant le PRIIME et qui est susceptible de mener à une bonne intégration professionnelle.

CHAPITRE VI — CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Notre revue de la littérature indique que les immigrants qualifiés ont de nombreux obstacles à surmonter sur le marché du travail québécois, comme nous l'avons cité précédemment. Rappelons également que la littérature et la problématique illustrent clairement le besoin de programmes et de politiques qui agissent sur la demande de travail, c'est-à-dire les employeurs. Aux fins de cette recherche, nous avons choisi de nous concentrer sur un programme récent qui est censé répondre à ces objectifs : le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, aussi appelé le PRIIME.

Nous voulions savoir si ce programme permet réellement aux immigrants qualifiés d'obtenir une expérience de travail québécoise dans leur domaine de qualification et au niveau de leurs diplômes.

L'emploi-PRIIME correspond généralement au domaine de compétence de l'immigrant (bien que pas tout le temps), mais pas à son niveau de qualification. La recherche indique que la majorité des participants, soit dix sur 15 selon la méthode par auto-déclaration ou 12 sur 15 selon la méthode normative, occupent des emplois déqualifiés. Sur les 12 immigrants déqualifiés selon la CNP, 11 le sont moyennement et un l'est fortement. Le PRIIME réduit donc le degré de déqualification en rapprochant l'immigrant qualifié de son domaine de compétence et en lui facilitant une première expérience de travail locale.

Notre recherche indique que le PRIIME a tout de même un impact positif sur les variables de la déqualification. Les volet 1 et 2 aident à combattre les obstacles rencontrés par les immigrants. La subvention du PRIIME facilite, tout d'abord, une première expérience de travail locale et donc réduit l'obstacle de la « demande d'expérience canadienne » et celui de la « non-

reconnaissance des compétences étrangères ». Pour les employeurs, le fait que l'immigrant ait une lettre d'éligibilité assure que les compétences académiques de la personne ont déjà été vérifiées, ce qui facilite la reconnaissance des qualifications étrangères dans les PME. En outre, on observe que le programme permet de réduire les préjugés des employeurs (et autres) sur le tas en permettant un premier contact entre immigrant et employeur. De plus, les délais d'éligibilité et de participation au programme sont généralement rapides, donc ce dernier favorise l'insertion rapide sur le marché du travail. Plus encore, l'expérience de travail permet de mieux connaître le marché du travail local.

Toutefois, certains aspects du PRIIME ont un impact négatif sur la déqualification.

On note que l'emploi-PRIIME se situe rarement au même niveau que les qualifications de l'immigrant. De plus, les compagnies ciblées par PRIIME, à ce jour, ont surtout été les PME. Ces compagnies sont souvent trop petites pour offrir de réelles possibilités d'avancement. On observe aussi que les salaires des emplois PRIIME sont généralement bas. Ces facteurs pourraient restreindre les immigrants dans des emplois qui n'exigeront pas toutes leurs qualifications. De plus, le manque de promotion et la partialité de l'information reçue par les immigrants et les employeurs font en sorte que le programme ne permet pas de contrer, aussi efficacement qu'il le pourrait, les obstacles liés à la déqualification. On remarque aussi le « double tranchant » et la stigmatisation associés à l'éligibilité de l'immigrant à ce type de programme. Pour les employeurs qui ne connaissent ni la problématique, ni le programme, l'appartenance au PRIIME pourrait faire croire à l'employeur que le participant n'a pas les qualifications requises pour le poste, raison pour laquelle il est éligible à une subvention.

Contribution théorique

Pour ce qui est de sa contribution théorique, cette recherche permet de mieux comprendre les fondements et l'impacte des programmes d'immersion professionnelle, tel que le PRIIME en explorant la participation au programme, ses différents volets, ses objectifs, etc. Grâce aux témoignages des immigrants, employeurs, organismes communautaires et intervenants d'Emploi-Québec, elle permet de le comprendre sous différents points de vue et de mieux cerner le rôle de chacun au sein du programme.

Par ailleurs, cette recherche permet aussi d'inscrire les programmes d'immersion professionnelle tels que le PRIIME dans le contexte des marchés transitionnels de travail. Ce type de programme représente potentiellement une transition positive permettant de meilleures opportunités d'emploi futur et un moindre degré de déqualification pour l'immigrant.

Enfin, cette recherche nous permet de contribuer aux études sur l'intégration des immigrants dont les professions ne sont pas réglementées par des ordres professionnels. Notre recherche illustre leur situation et se concentre spécifiquement sur les programmes d'immersion professionnelle, qui visent les employeurs.

Contributions pratiques

Améliorations

Du point de vue pratique, la recherche fait ressortir les forces et les failles du programme et permet de cibler ce qui reste à améliorer. Cela nous conduit à proposer des recommandations en vue d'améliorer le programme et de le rendre plus efficace.

