

Revue de l'OCDE sur la création locale
d'emplois



Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada



Revue de l'OCDE sur la création locale d'emplois

Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Note de la Turquie

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2020), *Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b41b9e8-fr>.

ISBN 978-92-64-42093-9 (imprimé)

ISBN 978-92-64-69816-1 (pdf)

Revue de l'OCDE sur la création locale d'emplois

ISSN 2519-4763 (imprimé)

ISSN 2519-4771 (en ligne)

Crédits photo : cover © Vladone/Gettyimages.com

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2020

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Avant-propos

Au moment de la publication de ce rapport, la crise sanitaire du coronavirus (COVID-19) altère l'économie mondiale, avec un impact conséquent sur les dynamiques du marché du travail au niveau national et local. Le Québec, la province canadienne la plus touchée par le virus, sera confronté à des défis croissants. Les exemples internationaux présentés dans ce rapport pourraient aider le Québec à valoriser pleinement le potentiel de sa population immigrée afin qu'elle puisse contribuer à une reprise économique rapide et durable.

Les immigrants représentent une force vive, à la fois culturelle et économique, pour les pays de l'OCDE. Pour autant, dans de nombreux domaines et notamment l'accès au marché du travail, les immigrants sont dans une situation moins favorable que les natifs. Les immigrants souffrent également de conditions de vie souvent plus difficiles et précaires. Cette étude examine en détail les défis liés à l'intégration des immigrants au Québec (Canada) et propose des recommandations afin de renforcer la coordination entre les acteurs locaux et d'améliorer la gouvernance locale des migrations.

Grace à ses politiques d'intégration favorables et aux opportunités d'emploi qu'il offre, le Québec est une destination attractive pour les migrants, qui représentent aujourd'hui 15% de la population et 17% des emplois de la province. A l'instar de l'ensemble du Canada, l'immigration au Québec est fortement sélectionnée sur la base de critères économiques d'employabilité, et notamment au travers de certains programmes d'immigration économique. Alors que les immigrants du Québec figurent parmi les plus diplômés du Canada et de l'OCDE, ils ne sont pas pleinement intégrés au marché du travail et présentent des taux de chômage et de surqualification plus élevés que ceux des populations locales.

Nombre des obstacles auxquels font face les migrants pour leur intégration relèvent des politiques locales. Cette étude rend compte de l'expérience des acteurs locaux (associatifs ou institutionnels) et des employeurs avec les dispositifs d'intégration des migrants au marché du travail dans cinq régions du Québec. L'étude présente également des propositions pour rendre les initiatives d'intégration sociale des immigrants et de lutte contre les discriminations plus efficaces et inclusives au niveau local.

Comme de nombreux pays et régions de l'OCDE, le Québec se trouve aujourd'hui confronté au vieillissement de sa population qui se traduit par des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie provinciale. Cette tendance a poussé les entreprises à faire appel à un nombre croissant d'immigrés pour pourvoir aux postes vacants. Dans ce contexte, les immigrants sont susceptibles de contribuer à la diffusion de l'innovation technologique et à rendre les entreprises québécoises plus compétitives à l'avenir.

Les données statistiques utilisées par l'OCDE et provenant du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ont été transmises au cours de l'hiver 2019 (de janvier à mars). L'administration du questionnaire auprès des employeurs du Québec a eu lieu au début de l'année 2019. Ces données brossent donc un portrait de la situation telle qu'elle pouvait se présenter à la fin de l'année 2018, avant le budget 2019-2020 du gouvernement du Québec comprenant notamment plusieurs mesures en lien avec la francisation et l'intégration des personnes immigrantes.

Ce travail fait partie des « *Revue de l'OCDE sur la création locale d'emplois* » et en particulier des travaux portant sur l'intégration des groupes vulnérables sur le marché du travail local. Le rapport final a été présenté lors de la 75^e session du Comité du Programme d'action et de coopération concernant le développement économique et la création d'emplois au niveau local (LEED) le 15 Novembre 2019 [CFE/LEED(2019)12].

*À noter que, jusqu'en septembre 2019, le nom du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) était le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Afin de faciliter la lecture, nous avons conservé le nom de MIFI tout au long du document pour désigner ce ministère.

Remerciements

Ce rapport a été préparé par le Centre pour l'Entrepreneuriat, les PME, les Régions et les Villes (CFE), dirigé par Lamia Kamal-Chaoui, Directrice. Les travaux ont été réalisés dans le cadre du Programme de l'OCDE pour le Développement économique et la Création d'Emplois au niveau local (LEED), en coopération avec la Division des Migrations internationales (IMD) de la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales (ELS) de l'OCDE.

L'auteur principal de ce rapport est Yves Breem, analyste des politiques migratoires et d'intégration, sous la direction de Sylvain Giguère, précédemment chef de la Division de l'Emploi, des Compétences et de l'Innovation sociale au niveau local (OCDE/CFE). Le chapitre 3 a bénéficié des contributions de Sébastien Arcand (professeur, HEC Montréal), d'Isabelle Sundara (conseillère en régionalisation, Accueil Liaison pour arrivants – ALPA), d'Hugo Dufresne (HEC Montréal), de Michela Meghnagi et d'Anna Piccinni, analystes des politiques (OCDE/CFE). Des remarques ont été formulées par Jean-Christophe Dumont, chef de la Division des Migrations internationales (OCDE/ELS), Thomas Liebig, administrateur principal, Cécile Thoreau, analyste des politiques et Elisabeth Kamm, analyste junior (OCDE/ELS) ainsi que par Karen Maguire, chef de la Division de l'Emploi, des Compétences et de l'Innovation sociale au niveau local (LESI) et Jonathan Barr, chef de l'Unité emploi et compétences au sein de LESI (OCDE/CFE).

L'OCDE aimerait remercier le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, qui a joué un rôle important en fournissant des données ainsi qu'en formulant des commentaires aux différentes étapes de la réalisation du projet.

Des remerciements doivent être faits auprès de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et du Conseil du patronat du Québec (CPQ), qui ont grandement aidé à la diffusion de l'enquête en ligne auprès des employeurs. Des remerciements spéciaux doivent également être dédiés aux partenaires locaux prenant une part active aux efforts d'intégration des immigrants et qui ont été consultés au cours d'entretiens ou pendant les tables rondes régionales organisées dans le cadre du projet. Nous aimerions en particulier remercier les hôtes des cinq tables régionales : Québec International, la Corporation de développement communautaire de Drummondville, la Chambre de commerce de Sherbrooke, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de la ville de Montréal et la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin.

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements.....	5
Résumé	11
Chapitre 1. Évaluation et recommandations	13
Chapitre 2. Le contexte de l’immigration au Québec	29
Chapitre 3. Insertion et rétention des immigrants sur le marché du travail : analyse empirique	62
Chapitre 4. L’intégration des immigrants sur le marché du travail selon les acteurs locaux et les employeurs.....	120

Tableaux

Tableau 2.1. Flux d’entrées permanentes d’étrangers dans les provinces/territoires du Canada et dans les pays de l’OCDE, par catégorie d’immigration, 2016	31
--	----

Graphiques

Graphique 2.1. Flux d’immigration au Québec, 1961-2018.....	30
Graphique 2.2. Taux d’immigration permanente dans les provinces du Canada et certains pays de l’OCDE, 2016	32
Graphique 2.3. Catégories d’entrée des flux permanents dans les provinces du Canada et certains pays de l’OCDE, 2016	33
Graphique 2.4. Part des immigrants dans la population totale des provinces/territoires du Canada et de certains pays de l’OCDE, 2016	34
Graphique 2.5. Population née à l’étranger par région de naissance dans certaines provinces du Canada et pays de l’OCDE.....	36
Graphique 2.6. Catégories d’entrée de la population immigrante permanente dans les régions du Québec, 2016.....	37
Graphique 2.7. Niveau d’éducation par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l’OCDE, 2015-17	38
Graphique 2.8. Distribution de la population en emploi au Québec par secteur d’activité et lieu de naissance, 2018.....	39
Graphique 3.1. Taux de chômage mensuel (%), janvier 1985-janvier 2019, par province du Canada .	63
Graphique 3.2. Taux d’emploi (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l’OCDE, 2015-17	65
Graphique 3.3. Taux de chômage (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l’OCDE, 2015-17	66

Graphique 3.4. Taux d'emploi selon le niveau d'éducation, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17	69
Graphique 3.5. Taux de chômage (%) au Québec selon la catégorie d'immigration, 2016	71
Graphique 3.6. Taux de déclassement (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17	72
Graphique 3.7. Salaire médian des immigrants admis en 2006 sur les dix années suivantes, par catégorie d'entrée au Québec	75
Graphique 3.8. Salaire médian par statut d'immigration et province ou territoire du Canada, 2016.....	76
Graphique 3.9. Salaire médian de 2016 des immigrants économiques admis en 2015, par province d'admission et expérience de séjour avant l'accès à la résidence permanente	77
Graphique 3.10. Taux d'emploi (%) par statut d'immigration et région du Québec, 2016.....	78
Graphique 3.11. Taux de chômage (%) par statut d'immigration et région du Québec, 2016.....	79
Graphique 3.12. Taux de chômage (%) par catégorie d'immigration et région du Québec, 2016.....	80
Graphique 3.13. Taux d'emploi des immigrants (%) par lieu des études et région du Québec, 2016 ..	82
Graphique 3.14. Taux d'emploi (%) des immigrants par durée de séjour et région du Québec, 2016 ..	84
Graphique 3.15. Taux de déclassement (%) par statut d'immigration et région du Québec.....	85
Graphique 3.16. Part des travailleurs autonomes dans l'ensemble des travailleurs par statut d'immigration et région du Québec, 2016	87
Graphique 3.17. Salaire médian par statut d'immigration et région du Québec, 2016	88
Graphique 3.18. Quotient de migration nette interprovinciale (%) selon le statut d'immigration, par province/territoire du Canada	90
Graphique 3.19. Quotient de migration nette interprovinciale (%) selon le statut d'immigration, par région du Québec.....	91
Graphique 3.20. Quotient de migration nette interprovinciale des immigrants par niveau d'éducation, selon la région du Québec	92
Graphique 3.21. Quotient de migration nette interprovinciale des immigrants parlant uniquement le français par rapport à ceux parlant également l'anglais (%), par région.....	93
Graphique 3.22. Quotient de migration nette interrégionale intra-Québec (%) selon le statut d'immigration, par région du Québec	95
Graphique 3.23. Migration interrégionale nette des immigrants par niveau d'éducation, selon la région du Québec.....	96
Graphique 3.24. Migration nette par composante, selon la région du Québec.....	97
Graphique 3.25. Part de la population (%) souhaitant dans l'idéal déménager de manière permanente dans un pays étranger par lieu de naissance, pour une sélection de provinces du Canada et de pays de l'OCDE.....	99
Graphique 3.26. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences.....	101
Graphique 3.27. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, régions administratives du Québec, 2016.....	102
Graphique 3.28. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, sélection d'aires métropolitaines d'Amérique du Nord, 2016.....	103
Graphique 3.29. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, provinces du Canada et états des États-Unis, 2016.....	104
Graphique 3.30. Valeur ajoutée brute par travailleur, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-16	105
Graphique 3.31. Croissance annuelle (%) de la productivité du travail entre 1981 et 2017, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE	105
Graphique 3.32. Décomposition de la croissance de la productivité du travail dans le secteur des entreprises entre 1997 et 2016	106
Graphique 3.33. Résolution de problèmes en environnement technologique	107
Graphique 3.34. Niveau des compétences à l'écrit et leur utilisation sur le lieu de travail.....	108

Graphique 3.35. Risque d'automatisation du travail (%) pour les régions du Québec et une sélection de pays de l'OCDE	110
Graphique 4.1. Carte des régions administratives du Québec	121
Graphique 4.2. Existence d'une stratégie régionale ou locale pour l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail	135
Graphique 4.3. Autonomie des acteurs en région dans la mise en œuvre des dispositifs adressés aux personnes immigrantes	136
Graphique 4.4. Accès aux services par les personnes immigrantes	139
Graphique 4.5. La plupart des personnes immigrantes ne connaissent pas les principaux domaines d'activité économique du Québec	142
Graphique 4.6. Existence de formations gratuites ou subventionnées pour les immigrants	143
Graphique 4.7. Prise en compte des besoins évolutifs du marché du travail dans le système de formation	145
Graphique 4.8. Acteurs favorisant l'adaptation à la culture professionnelle locale des personnes immigrantes	148
Graphique 4.9. Initiatives de lutte contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail, par fréquence de ces initiatives	150
Graphique 4.10. Aide à l'entrepreneuriat envers les personnes immigrantes	153
Graphique 4.11. Coordination entre les différents acteurs locaux responsables des mesures d'intégration des personnes immigrantes, par niveau d'implication des acteurs	155
Graphique 4.12. Échantillon de l'enquête par taille d'entreprise	159
Graphique 4.13. Motifs du recrutement d'immigrants ou de travailleurs temporaires, selon les entreprises	160
Graphique 4.14. Raisons du non-recrutement d'immigrants ou de travailleurs temporaires	161
Graphique 4.15. Prise en compte de l'avis des employeurs dans l'élaboration des programmes régionaux d'intégration des personnes immigrantes, par type de concertation	163
Graphique 4.16. Les principaux obstacles à l'intégration des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires au sein de l'entreprise	163
Graphique 4.17. Activités qui favorisent l'embauche et la progression professionnelle des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires	165
Graphique 4.18. Participation des employeurs à des initiatives de mentorat	166
Graphique 4.19. Comment les services gouvernementaux peuvent-ils faciliter la procédure de recrutement des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires dans votre région ?	169

Encadrés

Encadré 2.1. Le système de déclaration d'intérêt dans les autres pays de l'OCDE	41
Encadré 3.1. Le programme d'Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP)	73
Encadré 3.2. Le projet d'aide à l'entrepreneuriat Dedalo en Italie	87
Encadré 3.3. Explication de l'outil de diagnostic	101
Encadré 4.1. Des villes accueillantes pour l'immigration : l'exemple d'Altena en Allemagne	125
Encadré 4.2. La régionalisation de l'immigration par l'apprentissage en Autriche	126
Encadré 4.3. Exemple de programme d'intégration « tout compris » qui profite aux territoires en difficulté de recrutement: le dispositif HOPE en France	129
Encadré 4.4. Encourager la mobilité des populations vulnérables d'un pôle économique aux régions : l'exemple du projet EMILE de la région parisienne vers le reste de la France	131
Encadré 4.5. Un organisme unique dédié à l'installation des immigrants dans une grande ville : l'exemple de Hamilton en Ontario	133