Plusieurs participants affirment qu'il faudrait améliorer la promotion du programme. Le PRIIME devrait donc être connu des immigrants dès le projet d'immigration. Il doit aussi être davantage connu de la part des employeurs. De plus, il devrait y avoir davantage de sensibilisation à ce sujet envers les immigrants et employeurs. Pour les individus, nous suggérons de le promouvoir davantage dans les médias ethniques. Pour les entreprises, il serait intéressant de faire la promotion dans les salons et déjeuners d'emploi. Il faudrait également que l'information soit plus complète et qu'elle soit disponible dans les deux langues officielles. Un suivi plus assidu et régulier du programme est également nécessaire afin d'éviter les abus.

Pour ce qui est des différents volets, il est nécessaire qu'ils soient tous appliqués afin de mesurer l'impact du programme entier sur l'intégration professionnelle. Il serait aussi bénéfique d'avoir plus flexibilité sur le plan des délais, incluant la possibilité de réserver ou de prolonger certains volets. Plus spécifiquement pour le volet 4, il serait important d'avoir un catalogue à remettre aux participants, afin qu'ils sachent quel genre de formation est disponible à travers le programme. Ceci pourrait être utile pour l'immigrant, qui ne connaît pas encore le système académique québécois. Également, il faudrait penser à instaurer une liste d'endroits recommandés pour suivre une formation dans un domaine spécifique. On pourrait aussi mettre en place un partenariat avec les centres de formation, afin de faciliter le volet 4 et de pouvoir mieux orienter les participants. De plus, Emploi-Québec devrait s'assurer qu'un seuil de salaire soit respecté pour certains postes.

Finalement, Emploi-Québec devrait également se servir du PRIIME comme plateforme afin de sensibiliser davantage les employeurs au recrutement de personnes d'origine immigrante.

Rôle des organismes communautaires

Rappelons que le PRIIME a été développé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et qu'il suit le programme d'immersion professionnelle développé par le CAMO-PI et le communautaire.

Les organismes communautaires rencontrés sont d'avis que le programme était mieux géré lorsqu'ils jouaient un plus grand rôle. Certains sont d'avis que l'accompagnement et le suivi du programme étaient meilleurs avec eux. De plus, il y avait des résultats concrets, soit 80 % de rétention. Plusieurs ne comprennent pas pourquoi le programme leur a été retiré. De même, le contact privilégié que les agents d'emploi ont déjà avec l'immigrant, ajouté à leur connaissance en gestion de la diversité, pourrait faire d'eux de meilleurs accompagnateurs.

Au-delà du PRIIME : suggestion pour une meilleure intégration professionnelle

Lors de nos entretiens, les participants ont fait certaines recommandations afin d'assurer une meilleure intégration professionnelle des immigrants qualifiés. Certains suggèrent d'abord un meilleur dialogue entre les différents acteurs (gouvernements, employeurs, intervenants) lorsqu'il s'agit de la perception de l'immigration, ainsi que de sa valeur et sa place sur le marché du travail. Il pourrait également être intéressant d'avoir accès à un guide de recherche d'emploi prémigration. Ce guide contiendrait les différentes ressources disponibles aux immigrants afin qu'ils puissent être mieux renseignés sur le marché du travail avant d'arriver au Québec.

Limites de l'étude et piste de recherche

Certes, l'étude n'est pas sans lacunes : cette recherche pourrait avoir un échantillon plus large en ce qui concerne les entreprises qui participent à PRIIME. Il faut noter que de trouver des employeurs et des immigrants voulant consacrer de leur temps pour la recherche n'a pas été une tâche aisée. Un plus grand échantillon de ces derniers rendrait leur opinion plus

représentative. Il serait aussi intéressant, pour de futures recherches, de réaliser une étude similaire, mais de manière longitudinale, afin de voir si le PRIIME permet de contrer (ou de réduire) le degré de déqualification des immigrants de manière durable et s'il permet effectivement le maintien en emploi à long terme.

Finalement, nous avons choisi de nous concentrer sur les immigrants aux fins de cette recherche. Il serait pourtant aussi intéressant de savoir si le PRIIME répond au besoin de sa deuxième clientèle cible, les minorités visibles.

Finalement, il serait également intéressant d'étudier l'impact du genre.

Nous savons à présent que le Programme d'aide à l'intégration des immigrants en emploi est une bonne initiative, mais que certains points devront être retravaillés afin qu'il permette de mieux aider les immigrants qualifiés à combattre les nombreux obstacles auxquels ils doivent faire face.