Encadré 4.6. Exemple de dispositifs au niveau local de reconnaissance des compétences informelles en Italie.....	140
Encadré 4.7. Intégration du dispositif de reconnaissance des qualifications en Suède au niveau local	141
Encadré 4.8. Mutualisation de l’offre de service aux immigrants au niveau local.....	144
Encadré 4.9. Intégrer l’enseignement linguistique aux parcours de professionnalisation : l’approche européenne du projet Vintage.....	145
Encadré 4.10. Transmettre des codes professionnels et culturels pour s’entendre : le programme Kodiko en France	149
Encadré 4.11. La diversité comme richesse pour une entreprise : exemple de l’action de Mosaïk RH en France	151
Encadré 4.12. Mélanger les entreprises et les nouveaux arrivants dans un même lieu : l’expérience d’Amsterdam et d’Utrecht aux Pays-Bas	152
Encadré 4.13. La fabrique des entrepreneurs de l’association SINGA en France.....	153
Encadré 4.14. Initiatives pour encourager l’entrepreneuriat des immigrants dans certaines villes de l’OCDE.....	154
Encadré 4.15. L’exemple français d’échange d’information entre le service de l’emploi et les services dédiés aux cours de langue française.....	157
Encadré 4.16. Une alternative au guichet unique : le parcours d’apprentissage du français et l’aide à l’insertion professionnelle coordonnés de la mission locale de Troyes en France.....	158
Encadré 4.17. Programmes de mentorat au niveau local dans l’OCDE	165
Encadré 4.18. Approche intereuropéenne de la gestion de la diversité auprès des PME et par les partenaires sociaux : le projet MigrAID	167
Encadré 4.19. TRIEC : un exemple de réseau local impliquant fortement les employeurs à Toronto	170

Suivez les publications de l’OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/ocdilibrary>



<http://www.oecd.org/ocddirect/>

Résumé

Le Québec a connu un chômage structurel élevé pendant des décennies, mais connaît depuis 2017 le chômage le plus faible du Canada. Certaines régions du Québec sont désormais presque en situation de plein emploi, notamment en dehors de l'agglomération de Montréal. De nombreux secteurs d'activité font désormais appel à l'immigration à cause d'une rareté de main d'œuvre, que ce soit via des immigrants permanents ou des travailleurs temporaires recrutés de l'étranger. Les employeurs souhaitent que le gouvernement du Québec facilite cette procédure de recrutement, mais ils ne sont pas encore prêts à participer aux dispositifs d'intégration des immigrants qu'ils engagent. Or les besoins de main d'œuvre du Québec ne peuvent pas être déconnectés de l'intégration des immigrants dans la société et cette intégration passe en premier lieu par les employeurs.

L'immigration au Québec est une des plus sélectionnées et qualifiées des pays de l'OCDE et du Canada. Les deux tiers des immigrants ont un niveau d'éducation élevée, soit deux fois plus que dans la plupart des pays d'Europe occidentale ou des états des États-Unis. Ce haut niveau de diplôme n'est pas suffisant pour bien s'insérer sur le marché du travail. Le taux d'emploi des immigrants ayant un haut niveau d'éducation est ainsi inférieur à celui de leurs homologues natifs et près d'un immigrant sur deux est surqualifié au Québec, un des niveaux les plus élevés de l'OCDE. Si les difficultés d'insertion professionnelle et de salaires sont moindres que dans le reste de l'OCDE, elles touchent toutes les catégories d'immigration, quel que soit leur diplôme et région du Québec. Les immigrants familiaux ou réfugiés ont un taux de chômage supérieur à ceux des natifs du Québec en 2016 (autour de 11 % contre 6.6 %), et c'est même le cas des immigrants économiques (9.6 %). Le système de sélection semble ne pas répondre correctement aux besoins locaux du marché du travail.

Le système de sélection ARRIMA, récemment mis en place par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), devrait permettre aux employeurs d'avoir accès aux caractéristiques socioprofessionnelles des personnes ayant déposées une déclaration d'intérêt pour immigrer au Québec. Toutefois, les éléments de fonctionnement du système de sélection ne sont pas encore suffisamment clarifiés. S'il devait bien donner la priorité aux immigrants ayant une offre d'emploi validé en région, il faudrait aussi trouver des moyens de les inciter à rester.

Une sélection plus adaptée pourrait aider à améliorer l'intégration des immigrants au Québec, mais les barrières à l'intégration sont le vrai défi à relever. La maîtrise du français est fondamentale, mais les immigrants n'ont pas facilement accès à des cours de français adaptés à leurs besoins individuels précis, notamment en régions. De plus, maîtriser la langue française ne suffit pas. Savoir parler les deux langues officielles du Canada donne ainsi un avantage en taux d'emploi de 12 points de pourcentage pour les immigrants récents. Les difficultés à faire reconnaître ses diplômes étrangers sont un autre obstacle. La procédure est peu connue et les professions réglementées ont toutes leur propre système complexe, validé seulement partiellement dans la moitié des cas. Enfin, les habitudes professionnelles des immigrants peuvent entraîner une incompréhension sur le lieu de

travail et la formation à la compréhension interculturelle et à la lutte contre la discrimination est insuffisamment financée.

Les formations d'aide à l'intégration restent globalement peu adaptées, insuffisantes ou rigides. Seul un tiers environ des acteurs locaux consultés connaissent l'existence d'initiatives d'aide à l'entrepreneuriat ouvertes aux immigrants. Les cours de francisation ne sont financés par le Québec que quand une « masse critique » d'élèves est atteinte, ce qui limite leur accessibilité. Les acteurs associatifs locaux, qui gèrent les programmes d'intégration, proposent une offre abondante de services, mais ils sont contraints par le cadre prévu par les financements gouvernementaux, alors que souplesse, flexibilité et innovation sont nécessaires pour mieux s'adapter aux besoins locaux. Par ailleurs, les programmes d'intégration sont rarement coordonnés, car les acteurs locaux sont en même temps en coopération et en compétition tandis que les ministères définissent leurs objectifs de manière séparée.

Pour attirer et retenir les immigrants dans tout le Québec, améliorer l'intégration dans l'emploi n'est pas suffisant. Les communautés locales doivent également proposer des infrastructures d'intégration sociale (santé, logement, petite enfance, transport...), pour le nouvel arrivant et sa famille. Le manque d'infrastructure est un problème notable et plusieurs régions du Québec perdent de la population immigrante active. Pour une meilleure répartition, les programmes de régionalisation de l'immigration doivent être renforcés. Surtout, il faut réussir à diminuer les départs du Québec vers le reste du Canada, qui représentaient une perte d'au moins 4 % de la population immigrante d'âge actif dans près de la moitié des régions entre 2011 et 2016.

Le Québec n'est pas suffisamment compétitif pour les talents et les entreprises à forte valeur ajoutée. La demande en compétence des entreprises et la productivité sont plus basses que dans la plupart du Canada et des États-Unis. La part de diplômés du supérieur reste faible en comparaison internationale. De plus, le niveau des compétences de base des Québécois et leur utilisation au travail sont un des plus faibles au Canada et dans les pays de l'OCDE. Il est également urgent d'agir face aux changements technologiques qui s'annoncent, 45 % des emplois risquant d'être automatisés.

Afin de remédier véritablement au problème d'intégration et de maintien des immigrants, il est recommandé de mettre en œuvre une stratégie pour rendre le Québec globalement plus compétitif. Cette stratégie doit pouvoir agir à la fois sur la demande de compétences, et favoriser l'innovation dans les entreprises de toutes tailles. Utiliser l'immigration comme levier de l'innovation pourrait bien être nécessaire pour résoudre le défi de l'attractivité du Québec.

Chapitre 1. Évaluation et recommandations

Après des décennies de chômage élevé, le Québec est désormais proche du plein emploi

Si pendant des décennies, le Québec a connu un chômage structurel élevé (supérieur à plus de 10 % pendant les années 90), une forte croissance économique a ramené depuis 2017 le taux de chômage sous la barre des 6 %, soit l'un des taux les plus faibles au Canada. L'activité économique, toujours forte, se conjugue aujourd'hui à un vieillissement de sa population parmi les plus élevés de l'OCDE. En conséquence, certaines régions sont désormais presque en situation de plein emploi et le Québec est entré dans une période de rareté de main d'œuvre, qui risque de se transformer en pénurie de main d'œuvre d'ici quelques années. Tous les voyants sont donc au vert pour permettre une pleine intégration sur le marché du travail de groupes plus vulnérables, comme les immigrants.

Les raretés de main d'œuvre sont devenues la raison principale de l'appel à l'immigration des entreprises

Certains secteurs d'activité n'ont plus d'autres choix que de faire appel à la main d'œuvre immigrante pour pourvoir les postes vacants, que ce soit via des immigrants déjà résidents permanents au Canada, ou par des travailleurs temporaires recrutés de l'étranger. En 2018, les immigrants occupent ainsi environ 17 % des emplois au Québec, contre environ 11 % en 2006. D'après une enquête de l'OCDE, deux tiers des employeurs ont fait appel à l'immigration au cours des 12 derniers mois, pour les trois quarts d'entre eux à cause d'une rareté de main d'œuvre, voire jusqu'à quatre sur cinq en régions (régions hors agglomération de Montréal). Sur la période 2017-2026, Emploi-Québec estime que près de 1.4 millions d'emplois seront à pourvoir, dans leur grande majorité pour pallier les départs à la retraite. L'appel des entreprises à l'immigration, si elle ne peut être le seul moyen pour combler les raretés de main d'œuvre, est fondamentalement nécessaire.

Les employeurs demandent plus de support gouvernemental

C'est pourquoi les employeurs sont particulièrement demandeurs pour que le gouvernement du Québec leur facilite la procédure de recrutement des personnes immigrantes et des travailleurs étrangers temporaires. D'après l'enquête de l'OCDE, deux employeurs sur cinq souhaiteraient que le Québec les aide à trouver des candidats étrangers. En parallèle, deux employeurs sur cinq appellent de leurs vœux une clarification et une accélération de la procédure d'embauche de travailleurs temporaires. Concernant les immigrants déjà résidents permanents, les entreprises souhaitent que le gouvernement leur offre des formations qui répondent mieux aux besoins des entreprises.

Mais les entreprises ne connaissent pas les services déjà existants

Ces demandes, si elles sont en partie fondées, ne doivent pas cacher un problème de connaissance général de ce que le gouvernement peut apporter aux entreprises québécoises, notamment aux plus petites, qui n'ont ni le temps ni les moyens humains pour gérer un

processus de recrutement de l'étranger. En effet, parmi les entreprises interrogées, 17 % seulement ont déjà utilisé des services du gouvernement pour recruter des immigrants. Plus de la moitié d'entre elles ne connaissent simplement pas l'existence de ce type de services, et les trois quarts ne connaissent pas le portail gouvernemental Entreprises Québec, qui permet d'accéder aux services d'aide aux entreprises du gouvernement. Entreprises Québec, bien qu'il soit relativement nouveau, doit accroître ses efforts pour aller vers les entreprises, plutôt qu'attendre que ces dernières aillent vers elle. Elle doit mettre tout en œuvre pour soutenir les employeurs dans la planification et le développement de leur force de travail avant que les besoins apparaissent, de manière à éviter le contexte d'urgence qui prévaut de plus en plus, notamment en régions. À ce titre, l'outil de Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre (GPMO) développé en Beauce est un bon exemple d'initiative aidant les entreprises à mieux anticiper ces besoins.

Mobiliser les employeurs est une clé de succès

Le milieu des affaires doit jouer un rôle plus proactif pour aider les entreprises dans leur recrutement d'immigrant. Seul un tiers des employeurs a bénéficié de l'aide d'autres entreprises ou de réseaux d'employeurs. Ces réseaux doivent faciliter le partage d'expériences entre employeurs, jouer un rôle moteur dans le recrutement et l'accueil des immigrants, et permettre le développement de programmes d'accompagnement aux entreprises pour les aider à mieux intégrer les nouveaux arrivants, comme des programmes de mentorat en entreprise par exemple. Ces programmes doivent être mis en commun par les réseaux d'employeurs afin de profiter à un maximum d'entreprises, notamment les plus petites. La plus grande implication du milieu des affaires est fondamentale pour réussir l'intégration des immigrants. L'expérience d'autres pays de l'OCDE, et d'ailleurs au Canada, montre bien que l'abondance d'emplois n'est pas suffisante pour assurer l'intégration et que les employeurs sont les mieux placés pour renforcer les capacités entre eux, établir les connexions nécessaires et améliorer leurs pratiques par émulation.

Les immigrants au Québec sont parmi les plus diplômés de l'OCDE, ce qui ne les protège pas de grandes difficultés d'accès à un emploi de qualité

La catégorie économique, sélectionnée sur des critères d'employabilité, représente 54 % de l'ensemble des immigrants au Québec. En conséquence, l'immigration au Québec est une des plus qualifiées des pays de l'OCDE et même du Canada. Les deux tiers des immigrants ont un niveau d'éducation élevée, d'après la Classification internationale type de l'éducation, soit deux fois plus que dans la plupart des pays d'Europe occidentale ou des États des États-Unis. Pourtant, un plus haut niveau de diplôme n'est pas suffisant pour bien s'insérer sur le marché du travail. Le taux d'emploi des immigrants ayant un haut niveau d'éducation est ainsi inférieur à celui de leurs homologues natifs de 5 points de pourcentage. Si l'écart entre les deux groupes est bien moindre que dans les pays d'Europe, il reste important comparé aux États-Unis, où le taux d'emploi des immigrants ayant un niveau d'éducation élevé est similaire à celui des natifs de même niveau d'éducation. De plus, quand ils accèdent à l'emploi, les immigrants ayant un diplôme tertiaire peinent à trouver un travail en accord avec leurs qualifications : leur taux de surqualification est un des plus élevés de l'OCDE.

Un déclassement qui représente une opportunité économique ratée

Près d'un immigrant sur deux ayant ce niveau de diplôme est surqualifié (déclassé) au Québec, un des niveaux les plus élevés de l'OCDE, dépassé seulement par le Manitoba au

Canada et par l'Espagne ou la Grèce en Europe. Le taux de surqualification des immigrants est de 20 points de pourcentage supérieur à celui des natifs dans l'ensemble du Québec. Et ce fort déclassement est visible dans toutes les régions du Québec, et pas uniquement à Montréal et dans les régions de son aire métropolitaine. Le problème est tel au Québec que la province est une des rares régions de l'OCDE où des initiatives de lutte contre la surqualification ont été mises en place. Un exemple est le programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), qui vise à interconnecter les immigrants qualifiés avec des employeurs potentiels qui peuvent leur offrir des emplois en rapport avec leurs compétences.