ANNEXE A

Grille de sélection du Québec

Grille Travailleurs Qualifiés / mise à jour le 15 Mars 2009

Facteur	Barèmes	Pts	
1. Formation	1. Formation	Maximum	29
	1.1 Niveau de Scolarité	Maximum	13
	Seuil éliminatoire	2	
	a) diplôme d'études secondaires générales	2	
	b) diplôme d'études secondaires professionnelles	6	
	c) diplôme d'études postsecondaire générales - CEGEP (2 ans)	4	
	d) diplôme d'études postsecondaire techniques - 1 an	6	
	e) diplôme d'études postsecondaire techniques - 2 ans	6	
	f) diplôme d'études postsecondaires techniques - 3 ans	10	
	g) Université 1 ^{er} cycle 3 an	11	
	h) Université 2 ^e cycle	13	
	j) Université 3 ^{ème} cycle	13	
	1.2 Diplôme du Québec ou équivalent	Maximum	6
	a) diplôme acquis au Québec		
	b) diplôme reconnu équivalent par un ordre professionnel		
	1.3 Domaine de formation	Maximum	12
	a) Secondaire/postsecondaire/universitaire section A	12	
b) Secondaire/postsecondaire/universitaire section B	9		
c) Secondaire/postsecondaire/universitaire section C	5		
d) Secondaire/postsecondaire/universitaire section D	1		
e) Secondaire/postsecondaire/universitaire section E	0		
1.4 Deuxième spécialité	Maximum	2	
a) Spécialité acquise dans les 10 ans précédant la DCS			
2. Expérience	2. Expérience professionnelle	Maximum	9
	a) 6 à 11 mois	2	
	b) 12 à 23 mois	4	
	c) 24 à 35 mois	6	
	d) 36 à 47 mois	7	
	e) 48 mois +	9	
3. Age	3. Âge	Maximum	18
	18 à 35 ans	18	
	36 ans	14	
	37 ans	10	
	38 ans	6	
	39 ans	4	
	40 ans	2	
	41 à 50 ans	0	
4. Connaissances Linguistiques	4.1 Français	Maximum	16
	a) Expression orale	8	
	b) compréhension orale	8	
	4.2 Anglais	Maximum	6
	a) Expression orale	3	
b) compréhension orale	3		
5. Séjour au Québec Et Famille au Québec	5.1 Séjour au Québec	Maximum	6
	a) Études 1 session	4	
	b) Études 2 sessions ou plus	6	
	c) Emploi 3 mois	4	
	d) Emploi 6 mois ou plus	6	
	e) Voyage de prospection (au moins une semaine)	0	
	f) Visite (2 semaines à 3 mois)	1	
	g) Autre séjour 3 mois ou plus	2	
	5.2 Famille au Québec	Maximum	3
	a) Père/mère/fr./sœur/enf./époux ou conj.	3	
b) Grand-parent	3		
	Oncle ou tante, neveu ou nièce	0	

6.		Maximum	18
Caractéristiques du conjoint	6.1 Niveau de scolarité	Maximum	3
	a.) secondaire général	0	
	b.) secondaire professionnel	2	
	c) postsecondaire général - CEGEP (2 ans)	1	
	d) postsecondaire technique - 1 à 2 ans	2	
	e) postsecondaire technique - 3 ans	3	
	f) université - 3 ans et plus	3	
	6.2) Diplôme du Québec ou équivalent	Maximum	1
	1		
	6.3) Domaine de formation	Maximum	3
	6.3.1) Secondaire/postsecondaire/universitaire section A	3	
	6.3.2) Secondaire/postsecondaire/universitaire section B	2	
	6.3.3) Secondaire/postsecondaire/universitaire section C	1	
	6.3.4) Secondaire/postsecondaire/universitaire section D&E	0	
	6.4) 2^e spécialité	1	
	6.5 Expérience professionnelle	Maximum	1
6 mois et plus	1		
6.6 Age	Maximum	3	
18 à 35 ans	3		
36 à 38 ans	2		
39 à 40 ans	1		
41 à 50	0		
6.7 Connaissance du français	Maximum	6	
Expression orale	3		
Compréhension orale	3		
Seuil éliminatoire d'employabilité			
50 points sur un total de 87 points pour demandeur sans conjoint			
Facteurs applicables : Total des facteurs 1 à 5			
57 points sur un total de 105 pour demandeur avec conjoint			
Facteurs applicables : Total des facteurs 1 à 6			
7. Offre d'emploi validée	7. Offre d'emploi	Maximum	10
	a) Offre d'emploi validée RMM	5	
	a) Offre d'emploi validée à l'extérieur de RMM (en région)	10	
8. Présence d'enfants	8. Présence d'enfant	Maximum	8
	12 ans et – par enfant	4	
	13 à 21 ans par enfant	2	
9. Capacité autonomie Financière	9. Capacité d'autonomie financière	Maximum	1
	Seuil éliminatoire / Souscription d'un contrat	1	
Seuil de passage à l'examen préliminaire			
53 pts sur un total de 106 points pour demandeur sans conjoint			
Facteurs applicables : Tous sauf 6 et 10			
60 pts sur un total de 124 points pour demandeur avec conjoint			
Facteurs applicables : Tous sauf 10			
10. Adaptabilité	10. Adaptabilité	Maximum	8
	Critères : appréciation globale	0 à 8	
Seuil de passage en sélection			
59 pts sur un total de 114 points pour demandeur sans conjoint			
Facteurs applicables : Tous, sauf 6			
68 pts sur un total de 132 points pour demandeur avec conjoint			
Facteurs applicables : Tous			
TOTAL			

ANNEXE B

Thèmes principaux pour guides d'entrevue

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES ET LE PORTRAIT DES ENTREPRISES PRIIME

Taille de l'entreprise PRIIME

Pourcentage d'immigrants (employés et hauts dirigeants) dans l'entreprise PRIIME

Domaine d'ouvrage et secteur de l'entreprise PRIIME

Fonction au sein de l'entreprise

Recherche d'emploi-PRIIME

Début et fin d'emploi-PRIIME (s'il y a lieu)

IDENTITÉ DE L'IMMIGRANT ET CHEMINEMENT PROFESSIONNEL

Pays d'origine

Domaine de formation

Niveau de diplôme

Expérience professionnelle d'origine

Arrivée au Canada

Barrières à l'emploi rencontrées

Trajectoire professionnelle avant le PRIIME

LA PARTICIPATION AU PROGRAMME

Connaissance du PRIIME

Information au sujet du programme

Processus de détermination d'éligibilité au PRIIME auprès d'E-Q

Délais

Importance de la subvention salariale

LES VOLETS DU PRIIME

Connaissance des volets

Utilisation des volets

Obstacles contrés par volet

LES OBJECTIFS DU PRIIME

Maintien en emploi à la suite de la subvention

Possibilités d'avancement

Possibilités de promotion

Possibilités de formations

Rémunération

CORRESPONDANCE QUALIFICATIONS ET EMPLOI-PRIME

Correspondance domaine
Correspondance niveau de diplôme
Technique de travail entre Québec et ailleurs
Connaissance du marché du travail
Réseau professionnel
Reconnaissance des qualifications étrangères

CLIMAT DE TRAVAIL

Attitudes des clients, des collègues
Préjugés
Discrimination
Diversité dans l'entreprise
Satisfaction envers le programme

ANNEXE C

Exemple de lettre d'agent d'aide aux entreprises à l'employeur

Bonjour!

Pour donner suite à notre entretien téléphonique, voici les documents requis afin que nous puissions procéder à l'étude de votre demande dans le cadre de la mesure « subvention salariale » :

- Formulaire à compléter: « Présentation de la demande » (EQ-6444 ci-joint) ;
- Description détaillée des tâches ;
- Lettre d'intention d'embauche (modèle ci-joint) ;
- Lettre d'admissibilité du candidat à la subvention salariale avec copie de son curriculum vitae.

Le candidat doit être évalué par un agent d'aide à l'emploi en se présentant au Centre local d'emploi (CLE) situé sur son territoire de résidence; l'agent déterminera l'admissibilité de la personne à la subvention salariale et si tel est le cas, le document intitulé « Lettre d'admissibilité » sera alors émis.



Prés-demande-0808.
doc



Lettre
ntion.doc (31

N.B. Il est important que la personne ne commence pas son emploi avant d'avoir obtenu notre approbation, sans quoi l'admissibilité au programme serait compromise; aucune subvention ne pourrait alors être accordée.

Je vous prie de bien vouloir me faire parvenir l'ensemble des documents requis par télécopieur.

Meilleures salutations.

Présentation de la demande



Présentation de la demande

- Subventions salariales
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Notes

- N'inscrivez rien dans les zones ombrées.
- Si vous manquez d'espace, annexez une feuille.
- La forme masculine utilisée dans ce formulaire désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

1. Identification de l'employeur

Nom (raison sociale)		Numéro de partenaire	
Nom légal (si différent)			
Numéro		Appartement	Rue, rang ou case postale
Ville, village ou municipalité		Code postal	Code municipal
Courriel			
Téléphone d'affaires		Ind. rég.	Numéro
Télécopieur		Ind. rég.	Numéro
Responsable de la demande			
Nom de famille et prénom		Ind. rég.	
Fonction		Téléphone	
Système de classification industrielle de l'Amérique du nord (SCIAN)		Effectif total ▶	À temps plein
			À temps partiel
		Copie de la charte	
		<input type="checkbox"/> ci-jointe <input type="checkbox"/> déjà fournie <input type="checkbox"/> sans objet	
N° d'enregistrement à la Commission de la santé et de la sécurité du travail ▶ du Québec (CSST)		Si votre entreprise n'est pas inscrite à la CSST, vous devez l'inscrire avant l'entrée en fonction de la personne présentée.	
		N° d'entreprise du Québec (NEQ)	
		Date d'entrée en opération :	
Profil de l'organisme ou de l'entreprise (domaines d'activités, produits ou services offerts) :			

2. Description des activités

Lieu du déroulement du projet	Numéro du projet
	Durée prévue du projet
<p>▶ 2.1 Décrivez brièvement les objectifs visés et les services offerts.</p> <p>▶ 2.2 Précisez la nature des postes ou des expériences de travail demandés de même que les compétences recherchées, le salaire prévu, la durée de l'emploi, etc. Joindre une description des postes.</p> <p>▶ 2.3 Décrivez brièvement le type d'encadrement (ratio personnel d'encadrement, fréquence du suivi) prévu pour les participants.</p>	