Ces difficultés concernent toutes les catégories d'immigration

De manière générale, le fait d'avoir été sélectionné n'est pas suffisant pour permettre une aussi bonne insertion sur le marché du travail que les natifs du Canada. De fait, presque toutes les catégories d'immigration au Québec sont plus touchées par le chômage que les natifs. Pour exemple, les immigrants familiaux parrainés par une personne déjà résidente permanente, ou les réfugiés, qu'ils soient réinstallés ou qu'ils aient été protégés au Canada, ont un taux de chômage autour de 11 % en 2016, contre 6.6 % pour les natifs. Quand ils ont un emploi, leurs salaires restent nettement inférieurs à ceux de l'ensemble des 25-54 ans – presque moitié moins après 10 ans de séjour pour les immigrants de ces catégories arrivés en 2006, y compris les familles accompagnant les immigrants économiques. Toutes ces catégories non sélectionnées disposent d'un accès de droit aux services d'aide à l'employabilité et d'intégration, au même titre depuis 2019 que les résidents non permanents. Pourtant cet accès n'est pas encore effectif dans la réalité pour ces groupes plus vulnérables. Le taux de chômage des résidents non permanents atteint ainsi 14 %. Si le Québec veut mieux profiter du potentiel des travailleurs temporaires et des immigrants non sélectionnés et les inciter à rester sur le territoire afin de contribuer à résorber les difficultés de recrutement du Québec, il doit renforcer les interventions à destination de ces groupes, en rendant effective l'ouverture de l'ensemble des services à ces catégories et en formant les agents aux besoins de cette clientèle particulière.

Y compris l'immigration économique, pourtant la plus sélectionnée

Mais même l'immigration économique (demandeurs principaux et famille accompagnante) affiche un taux de chômage supérieur à ceux des natifs : 9.6 % des immigrants entrés au titre du programme des travailleurs sont au chômage au Québec en 2016. Encore une fois ceux qui obtiennent un emploi éprouvent toujours de plus amples difficultés à accéder à un emploi de qualité. Le Québec fait partie des trois provinces/territoires du Canada où les immigrants économiques nouvellement entrés ont les salaires les plus faibles, après prise en compte du coût de la vie. Cette catégorie (famille accompagnante exclue) doit attendre 6 ans avant de rattraper le niveau de salaire de l'ensemble de la population de 25-54 ans. Seuls les immigrants du programme de l'expérience canadienne (anciens travailleurs temporaires ou étudiants ayant bénéficié d'une passerelle vers la résidence permanente suite à leur expérience dans le pays) ont des taux de chômage significativement plus faibles que les natifs et des salaires parmi les plus élevés du reste du Canada. Ce constat confirme que ce canal doit être renforcé, même s'il ne peut devenir le canal unique de sélection de l'immigration permanente.

Le système de sélection semble ne pas répondre correctement aux besoins locaux du marché du travail

Face à ces indicateurs d'insertion sur le marché du travail plutôt défavorables, la question se pose si l'immigration sélectionnée par le Québec est adaptée aux besoins de son marché du travail. Le système de sélection du Québec est autonome du système canadien. Il souhaite, comme les autres provinces canadiennes attirer en priorité des immigrants du secteur de la connaissance, à forte valeur ajoutée. Pourtant, l'économie du Québec, notamment en région, est encore beaucoup basée sur le secteur manufacturier et industriel (22 % des emplois) ou sur d'autres secteurs à faible valeur ajoutée. Le nouveau système de sélection à points ARRIMA, inspiré du système d'expression d'intérêt mis en place dans le reste du Canada depuis 2015, devrait permettre d'améliorer la sélection de manière dynamique selon des objectifs économiques et politiques, à partir d'un bassin de candidats présélectionnés. Néanmoins, il n'est pas encore clair qu'il puisse parfaitement répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Le manque de prévisibilité des critères d'invitation du nouveau système de déclaration d'intérêt (ARRIMA) pourrait nuire à l'attractivité du Québec

Tout d'abord, les critères qui sont prioritaires pour être invité à présenter une demande dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) n'étaient pas encore clarifiés au moment de la réalisation de l'étude. Or, comme les critères d'invitation utilisés ne sont pas publiés, cela pourrait décourager certains immigrants à déposer une déclaration d'intérêt, ce qui pourrait nuire à l'attractivité du Québec vis-à-vis des immigrants les plus qualifiés. Si le niveau de langue française ou l'existence d'une promesse d'embauche sont logiquement mis en avant, l'utilisation des spécialités de formation de l'immigrant dans la sélection n'augure pas foncièrement une correspondance avec les besoins de recrutement des entreprises. Au moment de l'étude, les employeurs ignorent que certains étrangers présents dans le bassin, mais encore non sélectionnés, pourraient avoir le profil pour combler leurs difficultés de recrutement. Or près de la moitié des employeurs déclare ne pas avoir recruté d'immigrants, car ils n'ont reçu aucune candidature de leur part. Le système de déclaration d'intérêt, par la plateforme ARRIMA, devrait être doté d'un portail employeur accessible aux entreprises du Québec prêtes au recrutement international dans le cadre d'un accompagnement par un conseiller en immigration régionale ou d'un conseiller en recrutement international. Sous cette condition, les employeurs pourront avoir accès aux caractéristiques socioprofessionnelles des personnes ayant déposé une déclaration d'intérêt. Cela leur permettra d'avoir une liste de candidats potentiels, de communiquer avec ceux qui souhaitent immigrer au Québec (ou qui s'y trouvent déjà) et de leur offrir une opportunité d'emploi. Le Portail employeurs d'ARRIMA est une interface complémentaire au système gouvernemental existant de Placement en ligne Québec (PEL), qui permet notamment aux entreprises d'afficher des offres d'emploi (semblable au guichet de l'emploi du Canada, au niveau fédéral). Il faudra toutefois que le conseiller qui accompagnera les entreprises autorisées s'assure que les employeurs ne fassent pas l'impasse sur les demandeurs d'emploi locaux au moment de leur recherche au profit exclusif des candidats étrangers présents dans ARRIMA. Ensuite, le Québec doit aussi communiquer de manière plus transparente sur les perspectives d'emploi réelles que peuvent attendre les immigrants sélectionnés. D'après des consultations réalisées par l'OCDE dans cinq régions du Québec (Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie, et Montréal), sept acteurs locaux sur dix pensent que les immigrants ne connaissent pas les domaines d'activité économique du Québec. Or s'ils ne connaissent pas

bien leurs débouchés, les immigrants auront d'autant plus de mal à s'insérer sur le marché du travail.

Régionaliser le système de sélection

Le système de sélection n'est pas foncièrement adapté pour attirer les immigrants en régions, là où les difficultés de recrutement sont les plus difficiles à combler. ARRIMA devrait bien donner la priorité aux immigrants ayant une offre d'emploi validé en région, en leur accordant plus de points dans le processus de sélection. Toutefois, les souhaits d'installation sont des promesses, elles n'ont rien d'obligatoire et ne sont donc pas vérifiées après l'arrivée au Québec, étant donné le droit constitutionnel à la liberté de circulation qui prévaut dans l'ensemble du Canada. S'il veut attirer les immigrants de l'étranger directement en région, le Québec peut expérimenter deux canaux distincts. Il peut donner la priorité à l'installation en régions dans le système de sélection, tout en trouvant des moyens d'inciter les immigrants permanents à y rester. Les régions, en faisant jouer les synergies entre la communauté d'accueil et le monde de l'entreprise, pourraient ainsi développer une offre avantageuse aux nouveaux arrivants (logements gratuits, primes financières, accès privilégiés à certaines infrastructures, etc.), à l'image de ce que font déjà certains employeurs en difficultés de recrutement pour attirer des travailleurs temporaires. À défaut de jouer sur l'immigration permanente, le Québec pourrait promouvoir la régionalisation de la gestion des migrations temporaires. Dans le contexte actuel de rareté de main d'œuvre, il est étrange que les régions aient la main sur la migration économique permanente et non pas sur les programmes temporaires de travailleurs qui sont actuellement une compétence fédérale.

Le niveau de français est l'un des principaux obstacles à l'intégration des immigrants

Si une sélection plus adaptée peut aider à améliorer l'intégration des immigrants sur le marché du travail du Québec à court terme, les barrières à l'intégration sont le vrai défi à relever à moyen terme. Quel que soit le profil des immigrants, tous font face à trois principaux obstacles pour s'intégrer, en tête desquels on retrouve le niveau de français selon les employeurs. En effet, la moitié des employeurs enquêtés jugent que la maîtrise de la langue française est un obstacle à l'intégration des immigrants, notamment dans les plus grandes entreprises (plus de 50 employés). Il est presque impossible au Québec de travailler sans maîtriser au moins la langue officielle du Québec (français). Parler le français est donc fondamental, mais les immigrants n'ont pas facilement accès à des cours de français adaptés à leurs besoins individuels précis, notamment en régions, et ces derniers ne sont pas suivis pendant leurs parcours de francisation, ce qui donne au final des taux de réussite très bas. Les efforts déjà consentis par le Québec pour mieux adapter son offre de formation en cours de français aux secteurs d'activité auxquels se destine la personne immigrante doivent continuer. Il est nécessaire d'augmenter le nombre de formations de ce type proposées sur le lieu de travail, en mutualisant si nécessaire les moyens de plusieurs entreprises.

Mais la langue française ne suffit pas toujours à accéder à l'emploi au Québec

Toutefois, maîtriser la langue française ne suffit pas dans l'économie du Québec, y compris dans les régions les plus francophones. Cet avantage est plus important que pour les non-immigrants dans la majorité des régions et semble montrer que le bilinguisme individuel confère un avantage pour accéder à l'emploi.

La reconnaissance des diplômes est également un obstacle majeur

En plus de la maîtrise de la langue française, plus d'un employeur enquêté sur cinq pense que les difficultés à faire reconnaître ses diplômes étrangers est un obstacle majeur à l'insertion sur le marché du travail des immigrants, une conclusion que l'on retrouve dans la plupart des pays de l'OCDE. Le taux d'emploi des immigrants ayant un diplôme d'études postsecondaires de l'étranger est en effet de 73 %, quand celui de ceux ayant étudié au Canada est de 84 %, un taux proche de celui des natifs. Différents types de procédures existent en reconnaissance des compétences au Québec. Premièrement, les établissements d'enseignement effectuent leur propre reconnaissance d'équivalence. Les organismes de réglementation font de même, avec leurs règles propres. Les employeurs, par ailleurs, peuvent reconnaître l'expérience et les études dans le cadre de l'embauche d'un candidat formé à l'étranger. À ce titre, l'avis d'expert nommé Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec (ÉCÉ) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) apprécie le niveau et le domaine du diplôme étranger au regard du système québécois. Cette procédure est peu connue : un tiers des acteurs locaux consultés pensent que personne n'incite les immigrants à procéder à cette évaluation. De plus, la reconnaissance n'est pas foncièrement prise au sérieux par les employeurs qui en ont connaissance, ces derniers privilégiant l'expérience professionnelle réalisée au Québec. Deuxièmement, les professions réglementées ont toutes leur propre système de reconnaissance des diplômes, mais ce processus jugé complexe et fastidieux n'évolue guère alors que les besoins de recrutement se font sentir.

Des moyens existent pour accélérer et rendre plus effective les procédures de reconnaissance déjà existantes

Au final, sur la période 2012-2015, la moitié des personnes immigrantes cherchant à exercer une profession réglementée n'ont eu qu'une reconnaissance partielle, et doivent parfois patienter pendant un an avant de se voir proposer une formation complémentaire. Il pourrait être opportun de provoquer un choc en termes de reconnaissance des qualifications. Cela pourrait se faire en facilitant et accélérant la procédure, à l'image de ce que la ville de Stockholm a fait du programme *Fast Track* de l'Agence pour l'emploi de la Suède. La ville offre à ce titre des cours qui combinent l'apprentissage de la langue et d'une profession pour les nouveaux arrivants ayant déjà une expérience professionnelle similaire à l'étranger. Les formations passerelles après une reconnaissance partielle devraient aussi être proposées tout de suite après l'évaluation, ces formations pouvant être subventionnées par le gouvernement, à l'image de ce que permet déjà le programme IPOP pour les personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel. Ces derniers doivent être poussés à présenter des objectifs en termes de traitement des demandes de reconnaissance, et doivent être encouragés à mettre en place des examens professionnels adaptés aux immigrants. Il faut souligner que seuls les ordres professionnels sont habilités à établir si le diplôme et la formation obtenus à l'étranger sont équivalents à ceux du Québec. Le commissaire à l'admission ne constitue pas un mécanisme d'appel ou de révision d'une décision : il ne peut délivrer de permis ou de certificat de spécialiste au nom d'un ordre, ni modifier une décision, ni ordonner la modification d'une décision.

Les habitudes professionnelles posent également problème pour l'insertion des immigrants sur le marché du travail

Enfin, le dernier obstacle majeur à l'intégration sur le marché du travail des personnes immigrantes, cité par un tiers des employeurs, est le problème des pratiques

professionnelles différentes. Les habitudes professionnelles dans le pays d'origine peuvent être suffisamment différentes de celles du Québec que cela peut entraîner une incompréhension sur le lieu de travail entre les travailleurs immigrants, leurs collègues et la hiérarchie. Afin de rendre effective l'intégration des nouveaux arrivants dans l'entreprise qui les a recrutés, les immigrants d'une part, et les natifs d'autre part doivent être mieux formés à la compréhension interculturelle. Les immigrants peuvent bénéficier d'activités favorisant la compréhension de la culture professionnelle locale et les natifs d'initiatives de lutte contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail.

La formation à la compréhension interculturelle est insuffisamment financée

Un des principaux soucis concernant les formations à la compréhension interculturelle est leur manque de financement dédié. L'adaptation à la culture professionnelle locale et la lutte contre la discrimination sont relativement souvent abordées au cours de formations en francisation, professionnelle ou de gestion de la diversité par les entreprises. Mais aucune initiative visant uniquement ces deux thèmes n'existe, car aucune subvention gouvernementale n'est octroyée sur ces problématiques exclusivement.

Il y a peu d'initiatives d'aide à l'entrepreneuriat pour les immigrants

L'offre de service concernant l'aide à la création et à la reprise d'entreprise est également insuffisante, alors que l'entrepreneuriat est un moyen efficace de créer une activité en accord avec ses compétences, surtout quand l'obtention d'un emploi salarié ne le permet pas. Un tiers environ des acteurs locaux consultés connaissent l'existence d'initiatives d'aide à l'entrepreneuriat ouvertes aux personnes immigrantes (aide au financement, mesure de soutien ou programmes de mentorat pour la création ou la reprise). Parmi les deux tiers restants, certains sont sûrs que ces mesures n'existent pas, mais la plupart ignorent de fait si ces mesures existent. Le monde de l'entrepreneuriat reste largement méconnu, même de la majorité des Québécois natifs. De plus, lorsque des mesures d'aide ou de soutien sont disponibles, elles ne sont pas adaptées aux personnes immigrantes. Le Québec à ce titre pourrait prendre exemple sur diverses initiatives locales observées dans d'autres pays de l'OCDE, comme la fabrique des « interpreneurs » de l'association SINGA à Paris, qui accueillent dans un même lieu des porteurs de projet réfugiés et natifs ; le paquet de formation « Crée ton propre travail » de la municipalité d'Amsterdam, complété d'aide financière ; ou encore le programme de mentorat de l'Agence pour l'Emploi de la ville de Vienne.