3. Postes demandés							
Titre du poste			Description			Date de début	Date de fin
N ^{bre} de postes	N ^{bre} de semaines	N ^{bre} d'heures/semaine	Taux horaire brut	CNP	Total demandé	Période de paie : <input type="checkbox"/> Hebdomadaire <input type="checkbox"/> Bimensuelle <input type="checkbox"/> Mensuelle	
Titre du poste			Description			Date de début	Date de fin
N ^{bre} de postes	N ^{bre} de semaines	N ^{bre} d'heures/semaine	Taux horaire brut	CNP	Total demandé	Période de paie : <input type="checkbox"/> Hebdomadaire <input type="checkbox"/> Bimensuelle <input type="checkbox"/> Mensuelle	
Titre du poste			Description			Date de début	Date de fin
N ^{bre} de postes	N ^{bre} de semaines	N ^{bre} d'heures/semaine	Taux horaire brut	CNP	Total demandé	Période de paie : <input type="checkbox"/> Hebdomadaire <input type="checkbox"/> Bimensuelle <input type="checkbox"/> Mensuelle	
Titre du poste			Description			Date de début	Date de fin
N ^{bre} de postes	N ^{bre} de semaines	N ^{bre} d'heures/semaine	Taux horaire brut	CNP	Total demandé	Période de paie : <input type="checkbox"/> Hebdomadaire <input type="checkbox"/> Bimensuelle <input type="checkbox"/> Mensuelle	
Titre du poste			Description			Date de début	Date de fin
N ^{bre} de postes	N ^{bre} de semaines	N ^{bre} d'heures/semaine	Taux horaire brut	CNP	Total demandé	Période de paie : <input type="checkbox"/> Hebdomadaire <input type="checkbox"/> Bimensuelle <input type="checkbox"/> Mensuelle	
Nombre total de postes demandés :			Subvention totale demandée :				

4. Déclaration du représentant de l'employeur		* Copie de résolution de l'employeur jointe. <input type="checkbox"/>
Je déclare que les renseignements fournis sont véridiques et complets et que la subvention ne sera pas utilisée pour le remplacement d'employés en poste.		
Date	Signataire dûment autorisé *	Fonction

5. Résultat de l'analyse		
<input type="checkbox"/> Projet refusé	Numéro du projet :	Numéro de partenaire :
<input type="checkbox"/> Projet accepté	_____	_____
Justifications et conditions :		

EXEMPLE D'UNE LETTRE D'INTENTION
(Contenant l'en-tête officiel de l'entreprise)

Date:

Centre Local d'Emploi
Adresse

Monsieur, Madame,

Faisant suite à notre entretien téléphonique du _____, cette lettre confirme notre intention d'embaucher _____, ayant comme numéro d'assurance sociale _____ au poste de _____.

Je joins à la présente une description détaillée du poste concerné de même qu'un plan de formation; ces activités d'intégration visent à favoriser le développement du candidat en question afin qu'il puisse éventuellement évoluer avec succès dans un emploi à long terme au sein de notre compagnie.

Le candidat sera rémunéré au taux de \$ _____ par semaine / heure / an. La semaine de travail est de _____ heures et la période de paie est hebdomadaire / bimensuelle / mensuelle / autre.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie d'accepter, Monsieur, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Signature

No. Employeur Revenu Canada Impôt 000000000RP0000
Numéro d'employeur du Québec
Numéro CSST



BIBLIOGRAPHIE

- Aizlewood, A., et R. Pendakur. 2005. « Ethnicity and social capital in Canada ». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, vol. 37, n° 2, p. 77-102.
- Alboim, N. 2003. *For the New Government of Ontario: Integrating Immigrant Skills into the Ontario Economy – A Ten Point Plan*. Toronto : Maytree Foundation (consulté en ligne le 12 septembre 2009). Internet : http://maytree.com/PDF_Files/SummaryIntegratingImmigrantSkills.pdf.
- Alboim, N., F. M. Ronald, F. Ross. 2005. « The Discounting of Immigrants' Skills in Canada : evidence and Policy Recommendations » *IRPP Choices*, vol. 11, n° 2.
- Alboim N., E. McIsaac. 2007. « *Making the Connections: Ottawa's Role in Immigrant Employment* ». *IRPP Choices*, vol. 13, n° 3, p. 1-28.
- Bauder, H. 2003. « "Brain Abuses", or the devaluation of immigrant labour in Canada ». *Antipode*, vol. 35, p. 699-717.
- Bloom, M., et M. Grant. 2001. *Brain Gain : The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Ottawa : Conference Board of Canada.
- Bourgeois, Andreea, et coll. 2006. *L'immigration et la petite entreprise : des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, Willowdale, Ontario, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 40 pages.
- Cardu, H. 2008. « Career Nomadism and the Building of a Professional Identity in the Female Immigrant ». *Journal of International Migration and Integration*, p. 429-439.
- Career Bridge. 2009. « Career Bridge: Internships for Internationally Qualified Professionals » (consulté en ligne le 4 août 2009). Internet : <http://www.careerbridge.ca>.
- Catalyst. 2009. *Women Still Largely Shut Out from Senior Ranks of FP 500* (consulté en ligne le 1er juin 2009). Internet :

<<http://www.catalyst.org/press-release/145/womenstill-largely-shut-out-from-senior-rank>>.

- Chicha-Pontbriand, M.-T. 1989. *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité à l'emploi*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc.
- Chicha, M.-T., 1998. *Portrait et analyse des 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.
- Chicha, M.-T. 2003. *Équité salariale et travailleuses immigrantes et minorités visibles universalité et intersections de la diversité*, Communication de la 6e conférence nationale de Métropolis, 22 mars, Edmonton.
- Chicha, M.-T., E. Charest. 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, vol. 14, n° 2.
- Chicha, M.-T. 2009. *Le Mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche pour la Fondation canadienne des relations raciales.
- Chicha, M.-T., E. Charest. 2009. « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable ». *Gestion*, vol. 34, n° 3, p. 66-73.
- Chicha, M.-T., E. Deraedt. 2009. « Genre, migration, et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève ». *Cahier des migrations internationales*, Bureau international du travail, Genève, n° 97.
- Chiswick, B., P. Miller. 2007. *Earnings and Occupational Attainment : Immigrants and the Native Born*, IZA DP, n° 2676, 29 p.
- Chui, T., Maheux, K. Tran. 2007. *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger-recensement de 2006*, Division de la statistique sociale et autochtone, Ottawa, Statistique Canada.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). 2006. *Facts and figures 2005 : Immigration overview – Temporary and permanent residents*, Ottawa.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). 2008. *Initiative des cours de langue de niveau avancé Évaluation formative* (consulté en ligne le 29 juillet 2009).
Internet : <<http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/evaluation/clna/index.asp>>.

- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). 2009. *Skilled workers and – professionals: who can apply-six selection factors and pass mark*, (consulté en ligne le 24 février 2009). Internet : <<http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>>.
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre-personnes immigrantes (CAMO-PI). 2003. *Une étude exploratoire sur les conditions des salariées immigrantes du Québec* (consulté en ligne le 9 février 2009). Internet : <http://www.camo-pi.gc.ca/PDF/Etude_exploratoire_femmes_immigrantes-Mai2003.pdf>.
- Cousineau, J-M., B. Boudarbat. 2009. *La situation économique des immigrants au Québec*, Département des relations industrielles, Université Laval, RI/IR, vol. 64, n° 2, p. 230-249.
- Cumming, P. A., E. L. D. Lee, et D. G. Oreopoulos. 1989. *Access! Task force on access to professional and trades in Ontario*, Ministry of Citizenship, Toronto.
- Dietz, J., et L., Hamilton. 2008. *Subtle Biases and Covert Prejudice in the Workplace*, Ivey Management Services, London.
- Dowding, J., et F. Razi. 2006. *A call to action: Leading the way to successful immigrant integration*, Our Diverse Cities, 2, p. 162–168.
- Emploi-Québec, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre personnes immigrantes (CAMO-PI). 2005. *Situation des participants au projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrante à Montréal* (consulté en ligne le 15 janvier 2009). Internet : <<http://emploiuebec.net/francais/regions/montreal/publications.asp?categorie=1012103>>.
- Emploi-Québec. 2006. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : guide des mesures et services d'emploi*, Direction des mesures et des services, 37 pages.
- Emploi-Québec. 2009. *Organisation* (consulté en ligne le 27 février 2009). Internet : <<http://emploiuebec.net/francais/organisation/agence.htm>>
- Fong, K. 2009. *Overcoming Structural Barriers to Labour Market Integration: An analysis of the Toronto Region Immigrant Employment Council's Approach*. CERIS - Policy Matters, Toronto, vol. 37, p. 1-5.