De manière générale, les formations pour lutter contre les barrières à l'accès à l'emploi sont peu adaptées, insuffisantes ou rigides

Ces problèmes d'insuffisance, de financement et de rigidité de l'offre de service se retrouvent pour d'autres formations d'aide à l'intégration par ailleurs. Les cours de francisation ne sont financés par le MIFI que quand une « masse critique » d'élèves est atteinte (que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs). Si ce nombre est variable selon la densité de population, il n'en reste pas moins que la population immigrante est parfois trop faible pour que des cours soient proposés dans certaines régions plus rurales voire dans certains quartiers urbains de villes moyennes, même si l'ouverture récente de la francisation aux résidents non-permanents pourraient faciliter la formation de classes. Dans ces régions où il est difficile de conserver les immigrants, le MIFI ne devrait pas voir un cours de français exclusivement comme un coût financier, mais plutôt comme un investissement nécessaire au maintien des immigrants en région. En effet, attendre qu'une masse critique

d'élèves soit présente pour ouvrir des cours de francisation comporte le risque que les immigrants en attente retardent leur intégration sur le marché du travail puis finissent par partir, quels que soient les autres efforts faits par la communauté d'accueil. Le coût de l'attente est donc au final plus grand que le coût d'un cours avec moins d'élèves. La même problématique se pose pour la formation professionnelle destinée aux immigrants, qui est moins accessible en dehors des grandes villes et qui, de plus, n'évolue pas assez vite pour prendre en compte les besoins évolutifs du marché du travail à l'égard des nouvelles formes de travail.

Les organismes spécialisés dans l'intégration des immigrants ne sont pas assez autonomes pour que leur offre s'adapte bien aux besoins locaux

Si les formations pour lutter contre les barrières à l'accès à l'emploi sont peu adaptées, insuffisantes ou rigides, c'est parce que les organismes spécialisés dans l'intégration ne sont pas assez autonomes. Les programmes d'intégration au Québec sont gérés par des acteurs associatifs locaux : les Organismes à but non lucratif (OBNL). Ces organismes sont très nombreux et proposent une offre très importante de services. Mais les programmes qu'ils gèrent sont définis et financés par deux ministères : le MIFI et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS). La plus grande autonomie que souhaiteraient les acteurs locaux se heurte au système de gestion des ententes avec ces ministères. Les acteurs locaux demandent à ce que les ententes soient plus souples et flexibles, afin de mieux s'adapter aux besoins au niveau local. En effet, le cadre rigide des ententes peut empêcher la mise en place de dispositifs innovants permettant par exemple de faire évoluer plus vite les dispositifs de formation vers les besoins futurs du marché du travail et de l'immigrant ou encore de mutualiser les ressources en zones plus rurales afin de proposer des offres adaptées aux territoires. Par exemple, le programme de revitalisation de l'OBNL PAIS en zone rurale dans le Centre-du-Québec n'a trouvé aucune possibilité pour que ce projet soit financé à l'intérieur des programmes existants du MIFI (alors qu'un programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord vient d'être lancé en 2019 dans le reste du Canada). Aux États-Unis, les *Workforce Investment Boards* permettent de demander de manière dérogatoire à se soustraire à une mesure précise de la loi et ce côté flexible permet de mieux répondre aux besoins locaux.

La coordination n'entraîne pas suffisamment d'actions concrètes

Le système rigide des ententes empêche également une meilleure coordination entre acteurs locaux. La concertation s'est grandement améliorée ces dernières années, notamment avec la création de tables de concertation régionales sur l'intégration et l'immigration, même si la majorité des acteurs consultés en région Estrie et Montréal se plaint d'un manque d'implication des différents partis. Dans certains cas, si les acteurs impliqués en viennent à collaborer et à se coordonner pour offrir un service complet aux personnes immigrantes, ils risquent de ne pas rencontrer leurs cibles et objectifs. Ils sont donc en même temps en coopération et aussi en compétition. Cette « coopération » qui définit les relations entre ces différents acteurs peut agir comme une force d'inertie dans l'élaboration de programmes efficaces, notamment dans les régions où le nombre d'OBNL est important.

L'insuffisance de coordination rend floue l'offre abondante de programmes d'intégration

L'inertie est d'ailleurs d'autant plus bloquante que les programmes d'intégration gérés par les organismes communautaires sont rarement coordonnés. Selon les perceptions entendues

lors des consultations, le MIFI et le MTESS peuvent en effet mettre en place des programmes qui se recoupent, mais dont les critères d'admissibilité sont différents, voire opposés (accessibilité à certaines catégories d'immigrants mais pas à d'autres, etc.). Il faudrait intégrer davantage les actions d'employabilité (Emploi-Québec/MTESS) et d'intégration (MIFI). Car dans la situation actuelle, les personnes immigrantes et les OBNL elles-mêmes doivent composer avec ces deux ministères, ce qui rajoute du flou à l'offre importante de service disponible. Cette offre abondante est en fait une force, mais aussi une faiblesse du système d'intégration québécois. Les personnes immigrantes à leur arrivée se perdent facilement face à tout ce qui leur est proposé. Les immigrants ont besoin d'être mieux aiguillés dans leur parcours d'intégration. La mise en place d'un guichet unique, qui accueillerait dès le départ puis accompagnerait le nouvel arrivant tout le long de son parcours en répondant de manière personnalisée à ses besoins, serait également très utile. Ce dispositif demande au préalable l'établissement d'une cartographie de l'ensemble des acteurs et des offres de formation afin de mettre en place un portail d'information et d'orientation, ce qu'aucune région étudiée ne dispose à l'heure actuelle. Elle demande aussi la mise en place d'un partage automatisé d'informations à la suite de chaque démarche effectuée par l'immigrant auprès d'un acteur donné, qui pourrait alimenter ledit portail.

L'emploi n'est pas suffisant pour intégrer les immigrants

Toutes ses mesures sont nécessaires à moyen terme pour améliorer l'insertion professionnelle des immigrants au Québec. Mais l'intégration ne se résume pas à l'emploi. Si le Québec veut attirer et retenir les immigrants dans ses régions, les communautés locales doivent également proposer des infrastructures d'intégration sociale (au sens large), pour le nouvel arrivant, mais aussi pour sa famille. Ce dernier point est peut-être un des plus grands défis que le Québec ait à relever. D'après les acteurs consultés, une grande partie des services d'intégration sociale ne sont pas accessibles ou le sont seulement partiellement dans les cinq régions étudiées. Un tiers des acteurs locaux jugent que l'accessibilité aux services de santé est insuffisante, près de la moitié pour les services d'aide au logement et les organismes de prestations familiales, ainsi que plus de la moitié pour les services de petite enfance. La plus grosse problématique concerne les moyens de transport, qui ne sont accessibles complètement que pour moins d'un acteur sur cinq, alors même que faire reconnaître son permis de conduire étranger est difficile. Les régions du Québec doivent impérativement investir plus dans ces infrastructures ou proposer des solutions alternatives, car quand ces services manquent, les immigrants et leur famille ne sont pas incités à rester, au même titre que les natifs par ailleurs. L'organisation d'activités extraprofessionnelles (repas, sorties culturelles, sport) est également un moyen facile et efficace de rapprochement entre les immigrants et les natifs.

À l'intérieur du Québec, plusieurs régions peinent à conserver ses immigrants, mais l'exode vers Montréal est un mythe

Le manque d'infrastructure est un problème notable qui empêche la rétention des immigrants dans certaines régions. C'est notamment le cas de plusieurs régions parmi les moins densément peuplées et où la population immigrante est relativement peu nombreuse. Plusieurs régions du nord-ouest et du nord-est du Québec, ainsi que l'Estrie, ont connu un bien plus grand nombre de départ d'immigrants d'âge actif vers d'autres régions que d'entrées. Cinq régions ont ainsi perdu au moins 5 % de cette population immigrante vers le reste du Québec entre 2011 et 2016. Contrairement à ce que l'inconscient collectif suggère, l'exode de la population immigrante des régions vers Montréal et sa grande couronne (composée de l'agglomération de Montréal et des régions frontalières) est un

mythe. La migration nette interrégionale de Montréal et sa grande couronne (différence entre entrées et sorties du territoire à l'intérieur du Québec) est quasi nulle ; il y a même un peu plus de sorties d'immigrants vers le reste du Québec que d'entrées d'immigrants. Les régions qui profitent relativement plus de l'arrivée d'immigrants d'âge actif sont Chaudière-Appalaches, Outaouais et Capitale-Nationale.

Il faut continuer les efforts visant à régionaliser l'immigration

Il n'en reste pas moins que l'agglomération de Montréal continue à concentrer le plus gros de la population immigrante du Québec, alors qu'il existe des besoins de recrutement partout dans le Québec. L'exemple de l'Abitibi-Témiscamingue est assez criant. La région a des difficultés de recrutement particulièrement importantes, mais a vu 10 % de sa population immigrante partir pour le reste du Québec entre 2011 et 2016. Pour aider à mieux répartir la population immigrante à travers le Québec et afin de mieux répondre aux besoins de recrutement locaux, le gouvernement du Québec finance depuis quelques années des programmes dits « de régionalisation » : le programme « Un emploi en région », géré par les organismes communautaires Promotion intégration société nouvelle (PROMIS), Accueil liaison pour arrivants (ALPA) et Collectif des femmes immigrantes au Québec (CFIQ), ainsi que le programme « Un Emploi en sol québécois » de la Fédération des Chambres de Commerce du Québec (FCCQ). Ces programmes, qui s'adressent aux immigrants dont l'insertion professionnelle dans l'agglomération de Montréal ne correspond pas à leurs désirs (principalement sans emploi ou surqualifiés), permettent d'accompagner cette population dans leur mobilité et dans leur intégration en région. À l'image du projet autrichien « b.mobile » et du projet EMILE en France, ces programmes doivent être renforcés.

Mais surtout l'ensemble du Québec peine à conserver ses immigrants face à la concurrence du reste du Canada

Les immigrants du Québec n'ont pas foncièrement des velléités de partir à l'étranger. Le Québec est une des provinces du Canada et un des territoires de l'OCDE où la population immigrante (mais aussi native) souhaite le moins s'installer à l'étranger : seuls 10 % ont ce projet, soit au moins deux fois moins que les immigrants aux États-Unis, en France ou au Royaume-Uni. Par contre, les immigrants au Québec sont nettement attirés par les autres provinces et territoires du Canada. À l'exception de l'Outaouais (principalement située dans l'agglomération de la capitale fédérale Ottawa), l'ensemble des régions du Québec ne réussissent pas à garder leurs immigrants face à la concurrence du reste du pays. Près de la moitié d'entre elles a perdu entre 2011 et 2016 au moins 4 % de sa population immigrante d'âge actif par la migration interprovinciale, majoritairement vers l'Ontario. Les sorties nettes d'immigrants de cet âge vers le reste du Canada sont plutôt des diplômés universitaires, mais un nombre significatif est également moins diplômé, notamment dans les régions situées entre Montréal et la Capitale-Nationale. Les immigrants parlant le français et l'anglais sont sans surprise plus souvent en mobilité sortante vers le reste du Canada anglophone que ceux qui sont uniquement francophones. La connaissance de l'anglais entraîne donc plus de mobilité sortante, mais cet effet négatif sur la rétention au Québec est compensé par l'effet positif qui est que parler les deux langues aide plus d'immigrants à s'insérer sur le marché du travail que parler uniquement le français ou l'anglais.

Mais ce constat concerne les natifs également

Cependant cette attirance vers le reste du Canada n'est pas l'apanage des immigrants au Québec. Elle concerne également les natifs qui, dans quasiment toutes les régions (les régions très éloignées et l'Outaouais en sont l'exception), sont plus nombreux à partir vers les autres provinces du Canada qu'à en provenir. Cette situation permet de mettre en perspective le problème d'intégration et de rétention des immigrants, puisque c'est le Québec dans son ensemble qui semble souffrir d'un problème d'attractivité. Les centres urbains comme Montréal et la région de la Capitale-Nationale n'échappent pas à ce constat.

Le Québec n'est pas suffisamment compétitif pour les talents et les entreprises à forte valeur ajoutée

Ainsi, les problèmes d'intégration de la population immigrante sont loin d'être la seule raison qui explique pourquoi cette dernière préfère partir du Québec pour s'installer dans les autres provinces et territoires du Canada. Il existe un problème plus global d'attractivité du Québec, ce qui explique en partie pourquoi les natifs eux-mêmes quittent plus souvent la province pour le reste du pays. Le Québec ne réussira pas à conserver ses immigrants si elle ne s'attaque pas à ce problème. En comparaison des autres provinces canadiennes et des états des États-Unis, le Québec n'est pas compétitif pour les talents et les entreprises à forte valeur ajoutée. En théorie, les économies parviennent à créer des emplois qualifiés et bien rémunérés lorsque des entreprises demandent des compétences élevées et que cette demande rejoint une offre de compétences équivalente sur le marché du travail. Or par rapport aux autres provinces et états, le Québec produit des compétences à un niveau très moyen ; et cette offre rejoint une demande en compétence de la part des entreprises qui est bien inférieure à la plupart des autres territoires d'Amérique du Nord. Au final, sa situation est plus enviable que la plupart des provinces maritimes voisines, qui sont dans un équilibre à faible niveau de compétences. Mais le Québec est moins attractif que l'Ontario, la Colombie britannique et l'Alberta. Par rapport aux moteurs de l'économie américaine comme New York, la Californie, le Massachusetts ou l'Illinois, le Québec se retrouve plutôt dans une situation comparable au Maine. Ce constat est d'autant plus préoccupant que l'agglomération de Montréal, le moteur économique du Québec, se situe dans un équilibre à faible niveau de compétence, quand on la compare aux agglomérations nord-américaines de taille similaire. Ce type d'équilibre représente un véritable piège pour l'économie concernée, car il peut se traduire en cercle vicieux, diminuant l'incitation à acquérir des compétences élevées chez les jeunes ou à se localiser dans la région pour les entreprises en mesure de créer des emplois de qualité nécessitant des compétences élevées.

Le Québec a un problème de productivité de longue date

Ce diagnostic des compétences montre que le Québec fait face à des problèmes de qualité des emplois et de productivité. Le Québec a une productivité plus faible que dans la plupart des pays de l'OCDE, suite à des décennies de croissance de la productivité moribonde. La Valeur ajoutée brute par travailleur (VAB) est ainsi plus basse que partout ailleurs au Canada, et que dans la majorité des états des États-Unis. La faiblesse de la productivité québécoise est due à différents facteurs. Les entreprises du Québec sont moins efficaces notamment à cause d'un apport moindre de la technologie qui s'explique en partie par des investissements privés non résidentiels et des dépenses en recherche-développement (R-D) moins importants qu'ailleurs. De plus, la part de diplômés du supérieur reste faible en comparaison internationale : la proportion des 25 – 34 ans possédant un diplôme

universitaire est de 35 %, contre 44 % dans l'OCDE. La proportion des étudiants poursuivant leurs études aux cycles supérieurs est également faible.