- Frenette, M., et R. Morissette. 2003. *Will they ever converge? Earnings of immigrant and Canadianborn workers over the last two decades*. Analytical Studies Branch Research Paper Series, CN° 11F0019MIE - n° 215, Statistique Canada, Ottawa.
- Gagnon, S. 2008. *La surqualification : qui la vit? Où s'observe-t-elle?*, Institut de la Statistique du Québec, Flash-info, vol. 9, n° 3, p. 1-5.
- Gavard-Perret, M.-L., D. Gotteland, C. Haon, A. Jolibert. 2008. *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, Pearson Education France, Paris.
- Gazier, B. 2010. « La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité? ». *Revue de l'OFCE*, n° 114, p. 1-20.
- Gazier, B. 2008. « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative ». *Travail et Emploi*, n° 113, p. 117-128.
- Gazier, B. 2007. « Marchés transitionnels du travail et insertion par l'activité économique ». *Économie et Humanisme*, p. 34-37.
- Gazier B. et J. Gauthier. 2008. *The « Transitional Labour Markets ». Approach Theory, History and Future Research Agenda*, p. 1-19.
- Goldberg, M. 2000. *The facts are in! Newcomers' experiences in accessing regulated professions in Ontario*, Ontario, Ministry of Training, Colleges and Universities, Access to Professions and Trades Unit, Toronto
- Goldman, G, A. Sweetman, C. Warman. 2009. « The Economic Return on New immigrants' Human Capital: the Impact of Occupational Matching ». *Canadian Labour Market and Skills Researcher Network*, Working Paper, n° 21.
- Germain, A., Y. Martineau, et J. Mongeau. 2001. *Les caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques des résidants et de la clientèle des centres locaux d'emploi de l'île de Montréal : rapport synthèse*, Direction régionale de Montréal, Emploi-Québec, INRS Urbanisation, Culture et Société, novembre, 50 p.
- Grant, H., et A. Sweetman. 2004. « Special issue: The economics of immigration and Canada's cities ». *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, n° 1.
- Helly, D. 2004. « Are Muslims Discriminated Against in Canada Since September 2001? ». *Journal of Canadian Ethnic Studies*, vol. 36, n° 1, p. 24-47.

- Khan, C. 2006. « "L'angle mort" - Racisme et discrimination au travail ». *Nos diverses cités*, 2, p. 67-72.
- Labelle, M., A.-N. Field, F. Rocher. 2004. *Contestation transnationale, diversité et citoyenneté dans l'espace québécois*, Presses de l'université du Québec, Ste-Foy, p. 233.
- Lakrouz, N. 2006. *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier*, CAMO-PI, Montréal.
- Lenoir A., S. Arcan, I. Drainville, D. Helly, M. Laaroussi, A. Mahfoudh. 2007. « The Professional Insertion of Immigrants Born in the Maghreb : challenges and impediments for Intervention ». *Journal of International Migration & integration*, p. 391-409.
- Lenoir A., S. Arcan, I. Drainville, D. Helly, M. Laaroussi. 2009. « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec : une question de perspective ». *Choix IRPP*, vol. 15, n° 3.
- Le Soleil*. 2011(a). « Savoir tirer profit de la surqualification ». Dans *Cyberpresse Inc.* (consulté le 31 Janvier 2011). Internet : <<http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/actualites/education/201101/23/01-4362959-savoir-tirer-profit-de-la-surqualification.php>>.
- Le Soleil*. 2011 (b). « Trop de travailleurs québécois surqualifiés ». Dans *Cyberpresse Inc.* (consulté le 31 janvier 2011). Internet : <http://www.cyberpresse.ca/le-soleil/actualites/education/201101/23/01-4362958-trop-de-travailleurs-quebecois-surqualifies.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse_vous_suggere_4362959_article_POS1>.
- Li, P. S. 2000, « Earnings disparities between immigrants and native-born Canadians ». *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 37, n° 3, p. 289-311.
- Li, P. S. 2001. « The Market worth of Immigrants' Educational Credentials ». *Canadian Public Policy*, vol. 27, n° 1, p. 23-38.
- Li, P. S., et J. L. Kunz. 2004. « Special issue : The role of social capital in immigrant integration ». *Journal of International Migration and Integration*, vol 5, n° 2, p. 171-190.

- Lochhead, C., et P. Mackenzie. 2005. « Integrating Newcomers into The Canadian Labour Market ». *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, printemps, p. 103-106.
- Mailloux, A. 2005, *Des nouvelles d'Elles*, Conseil du statut de la femme, Québec.
- Makonnen, T. 2002. *Multiple, Compound and Intersectional discrimination : bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute for Human rights. Abo Akademi University, Finland, p. 1-67.
- McCoy, L. et C. Masuch. 2007. « Beyond 'Entry-level' jobs : Immigrant Women and Non-regulated Professional Occupations ». *Journal of international Migration & integration*, Calgary, 21 p.
- McGuiness, S. 2006. « Overeducation in the labour market ». *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, n° 3, p. 387-418.
- Maytree Foundation. 2009. « The Mentoring Partnership: How Does the Program Work » Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) (consulté en ligne le 3 août 2009). Internet : <http://www.thementoringpartnership.com/index.asp?section=1&article=structure>.
- Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale(MESS), *Rapport annuel de gestion 2010- 2011*, 202p
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2006. *Tableaux sur l'immigration au Québec 2001-2005*, Québec.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2008. *Plan Stratégique 2008-2012*, Québec.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). 2008. *Pour Enrichir le Québec, Intégrer Mieux : Mesures pour Renforcer l'Action du Québec en Matière d'Intégration en Emploi des Immigrants* (consulté en ligne le 20 juin 2009). Internet : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/mesures/Mesures-Integration-Brochure2008.pdf>.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). 2007(a). *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme rapport d'évaluation*, 83 p.

- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). 2007(b). *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : volet qualitatif, rapport d'évaluation*, 40 p.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). 2007(c). *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : entreprises ayant bénéficié d'une subvention dans le contexte du programme, rapport d'évaluation*, 76 p.
- Moss, P., C. Tilly. 1996. « "Soft" Skills and Race ». *Work and Occupations*, vol. 23, n° 3, p. 252-276.
- Ngo, H., et D. Estes. 2006. « Professional Re-entry for Foreign Trained Immigrants ». *Journal of international Migration & integration*, Calgary, 24 p.
- Organisation internationale du travail. 2000. *Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines*, Genève.
- Organisation de coopération et de développement économiques. 2003. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2003 – Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, OCDE Ed., 329 p.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2007a. *Perspectives des migrations internationales*, Paris, SOPEMI.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2007b. *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, programme Local Economic and Employment Development, Paris.
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2007c. *Jobs for Immigrants (volume 1) - Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Paris.
- Pendakur, K, et R. Pendakur. 2002. « Colour My World : Have Earning Gaps for Canadian-Born Ethnic Minorities Changed Over Time ». *Canadian Public Policy*, vol. 28, n° 4, p. 489-511.
- Picot, G. 2004. « The deteriorating economic welfare of Canadian immigrants ». *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, n° 1, p. 25-45.

- Picot, G., A. Sweetman. 2005. « The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes », Statistique Canada, *Analytical Studies Research Paper*, n° 262.
- PROMIS. 2002-2003. *Rapport d'activité : Intégration en emploi*.
- PROMIS. 2003-2004. *Rapport d'activité : Intégration en emploi*.
- PROMIS. 2005-2006. *Rapport d'activité : Intégration en emploi*.
- PROMIS. 2006-2007. *Rapport d'activité : Intégration en emploi*.
- Reitz, J. G. 2001. « Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, n° 3, p. 347–378.
- Reitz, J. 2005. « Immigrant Employment Success in Canada, Part 1: Individual and Contextual Causes », *Journal of international Migration & integration*, Toronto, 22 p.
- Reitz, J. G. 2006. « Recent Trends in the Integration of Immigrants in the Canadian Labour Market: A Multi-Disciplinary Synthesis of Research ». (consulté en ligne le 27 octobre 2006). Internet : <<http://www.utoronto.ca/ethnicstudies/trends.pdf>>.
- Reitz, J. 2007. « Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes ». *Journal of International Migration & Integration*, vol. 8, p. 11–36.
- Renaud, J., V. Piché, et J. F. Godin. 2001. « Emploi : établissement différent des immigrants arabes et musulmans? ». *Les relations ethniques en question* (p. 177–198), Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal.
- Salaff, J. W., A. Greve, L. Xu Li Ping. 2002. « Paths into the economy: structural barriers and the job hunt for skilled PRC migrants in Canada ». *International Journal of Human Resource Management*, vol. 13, n° 3, p. 450-464.
- Sangster, D. 2001. *Assessing and Recognizing Foreign Credentials in Canada – Employers' Views*. Canadian Labour and Business Centre (consulté en ligne le 12 juin 2009). Internet : <http://www.clbc.ca/research_and_reports/archive/archive01010101.asp>.

- Schellenberg, G., et H. Maheux. 2007. *Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, 37 p.
- Schmid, G. 1995. « Is Full Employment Still Possible ? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy ». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, n° 3, p. 429-456.
- Skills for Change. 2009. « Mentoring for Employment » (consulté en ligne le 4 août 2009). Internet : <http://www.skillsforchange.org/mentoring/index.html>.
- Statistique Canada. 2001a. Données du *Recensement de 2001*, n° 97F0009XCB01041, Ottawa.
- Statistique Canada. 2001b. Données du *Recensement de 2001*, n° 97F0012XCB1002, Ottawa.
- Statistique Canada. 2003. *Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada : perspective régionale des expériences sur le marché du travail*, n° 89616XIF, Ottawa.
- Statistique Canada. 2003b. *Enquête sur la Diversité Ethnique : portrait d'une société multi-culturelle*, n° 89-593-XIF, Ottawa.
- Statistics Canada. 2006a. *Population projections of visible minority groups, Canada, provinces and regions, 2001–2017*, n° 91541XIF, Ottawa.
- Statistique Canada. 2006b. *Femmes au Canada: une mise à jour du chapitre sur le travail*, n° 89f0133x2006000, Ottawa.
- Statistique Canada. 2006c. *Recensement 2006*, n° 97-562—XCB2006017, Ottawa.
- Statistique Canada. 2006d. *Données du Recensement de 2006*, n° 97-563-XCB2006066, Ottawa.
- Statistique Canada. 2007. *Regard sur le marché du travail canadien*, n° 71-222-X, Ottawa.
- Tribunal canadien des droits de la personne. 2006. *Sangha vs Mackenzie Valley Land and Water Board*, 2006 CHRT9, 24 février (consulté en ligne le 30 juillet 2009). Internet : <http://www.chrt-tcdp.gc.ca/search/files/sangha%20final%20decision.pdf>.
- Weiner, N. 2008. « Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto ». *IRPP Choices*, vol. 14, n° 10, p. 3-42.