Les compétences de base de la population sont plus faibles que dans le reste du Canada

Dans l'optique d'améliorer sa productivité et sa compétitivité, le Québec a donc aussi besoin de promouvoir la poursuite des études supérieures auprès des jeunes générations. Il doit rendre plus flexible l'établissement de curriculum universitaire ainsi que l'offre de formation pour les adultes afin d'attirer un plus large public tout en répondant mieux aux besoins évolutifs du marché du travail. Il doit utiliser tous les moyens disponibles de son arsenal éducatif pour renforcer l'apprentissage des compétences fondamentales et transversales, une nécessité pour augmenter l'offre réelle de compétences. D'après l'enquête PIAAC de l'OCDE, la population du Québec performe moins que le reste du Canada en résolution de problème en environnement technologique. Elle n'est supérieure au niveau 2 que pour 34 % des natifs au Québec, contre 41 % pour le Canada, et 46 % en Ontario ou en Colombie britannique. Les niveaux de littératie et dans une moindre mesure de numératie sont aussi plus faibles que dans le reste du Canada.

Et elles sont surtout mal utilisées sur le marché de l'emploi

Mais si les travailleurs au Québec disposent de moins de compétences que leurs voisins ailleurs au Canada, le problème est surtout la sous-utilisation de ces compétences dans le milieu de travail. Comme exemple, le niveau d'utilisation des compétences à l'écrit des Québécois au travail est le plus faible de toutes les provinces du Canada et est inférieur à deux tiers des pays de l'OCDE qui ont participé à l'enquête PIAAC. Ce résultat peut être mis en relation avec le taux de surqualification élevé du Québec ainsi qu'avec un faible niveau de productivité multifactorielle recensé pour le Québec. Tous ces résultats convergent pour suggérer qu'une grande opportunité peut être saisie de placer le travailleur au sein du processus d'innovation dans l'entreprise. La faible utilisation des compétences et son impact sur la productivité et la qualité des emplois ont été mis en exergue dans de nombreuses études de l'OCDE. Ces dernières appellent à cibler les aides aux entreprises pour former les employeurs et leurs employés à utiliser les compétences plus efficacement. Les universités et les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) ont un rôle crucial à jouer pour accroître l'apport de recherche appliquée, y compris en matière d'organisation du travail, au tissu économique local. Dans la situation actuelle, il faut régler le problème plus chronique de qualité des emplois si le Québec veut être attractif.

Il est urgent d'agir face aux changements technologiques qui vont impacter les emplois à l'avenir dans l'ensemble de l'OCDE

Si la situation économique du Québec est enviable à l'heure actuelle, cela pourrait changer à terme si le Québec n'agit pas rapidement pour corriger ces lacunes du processus d'innovation et pour moderniser son économie. Au Québec, 45 % des emplois risquent d'être automatisés à l'avenir (dans 30 % des cas, le risque est significatif et dans 15 %, le risque est élevé), soit une proportion similaire au reste de l'OCDE. Le Québec est cependant plus menacé par l'automatisation que le reste du Canada et que les États-Unis. Le risque d'un changement structurel du marché du travail par l'innovation technologique, loin des scénarios catastrophes annoncés, ne va pas créer un chômage de masse, mais va plutôt amener au remplacement de certains emplois actuels par d'autres qui demanderont des compétences différentes. La réalité est que l'avenir de l'emploi dépendra largement des

décisions politiques qui seront faites au niveau des pays de l'OCDE. L'automatisation, la robotisation et la digitalisation doivent être vues comme une opportunité pour le Québec, sa faible productivité et sa rareté de main d'œuvre.

Une stratégie ambitieuse reliant développement économique, éducation et immigration est requise

Ainsi, afin de remédier véritablement au problème d'intégration et de maintien des immigrants, il est recommandé d'aller à la source du problème et de mettre en œuvre une stratégie bien affirmée pour amener le Québec vers un équilibre à haut niveau de compétences qui créera de meilleurs emplois pour tous et les conditions pour rendre le Québec plus compétitif. Pour être effective, une telle stratégie doit pouvoir agir à la fois sur la demande de compétences, et mieux favoriser l'innovation dans les entreprises de toutes tailles et tous secteurs. Elle doit accroître l'offre de compétences, en renforçant les compétences fondamentales et les qualifications universitaires. Et elle doit amener les entreprises à utiliser davantage les talents à leur disposition. L'immigration doit être placée au cœur de cette stratégie en tirant le Québec vers le haut. De nombreuses études montrent l'impact positif de l'immigration sur l'innovation, comme convecteur de créativité et de nouvelles idées, même si une étude canadienne sur le sujet serait utile pour valider ses arguments dans le contexte québécois. Le fait que l'immigration au Québec, sélectionnée, soit largement qualifiée et nourrie de talents de l'étranger de provenance géographique très diverse, est certainement un atout pour le Québec, et devrait être célébré comme tel et comme un facteur indispensable de renouveau économique.

Pour rendre le Québec compétitif à long terme, l'innovation et l'immigration sont les deux facettes d'un même défi

Dans le contexte québécois, chaque région devrait être susceptible d'identifier les déficits d'innovation au niveau local et les coupler avec des compétences disponibles à l'étranger. Elle devrait également encourager les stages d'étrangers qualifiés, afin que ces derniers puissent apporter une vision différente aux entreprises de toutes les régions du Québec. Dans le même sens, le Québec doit faciliter, comme déjà explicité plus haut, la création d'entreprises par des immigrants ainsi que la reprise d'entreprises déjà existantes, afin qu'ils apportent des manières différentes d'organiser l'activité économique de manière plus productive. Toutes ses recommandations devraient s'intégrer dans le système de sélection de l'immigration au Québec, vu que ce système permet de faire venir les immigrants à même d'être les plus innovants. Si le processus de sélection doit mieux répondre aux besoins du marché du travail à court terme, il doit aussi savoir mieux anticiper ceux à long terme et continuer à identifier des immigrants à fort potentiel qui apporte à l'offre globale de compétences du Québec et, ce faisant, apporte des pratiques innovantes. Utiliser l'immigration comme levier de l'innovation emporte d'ailleurs l'accord de nombreux employeurs. D'après l'enquête de l'OCDE, bien qu'une très faible part des employeurs ait recruté des immigrants afin d'améliorer les procédés dans l'entreprise, au final la moitié d'entre eux déclarent que ces derniers ont apporté de nouvelles idées et un nouveau savoir-faire qui ont bénéficié à l'entreprise. L'innovation et l'immigration pourraient donc bien être les deux facettes pour résoudre le défi de l'attractivité du Québec.

Résumé des principales recommandations pour le Québec

Rapprocher l'immigration et les besoins du marché du travail, présents et futurs

- Clarifier les critères qui seront prioritaires pour obtenir la résidence permanente dans le nouveau système de sélection ARRIMA (niveau de langue française, promesse d'embauche, région d'installation, compétences transversales).
- Communiquer à l'étranger de manière transparente sur les opportunités réelles proposées au candidat à l'immigration au Québec, afin d'éviter des difficultés d'intégration futures.
- Identifier dès la sélection les compétences transversales de l'immigrant y compris ses compétences linguistiques.
- Promouvoir la régionalisation de la gestion des migrations temporaires, qui sont actuellement une compétence fédérale.
- Mieux faire connaître l'action d'Entreprises Québec et la rendre plus proactive. Cette dernière doit aller à la rencontre des entreprises, et non plus attendre que les employeurs la contactent.
- S'assurer que les employeurs autorisés à pouvoir consulter le bassin de candidats d'ARRIMA ne fassent pas l'impasse sur les résidents demandeurs d'emploi, afin que ces derniers et les candidats à l'immigration permanente puissent être traités sur un pied d'égalité.
- Continuer les incitations à destination des employeurs pour le recrutement et l'accueil des immigrants : primes à l'emploi (PRIIME)

Continuer les efforts visant à accroître la régionalisation de l'immigration et la rétention des immigrants

- Renforcer les programmes visant à encourager la mobilité vers les régions pour les immigrants sans emploi ou surqualifiés de l'agglomération de Montréal (cf. « un emploi en région », « un emploi en sol québécois »).
- Inciter les immigrants à rester un certain nombre d'années dans la région d'installation qu'ils ont choisi au moment de leur candidature de sélection. Les régions, en faisant jouer les synergies entre la communauté d'accueil et le monde de l'entreprise, pourraient développer une offre avantageuse aux nouveaux arrivants (logements gratuits, primes financières, accès privilégiés à certaines infrastructures, etc.), à l'image de ce que font déjà certains employeurs.

Faire prendre aux employeurs un rôle moteur dans la gestion de l'immigration et de l'intégration

- Continuer les efforts faits par les réseaux d'employeurs pour mieux faire connaître et accepter le recrutement et l'accueil des immigrants. Les réseaux d'entreprises doivent pouvoir se porter garants du recrutement d'un immigrant, afin d'apaiser les craintes des employeurs.
- Multiplier les partages d'expérience entre employeurs, par l'organisation d'événements du type du rendez-vous des gens d'affaires à Québec ou de déjeuners du type « *lunch and learn* ».

- Développer des programmes d'accompagnement aux entreprises pour les aider à mieux intégrer les nouveaux arrivants, comme des programmes de mentorat en entreprise, de coaching, de formations. Les mentors, coachs ou formateurs doivent être mis en commun par les réseaux d'employeurs afin de profiter à un maximum d'entreprises, notamment les plus petites.

Renforcer les interventions pour mieux accueillir et intégrer les immigrants

- Offrir des cours de français plus adaptés aux secteurs d'activité auxquels se destine la personne immigrante.
- Augmenter le nombre de formations proposées sur le lieu de travail, en mutualisant si nécessaire les moyens de plusieurs entreprises.
- S'assurer que les immigrants puissent corriger leurs lacunes en français après leur installation.
- Mieux communiquer sur les possibilités et l'utilité de la reconnaissance des qualifications, autant auprès des immigrants que des employeurs.
- Faciliter et accélérer la reconnaissance des qualifications, à l'image de l'exemple du programme *Fast Track* en Suède.
- Provoquer un choc auprès des ordres professionnels responsables des professions réglementées, en les poussant à présenter des objectifs en termes de traitement des demandes de reconnaissance. Par exemple, l'ordre des ingénieurs du Québec s'est engagé à traiter les trois quarts des dossiers de reconnaissance des diplômes en neuf mois.
- Mettre en place un système d'examen professionnel adapté aux immigrants.
- Proposer des formations passerelles immédiatement après une reconnaissance partielle, sous financement public, en renforçant par exemple le programme déjà existant IPOP.
- Ouvrir pleinement et de manière effective les formations d'aide à l'intégration à toutes les catégories d'immigration, y compris résidents non permanents et immigrants non sélectionnés. Les agents responsables doivent être formés aux problématiques particulières de ces groupes de population.
- Subventionner des formations dédiées exclusivement à l'adaptation à la culture professionnelle du Québec pour les immigrants ; et à la gestion de la diversité et à la lutte anti-discrimination pour les natifs.
- Accroître en région l'offre de service d'intégration sociale (au sens large) : infrastructures scolaires, de santé, pour la petite enfance, logements, transports publics, associations sportives, etc.

Améliorer la gouvernance locale de la gestion de l'intégration

- Rendre plus flexibles et plus souples les ententes entre les ministères financeurs et les OBNL prestataires des programmes de formation, afin de mieux s'adapter aux besoins au niveau local. Cela pourrait être fait à l'exemple des *Workforce Investment Boards* aux États-Unis, qui permettent de demander de manière dérogatoire à se soustraire à une mesure précise afin de tester des stratégies innovantes.

- Accroître la coordination et la communication entre le MIFI et le MTESS afin d'éviter des programmes qui se chevauchent et dont les critères d'admissibilité peuvent être différents, voire opposés. Pour ce faire, les actions d'aide à l'emploi (Emploi-Québec) et d'intégration (MIFI) pourraient être mieux intégrées.
- Réaliser une cartographie de l'offre de formation afin de mettre en place un portail d'information et d'orientation.
- Développer un guichet unique pour l'immigrant à partir du portail d'information afin d'aiguiller tout le long de son parcours d'une manière individualisée.

Mettre en œuvre une stratégie pour accroître la demande, l'offre et l'utilisation des compétences pour améliorer la qualité des emplois

- Encourager les entreprises y compris les PME à moderniser, digitaliser, automatiser leurs processus de production et les sensibiliser au besoin constant d'innovation.
- Promouvoir la poursuite des études supérieures auprès des jeunes générations par une campagne de communication, une meilleure coordination entre universités et cégeps et une plus grande flexibilité dans l'établissement des curriculums pour les rendre attractifs tout en répondant aux besoins changeants du marché du travail.
- Renforcer l'apprentissage des compétences de base à travers le système éducatif et développer la formation professionnelle et la formation continue à destination des adultes.
- Cibler les aides aux entreprises pour former les employeurs à utiliser les compétences de l'entreprise plus efficacement et placer leurs employés au centre des processus d'innovation. Encourager un rôle plus soutenu des universités et des cégeps à cet égard.

Placer l'immigration au cœur d'une stratégie d'innovation pour moderniser l'économie

- Identifier les déficits régionaux d'innovation et les coupler avec des compétences disponibles chez des candidats étrangers issus du bassin ARRIMA ou identifiées à l'étranger par le biais d'une recherche prospective.
- Mettre en place un programme national de stages d'étrangers qualifiés, en se concentrant sur les profils les plus innovants. Les candidats du programme pourraient ensuite bénéficier du programme de l'expérience québécoise pour accéder à la résidence permanente si les employeurs souhaitent les conserver.
- Développer des mesures d'aide ou de soutien adaptées aux personnes immigrantes à la création d'entreprises et à la reprise d'entreprises déjà existantes. Cela nécessite un grand plan de communication visant à faire mieux connaître l'entrepreneuriat, les opportunités de reprises qui pourraient profiter aux immigrants suite aux nombreux départs à la retraite de patrons prévus à court terme. Les porteurs de projet les plus innovants doivent être encouragés en priorité.

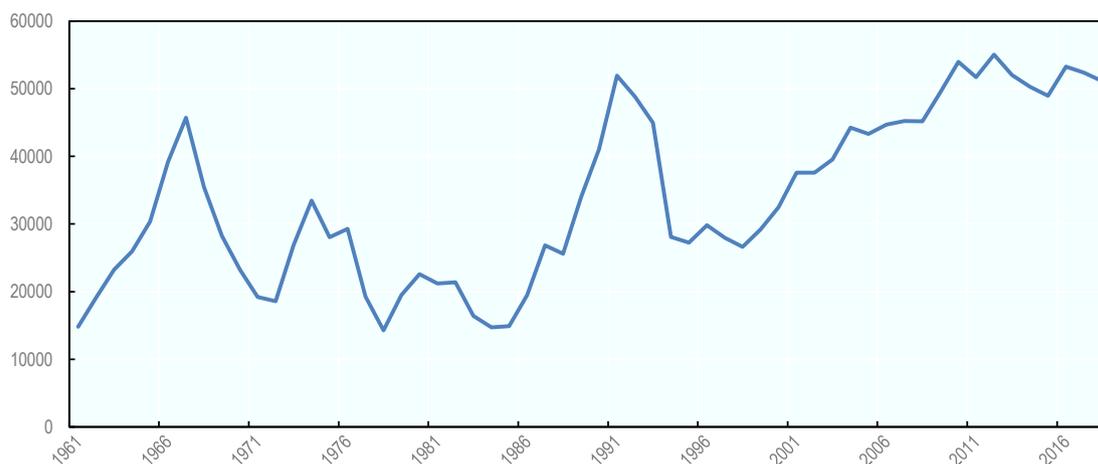
Chapitre 2. Le contexte de l'immigration au Québec

Ce chapitre présente les éléments contextuels de l'immigration au Québec. Il décrit les principales caractéristiques des flux migratoires dans la province ainsi que de l'ensemble de la population immigrante résidente, en les plaçant dans une perspective de comparaison internationale. Le chapitre résume ensuite le cadre administratif et législatif relatif à l'immigration (droit au séjour permanent et temporaire), aux programmes d'intégration des immigrants, ainsi que le cadre d'identification des besoins du marché du travail et son impact sur la politique migratoire du Québec.

Tendances des flux migratoires et caractéristiques de la population immigrée au Québec

Le Québec a été bâti par une immigration de peuplement depuis l'installation de colons français dans la vallée du Saint-Laurent à partir du début du XVII^e siècle. Sous administration britannique en 1763, il devient une entité du Canada devenu une confédération par l'Acte de l'Amérique du Nord britannique en 1867. Avec moins de 4 millions d'habitants, le Canada a besoin de l'immigration pour accompagner son accroissement économique et territorial. Le Québec néanmoins, avec un indice de fécondité particulièrement élevé par rapport au reste du Canada (4.3 enfants par femme en 1926 contre 2.7 en Ontario par exemple (McDonald and Belanger, 2016^[1]) fait relativement peu appel à l'immigration pendant de nombreuses décennies. Mais la fécondité baisse et la politique migratoire du Canada à l'époque privilégie les pays d'origine anglophones¹ (OECD, 2019^[2]). Face aux craintes de la perte graduelle de prédominance du français, un ministère de l'immigration est créé au Québec le 5 novembre 1968, avec l'ouverture de bureaux d'immigration en Italie et en France ainsi que quelques prérogatives en termes d'accueil et d'intégration (Radio-Canada, 2018^[3]). À partir de 1978, le Québec et le Canada signent une entente qui permet au Québec de choisir certains immigrants, avec approbation du gouvernement fédéral. Mais c'est en 1991 que le Québec obtient l'entière autonomie sur la sélection de l'immigration économique.

Graphique 2.1. Flux d'immigration au Québec, 1961-2018



Note : Les données 2018 sont provisoires.

Source : Statistique Canada, Estimations démographiques.

Jusqu'en 1966, le solde migratoire du Québec reste négatif. Le nombre d'entrées d'immigrants internationaux est encore de 15 000 en 1961, soit un cinquième de l'ensemble des flux au Canada. Après un pic au milieu des années 60 (45 000 entrées d'immigrants en 1967), les flux d'immigration annuelle au Québec, bien que fluctuants, restent en moyenne autour de 22 000 pendant les années 70 et 80, contre en moyenne 121 000 dans le reste du pays. Les flux d'immigration connaissent un nouveau pic au début des années 90 (52 000 entrées annuelles en 1991) avant de diminuer de nouveau fortement, tout en restant entre 25 000 et 30 000 entrées annuelles dans la deuxième moitié des années 90. Depuis lors, les flux d'immigration internationale n'ont cessé d'augmenter, et restent désormais autour de 50 000 entrées annuelles depuis 2009, soit toujours un cinquième de l'ensemble des flux au Canada.

Des flux migratoires récents typiques des autres pays d'installation de l'OCDE

Cette section se propose de montrer la position du Québec vis-à-vis du reste du Canada et d'autres pays de l'OCDE.

Tableau 2.1. Flux d'entrées permanentes d'étrangers dans les provinces/territoires du Canada et dans les pays de l'OCDE, par catégorie d'immigration, 2016

En milliers

	Travail (y.c. famille acc.)	Famille	Humanitaire	Autres	Libre circulation	Total
Alberta	28.4	12.9	7.1	0.4		48.8
Colombie-Britannique	20.2	12.9	4.6	0.1		37.7
Île-du-Prince-Édouard	1.9	0.1	0.3	0.0		2.2
Manitoba	10.6	2.2	3.7	0.0		16.5
Nouveau-Brunswick	2.5	0.3	1.7	0.0		4.5
Nouvelle-Écosse	3.3	0.5	1.4	0.0		5.2
Nunavut	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0
Ontario	45.1	35.1	28.0	1.4		109.6
Québec	31.5	11.0	9.4	1.0		52.9
Saskatchewan	10.9	1.8	1.8	0.0		14.6
Terre-Neuve-et-Labrador	0.6	0.1	0.3	0.0		1.1
Territoires-du-Nord-Ouest	0.1	0.0	0.0	0.0		0.1
Yukon	0.1	0.1	0.0	0.0		0.2
Canada*	155.1	76.9	58.3	2.9		293.2
Allemagne	50.5	105.6	434.3	6.6	454.1	1051.1
Australie	128.6	57.4	17.6	0.3	19.7	223.6
Autriche	6.1	8.9	30.6	0.4	59.6	105.6
Belgique	2.6	27	15.8	0.1	54.6	100.1
Corée	0.7	31.3	0.3	51.5		83.8
Danemark	8.2	7.7	7.5	5.1	27.9	56.4
Espagne	27.9	44.4	6.9	16.9	119	215.1
États-Unis	137.9	804.8	157.4	83.4		1183.5
Finlande	1.4	8.5	9.7	0.5	7.1	27.2
France	27.9	98.4	23.2	22.5	86.9	258.9
Irlande	6.7	4.1	0.6		30.5	41.9
Israël		5.4		26		31.4
Italie	5.9	102.4	35.4	5.3	63.1	212.1
Japon	49.1	29.5	0.1	16.4		95.1
Luxembourg	1.1	1.5	0.7	0.1	16	19.4
Mexique	8.3	15.5	1.8	9.3		34.9
Norvège	2.5	15.3	15.6		24.7	58.1
Nouvelle-Zélande	29.2	16.4	4		6	55.6
Pays-Bas	14.8	24.8	20.8		78.1	138.5
Portugal	5.7	11.7	0.3	1.4	14.9	34.0
Royaume-Uni	44.8	53.2	13.1	23.8	215.4	350.3
Suède	4.4	31.7	71.6		30.5	138.2
Suisse	1.8	20.9	6.5	2.9	92.9	125.0
OCDE (24)	731.3	1 603.1	932.8	276	1 400.9	1940.1

Note : y.c. famille acc. : y compris famille accompagnante. * les données pour l'ensemble du Canada incluent les flux pour lesquels la province/territoire de résidence de l'étranger est inconnue.

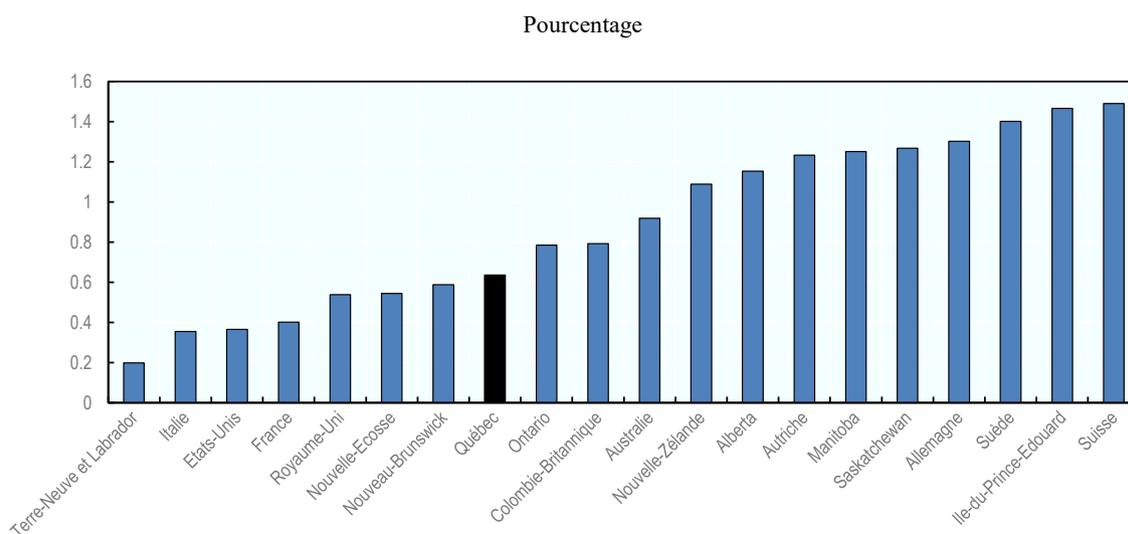
Source : OCDE (2019) Perspectives des Migrations Internationales 2018 ; pour le Canada : Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC)

Cette section compare le Québec avec les autres provinces et territoires du Canada ; avec les principaux pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, États-Unis, France, Italie, Royaume-Uni) ; avec les pays de l'OCDE ayant une population relativement comparable en taille (Autriche, Suède, Nouvelle-Zélande) ; ainsi qu'avec tout autre pays d'intérêt ayant une position unique vis-à-vis des données analysées.

Le Québec a donc accueilli en 2016 près de 53 000 nouveaux immigrants permanents. Ces flux sont les deuxièmes plus importants du Canada, mais reste deux fois moindres que ceux enregistrés pour l'Ontario (109 600). L'immigration permanente au Québec correspond à des niveaux assez proches de pays de l'OCDE moins peuplés comme le Danemark, la Norvège ou la Nouvelle-Zélande. Les trois quarts des pays de l'OCDE connaissent plus de flux permanents que le Québec. Toutefois, si l'on exclut les mouvements bénéficiant de la libre circulation au sein de l'Union européenne et de l'espace Schengen (qui peuvent représenter une part significative de l'immigration en Europe), le Québec serait au final dans la moyenne des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles².

Relativement à la taille de sa population, le Québec a un taux d'immigration de 0.6 immigrant pour 100 habitants³. Proportionnellement, le Québec accueille plus d'immigrants que la plupart des grands pays d'immigration, comme les États-Unis (0.4 %), la France (0.4 %), ou le Royaume-Uni (0.5 %). Elle a reçu par contre proportionnellement moins d'immigrants que l'Australie (0.9 %), la Nouvelle-Zélande (1.1 %) et deux fois moins d'immigrants en 2016 que les pays d'Europe qui ont accueilli le plus de réfugiés au cours de la crise migratoire récente (Autriche, Allemagne, Suède). Par rapport au reste du Canada, le taux d'immigration du Québec est plus élevé que dans les provinces maritimes (à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard), mais significativement moins élevé que la plupart des autres provinces, où il atteint 0.8 % en Ontario et Colombie-Britannique et autour de 1.2 % dans les provinces des prairies (Alberta, Montana, Saskatchewan).

Graphique 2.2. Taux d'immigration permanente dans les provinces du Canada et certains pays de l'OCDE, 2016

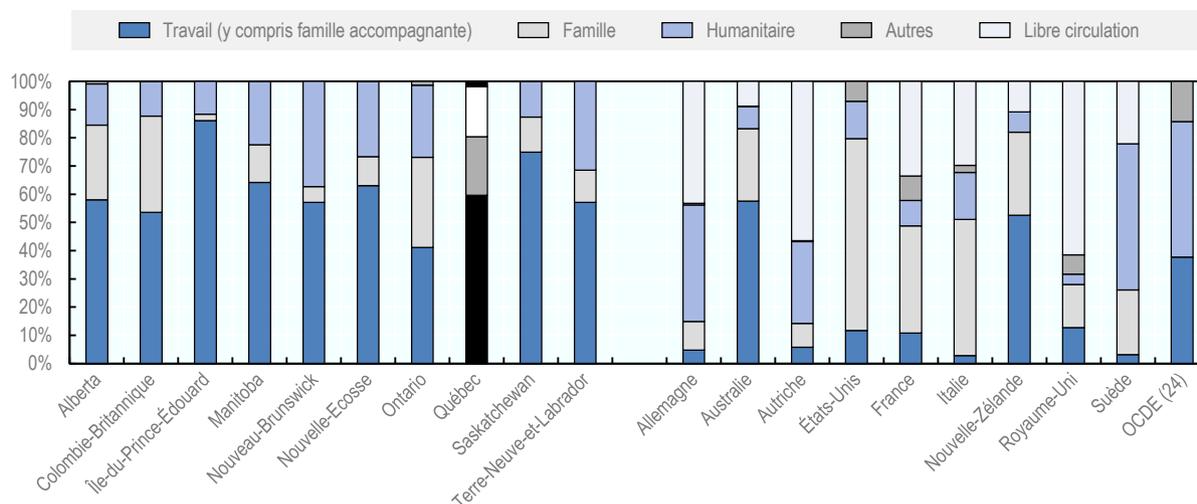


Note : Le taux d'immigration permanente est le nombre de flux d'entrées permanentes d'étranger divisé par la population du territoire de référence.

Source : OCDE (2019) Perspectives des Migrations Internationales 2018 ; pour le Canada : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et Recensement 2016.

L'immigration au Québec, à l'instar de l'ensemble du Canada, est fortement sélectionnée sur des critères économiques d'employabilité (voir section suivante), notamment via certains programmes d'immigration économique. Les familles peuvent accompagner leur conjoint dès l'admission. Le Québec se caractérise en 2016 par un haut niveau d'immigration économique (ou immigration de travail), qui représente en 2016 60 % des flux permanents d'entrées (y compris les familles accompagnantes). Ce niveau est seulement dépassé par le Manitoba, le Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard. La part d'immigrants de travail (ou économiques)⁴ est supérieure de 18 points de pourcentage à celle observée en Ontario. En contrepartie, l'immigration familiale (parrainée par une personne déjà résidente au Québec) représente 21 % des flux, ce qui est plus faible que dans les autres provinces les plus peuplées du pays (Ontario, Colombie-Britannique, Alberta). Enfin la migration humanitaire (réfugiés et autres statuts de protection internationale) représente en 2016 18 %, soit une part bien moindre qu'en Ontario ou dans la plupart des provinces maritimes. Par rapport aux autres pays de l'OCDE, l'importance de l'immigration économique au Québec est de même amplitude que celle observée en Australie ou en Nouvelle-Zélande, autre pays d'immigration d'installation disposant d'un système de sélection. En Europe et aux États-Unis, la part de l'immigration économique est au mieux cinq fois inférieure au niveau du Québec. Ce chiffre est impacté par l'importance en Europe de l'immigration bénéficiant de la libre circulation (dont le motif de la migration ne peut être distingué). Toutefois, même si on ne prend en considération que l'immigration extra-Espace économique européen (EEE), la part de l'immigration économique dans tous les pays d'Europe reste toujours nettement inférieure à celle observée au Québec, y compris au Royaume-Uni, où un tiers des flux permanents d'immigrants hors EEE est venu pour un motif de travail.

Graphique 2.3. Catégories d'entrée des flux permanents dans les provinces du Canada et certains pays de l'OCDE, 2016



Source : OCDE (2019) Perspectives des Migrations Internationales 2018 ; pour le Canada : Immigration, réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

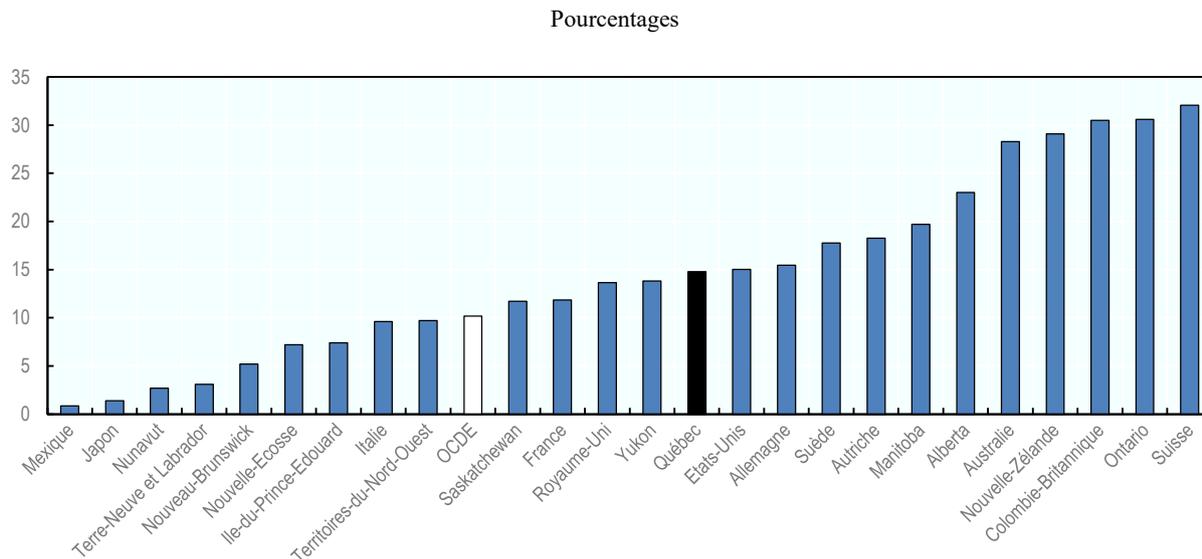
Si l'immigration au Québec a toujours eu une forte composante économique, c'est néanmoins moins le cas en 2016 que sur les cinq années précédentes. En effet, avec la signature d'un accord de réinstallation entre le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le Canada, l'immigration permanente humanitaire en 2016 est

supérieure de 6 points de pourcentage à la moyenne de la période 2012-2016. En parallèle, l'immigration économique est inférieure de 6 points de pourcentage. Une des conséquences de ce changement de composition est la diminution du niveau de langue française des nouveaux immigrants permanents. Au cours de la période 2012-2016, 60% d'entre eux connaissaient le français, pour la moitié en parallèle de l'anglais. En 2016, il n'y a désormais plus que 55% des immigrants venant d'obtenir la résidence permanente au Québec qui connaissent le français. 22 % d'entre eux sont anglophones exclusivement (contre 19 % sur la période 2012-2016) et 23 % ne parlent ni l'anglais, ni le français. Cependant, la plus forte part de non-francophones est loin de ne s'expliquer que par la progression du nombre d'immigrants humanitaires. Elle est aussi la conséquence d'une immigration de travail plus anglophone ces dernières années : la part d'immigrants économiques qui connaissent le français est de 63% en 2016, alors qu'elle était de 66 % au cours de la période 2012-2016.

La population immigrante au Québec est une des plus diverses de l'OCDE

À la suite des flux d'immigration qu'a connus le Québec depuis les années 1960, 15 % de la population québécoise est immigrée⁵, d'après le recensement de 2016. Cette proportion, similaire aux États-Unis, est supérieure à la France, au Royaume-Uni ou à l'Italie, et ce faisant, supérieure à l'ensemble de l'OCDE, où elle est de 10 %. De nombreux pays de l'OCDE ont un nombre très faible d'immigrants, à l'image du Mexique ou du Japon, où la part d'immigrants est inférieure à 1,5 % de la population.

Graphique 2.4. Part des immigrants dans la population totale des provinces/territoires du Canada et de certains pays de l'OCDE, 2016



Source : DIOC 2015/16, Recensement 2016 pour le Canada

Le Québec a une plus grande part de sa population qui est immigrée que dans les territoires et dans les provinces maritimes du Canada. Néanmoins, de nombreux territoires de l'OCDE ont des proportions d'immigrants bien supérieures au Québec. Les flux d'entrées d'immigrants sont moins anciens et moindres au Québec qu'en moyenne au Canada ou dans d'autres pays d'immigration d'installation par ailleurs. En effet, 23 % de la population est immigrante au Canada, 28 % en Australie et 29 % en Nouvelle-Zélande. La proportion

d'immigrants au sein de la population du Québec est même deux fois moindre que celle de Colombie-Britannique, d'Ontario, et de Suisse, le pays d'Europe disposant avec le Luxembourg de la plus forte proportion d'immigrants (respectivement 32 % et 49 %).

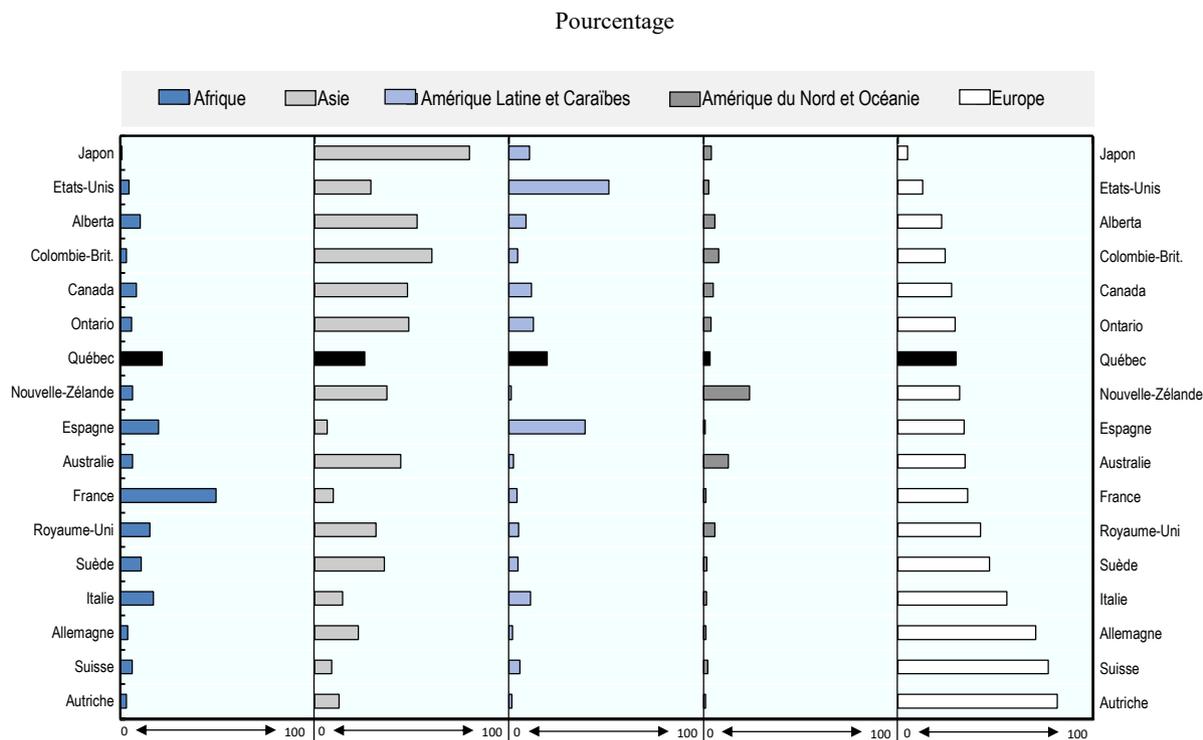
La proportion d'immigrants du Québec est largement tirée par l'agglomération de Montréal : 37 % de la population de la ville est immigrante et 29 % de celle de Laval. L'agglomération (comprenant également quelques municipalités des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie) concentre 70 % de la population immigrante du Québec, et 88 % si on y ajoute les régions de la grande couronne (Montérégie, Lanaudière et Laurentides). À l'inverse, les proportions d'immigrants dans les régions les plus au nord du Québec (Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Côte-Nord et Nord-du-Québec) sont toutes inférieures à 2 %. En Chaudière-Appalaches et dans le Centre-du-Québec, cette part est aussi inférieure à celle du Nunavut (2.7 %), la part la plus faible de tous les territoires du Canada.

La population immigrante⁶ au Québec est légèrement plus féminine, comme c'est le cas dans l'ensemble de l'OCDE par ailleurs, avec une part des femmes autour de 51.5 %. Cette part est inférieure à celle du Canada, où elle peut atteindre 53 % en Ontario ou en Colombie-Britannique. Elle est aussi plus basse qu'en Italie (54 %), où le travail immigré est particulièrement féminisé. Mais elle reste supérieure à plusieurs pays d'Europe ayant reçu récemment un grand nombre de migrants humanitaires, comme la Suède (50 %) ou l'Allemagne (49 %). Au sein du Québec, la part des femmes parmi la population immigrante est plus faible en régions qu'à Montréal. Les immigrants sont à 53 % des hommes dans les régions plus au nord, à l'instar d'autres territoires et provinces du nord du Canada.

Les deux tiers de la population immigrante du Québec sont d'âge de pleine activité (25-54 ans) et 54 % résident au Canada depuis au moins 10 ans. Les immigrants sont toutefois des résidents de plus longue date dans les régions de la couronne de Montréal, où de nombreuses familles s'installent après la naissance des enfants. À l'inverse, il y a près de 60 % d'immigrants plus récents (moins de 10 ans de séjour) en Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord et dans la Capitale-Nationale.

Une des caractéristiques les plus prégnantes de la population née à l'étranger⁷ au Québec par rapport au reste de l'OCDE est sa très grande diversité. En effet, presque toutes les régions d'origine⁸ représentent au moins 20 % de l'ensemble de cette population. Les personnes nées en Europe représentent 30 % de l'ensemble de cette population, suivi de l'Asie (26 %), l'Afrique (22 %) et l'Amérique Latine et les Caraïbes (20 %). Dans les autres principales provinces du Canada ou dans les autres pays de l'OCDE, il existe toujours un groupe de population immigrée qui est nettement plus important que les autres. Environ la moitié au moins des personnes nées à l'étranger viennent d'Asie en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario. La majorité vient également de ce continent en Australie et en Nouvelle-Zélande (respectivement 44 % et 37 %). Le plus souvent, les personnes nées à l'étranger viennent de la région dans laquelle se situe le pays de l'OCDE en question, ou juste à côté. La moitié d'entre elles aux États-Unis sont nées en Amérique latine ou dans les Caraïbes et quatre-cinquième de celles vivant au Japon sont nées en Asie. En Europe, la majorité des personnes nées à l'étranger sont européennes⁹ : jusqu'à plus de 70 % en Suisse, en Autriche ou en Allemagne. Dans les rares pays où, pour des raisons historiques, la région majoritaire d'origine des immigrants n'est pas celle du pays d'installation, il existe toujours un groupe particulièrement plus représenté. C'est le cas en France, où la moitié des personnes nées à l'étranger viennent d'Afrique, ou en Espagne, où 39 % viennent d'Amérique latine et des Caraïbes.

Graphique 2.5. Population née à l'étranger par région de naissance dans certaines provinces du Canada et pays de l'OCDE



Source : DIOC 2015/16, Recensement 2016 pour le Canada

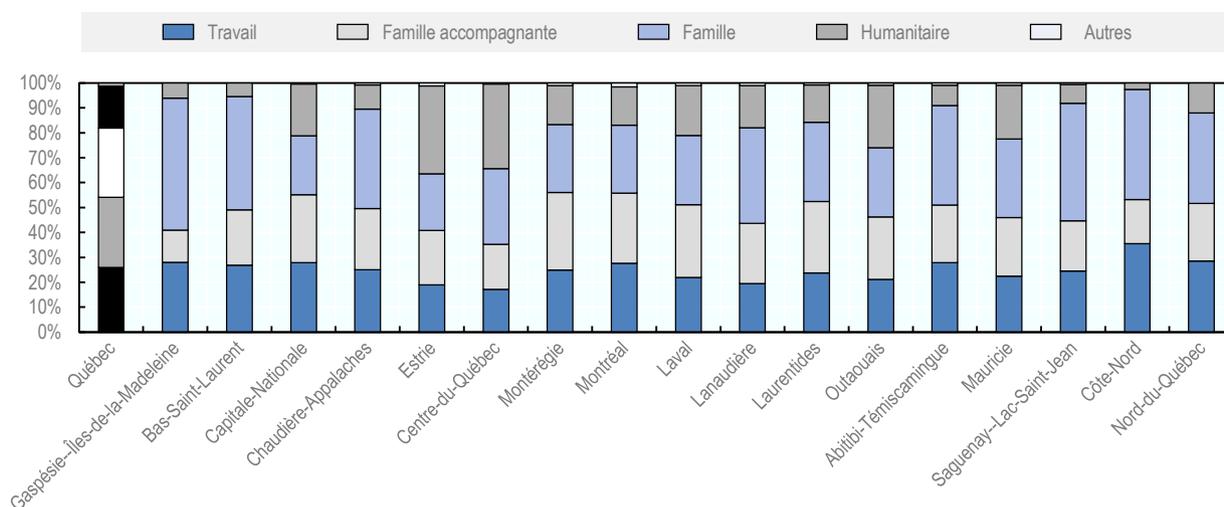
La grande diversité du Québec, si elle est particulièrement visible à Montréal et dans sa grande couronne, est également observée presque partout ailleurs. Dans 13 des 17 régions du Québec, au moins deux régions d'origine représentent à minima 20 % de la population immigrante. En Mauricie, les immigrants d'Europe, d'Afrique et d'Amérique latine et Caraïbes représentent au moins un cinquième de la population immigrée de cette région. Comparée au reste du Québec, la région Europe est particulièrement constitutive de la population immigrante en Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Laurentides ; l'Afrique en Abitibi-Témiscamingue, dans le Nord-du-Québec, en Outaouais et dans la Capitale-Nationale ; l'Asie à Montréal et Laval ; et l'Amérique latine et Caraïbes en Lanaudière, Centre-du-Québec et Mauricie.

Une population immigrante caractérisée par un haut niveau d'éducation

Comme déjà observée plus haut dans cette section, l'immigration au Québec est fortement sélectionnée sur des critères d'employabilité (voire section suivante pour un descriptif détaillé du processus de sélection). Parmi l'ensemble de la population immigrante permanente résidant au Québec en 2016, 54 % se sont installés via un programme d'immigration économique (26 % en tant que demandeur principal et 28 % comme famille accompagnant le travailleur), 28 % ont été parrainés comme membre de famille par un résident permanent sur place et 17 % ont obtenu un statut de protection internationale. La catégorie de l'immigration économique représente une part en moyenne plus élevée dans les régions du nord où l'activité minière est importante (Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Côte-Nord), mais aussi dans les grandes villes (Montréal et sa grande couronne, Capitale-Nationale). Dans ces dernières, les immigrants économiques sont beaucoup plus

souvent accompagnés par leur famille. Les personnes venues pour des motifs familiaux (avec un parrain déjà sur place) représentent pour leur part plus de 40 % de la population immigrante dans les régions les plus éloignées des pôles économiques de la province, comme l'est ou le nord du Québec. Enfin, la population réfugiée est surreprésentée parmi la population immigrante dans les régions du centre et en Outaouais. Plus d'un tiers des immigrants en Estrie et dans le Centre-du-Québec se sont installés comme réfugié ou comme bénéficiaire d'un autre statut de protection internationale.

Graphique 2.6. Catégories d'entrée de la population immigrante permanente dans les régions du Québec, 2016



Source : Recensement 2016

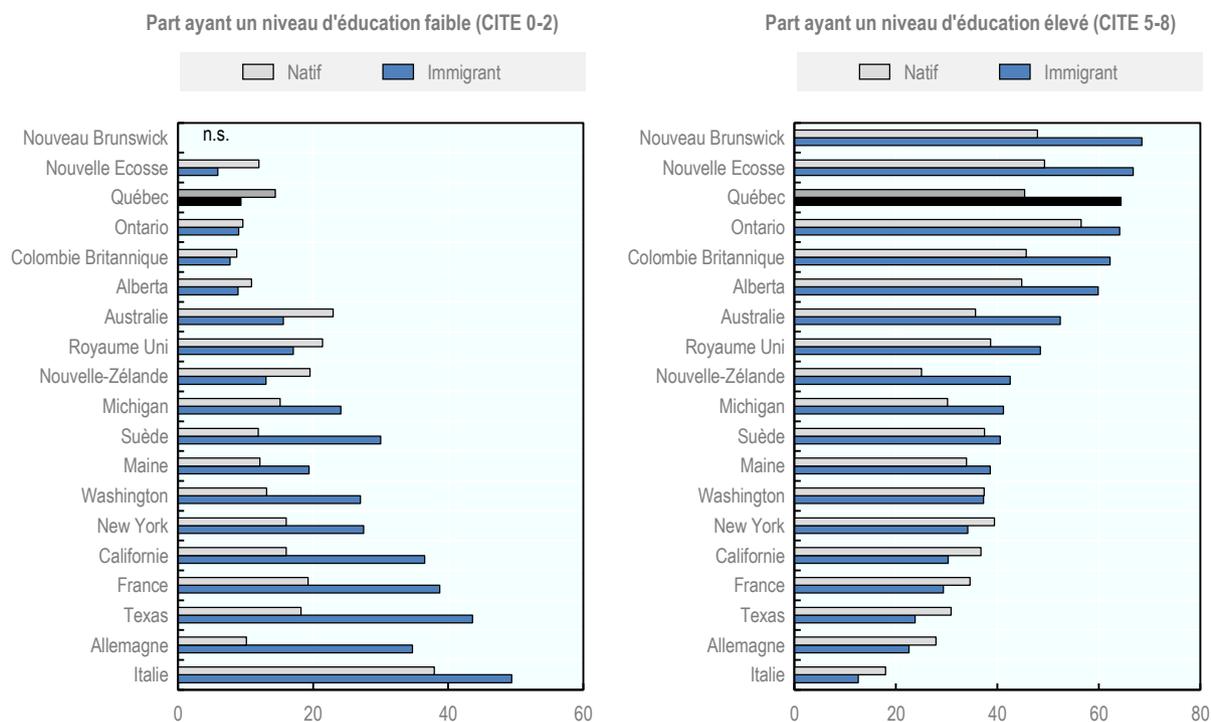
Comme le processus de sélection met en avant les critères d'employabilité, le niveau de diplôme est un des critères les plus importants pris en compte dans l'obtention de la résidence permanente, autant au Québec qu'au Canada. En conséquence, le Canada est le pays de l'OCDE où le niveau d'éducation des immigrants est le plus élevé¹⁰, et le Québec est une des provinces les mieux classées à ce titre. Près des deux tiers des immigrants (64 %) ont un niveau d'éducation élevé, d'après la Classification internationale type de l'éducation (CITE). Seules deux provinces maritimes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse) ont une part plus importante au Canada. La part d'immigrants ayant un niveau d'éducation élevé au Québec est donc bien supérieure à celle observée en Australie, où elle atteint 52 %, ou au Royaume-Uni (49 %). Elle est nettement au-dessus de celles de la plupart des pays d'Europe d'immigration ancienne ou des moteurs économiques des États-Unis. En Allemagne, en France, ainsi qu'au Texas, en Californie ou à New York, au mieux un tiers des immigrants ont un niveau d'éducation élevée. En parallèle, moins de 10 % des immigrants au Québec ont un niveau d'éducation faible, contre 40 % environ en France ou au Texas, voire près de 50 % en Italie.

Le niveau d'éducation des immigrants au Québec n'est pas qu'élevé en comparaison sur une échelle internationale, il est également plus élevé que pour la population des natifs. Ces derniers n'atteignent un niveau d'éducation élevé que dans 45 % des cas, soit une part inférieure de 20 points de pourcentage à celles de leurs pairs nés à l'étranger. L'écart de niveau d'éducation entre les deux groupes est un des plus élevés du Canada, celui de l'Ontario n'étant que de 8 points de pourcentage par exemple. Il est également supérieur à

l'Australie ou le Royaume-Uni. Pour rappel, le niveau d'éducation des immigrants est plus faible que celui des natifs dans la plupart des pays européens et des États des États-Unis analysés ici. En France, en Allemagne, en Californie ou au Texas, la part d'immigrants de faible niveau d'éducation est d'au moins 20 points supérieure à celle pour les natifs, alors que l'écart n'est que de 5 points au Québec

Graphique 2.7. Niveau d'éducation par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17

En pourcentage de la population de 15-64 ans non étudiante



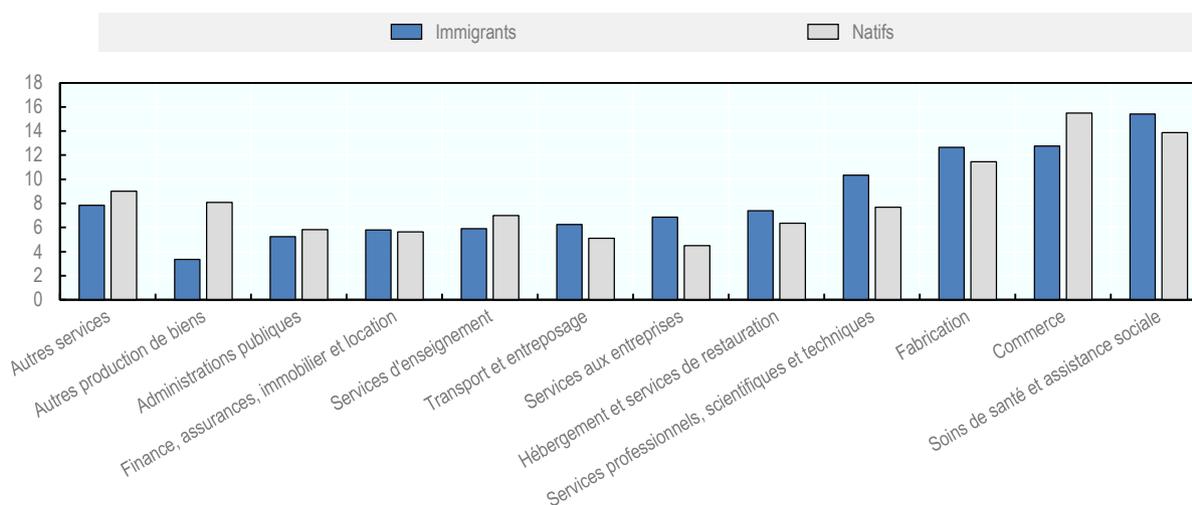
Source : Base de données de l'OCDE sur l'intégration des immigrants au niveau régional, 2015, OCDE (2019) Trouver ses marques 2018

En plus du niveau de diplôme, un des facteurs fondamentaux pour être sélectionnés pour l'immigration permanente au Québec est le niveau de français. Si certains immigrants arrivant au Québec ne parlent pas le français (voir section précédente sur les flux), la grande majorité de la population immigrante permanente vivant au Québec en 2016 l'a apprise par la suite. Quatre immigrants permanents sur cinq au Québec parlent le français, mais les deux tiers parlent également l'anglais. Les personnes immigrantes sélectionnées comme travailleurs qualifiés parlent le français à plus de 90 %. À l'inverse, les immigrants familiaux parrainés et les réfugiés ne le parlent que dans respectivement 75 et 78 % des cas et ils parlent également un peu moins souvent l'anglais. Les personnes immigrantes sélectionnées parlant le moins le français sont les gens d'affaires, mais surtout les nouveaux résidents permanents passés auparavant par un statut temporaire. Sans surprise, la population immigrante de la région de Montréal et de l'Outaouais parle le moins souvent le français et le plus souvent l'anglais, avec des taux de connaissance de la langue inférieurs à 80 %. Ce taux est supérieur à 90 % dans 10 régions sur dix-sept. Maîtriser la langue française ne veut pas nécessairement dire que cette langue est parlée à la maison. Parmi les

immigrants permanents résidant au Québec en 2016, 55 % déclarent parler le français chez eux, mais 44 % déclarent parler une langue étrangère au Canada (presque personne ne parle l'anglais à la maison).

Graphique 2.8. Distribution de la population en emploi au Québec par secteur d'activité et lieu de naissance, 2018

En pourcentage de la population de 15 ans et plus



Note : La nomenclature des secteurs d'activité utilisés est le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA) 2018

L'impact de l'immigration au Québec est variable d'un secteur d'activité à l'autre. L'économie du Québec est concentrée autour de quatre secteurs, qui représentent près de la moitié de la population de 15 ans et plus en emploi : les soins de santé et assistance sociale, le commerce, la fabrication et les services professionnels, scientifiques et techniques. La population immigrante est encore plus concentrée dans ces secteurs que la population native, à l'exception du commerce, où 13 % y exercent un emploi, contre 15,5 % des natifs. Sur l'ensemble des secteurs, les immigrants sont particulièrement surreprésentés dans les services professionnels, scientifiques et techniques, ainsi que dans les services aux entreprises. S'ils sont proportionnellement un peu plus présents dans les industries de fabrication, ils sont par contre fortement deux fois plus sous-représentés que les natifs dans les autres secteurs de production de biens, notamment, dans la construction.

Le cadre administratif et législatif de l'immigration au Québec

L'Accord Canada-Québec (Canada/Québec, 1991^[41]) relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (étrangers) (accord Gagnon-Tremblay – McDougall) donne au Québec l'entière autonomie sur la sélection de l'immigration économique, le gouvernement fédéral restant responsable de l'admission des immigrants familiaux et de la reconnaissance du statut de réfugié. Sous réserve de ces deux catégories : « a) Le Québec est seul responsable de la sélection des immigrants à destination de cette province et le Canada est seul responsable de l'admission des immigrants dans cette province). b) Le Canada doit admettre tout immigrant à destination du Québec qui satisfait aux critères de sélection du Québec, si cet immigrant n'appartient pas à une catégorie inadmissible selon

la loi fédérale. c) Le Canada n'admet pas au Québec un immigrant qui ne satisfait pas aux critères de sélection du Québec. ».

Le processus de sélection de l'immigration économique permanente

La principale catégorie d'immigration sélectionnée par le Québec est l'immigration économique, qui comprend deux canaux distincts : les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires. Tous les ressortissants étrangers voulant immigrer par le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) doivent d'abord déclarer leur intérêt à immigrer au Québec en remplissant un formulaire électronique de déclaration d'intérêt (DI) dans le portail ARRIMA du système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt (SDI). Cette possibilité n'est ouverte qu'aux personnes majeures (18 ans et plus). À partir de ce bassin, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) invite les personnes qui répondent aux besoins du Québec à présenter une demande de sélection permanente.

Les critères sur la base desquels les personnes sont invitées à présenter une demande de sélection permanente sont publiés dans la Gazette officielle du Québec¹¹. Un critère d'invitation peut être un pointage, une condition ou un critère de sélection ou tout autre critère relatif à la capacité d'un ressortissant étranger à séjourner ou à s'établir au Québec avec succès, tel un métier, une profession ou une formation. En outre, un tel critère d'invitation peut notamment être une région de destination au Québec, un pays ou une région affecté par une crise humanitaire ou l'existence d'un engagement international.

Sur la base de l'un ou de plusieurs critères d'invitation préalablement publiés, le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration invite des ressortissants étrangers à présenter une demande de sélection. Il détermine le nombre de personnes invitées et, au besoin, établit un classement des personnes. La date d'invitation, le nombre de personnes invitées et les critères d'invitation utilisés sont publiés sur le site Internet du MIFI, après chaque exercice.

Dans le cadre du PRTQ, la sélection des travailleurs qualifiés au Québec se fait au moyen d'une grille de sélection. Cette grille est composée de 9 facteurs : formation, expérience professionnelle, âge, connaissance du français et de l'anglais, séjour et famille au Québec, offre d'emploi validée, caractéristiques du conjoint, présence d'enfants et capacité d'autonomie financière. La grille vise à sélectionner les ressortissants étrangers selon des caractéristiques favorisant leur intégration sociale et économique à la société québécoise. Après avoir été sélectionné, l'immigrant peut se faire accompagner directement par les membres de sa famille déclarés dans sa demande d'immigration, soit son partenaire (marié ou non) et ses enfants à charge de moins de 22 ans¹². Le statut d'immigrant permanent obtenu après un changement de statut est traité dans une section dédiée plus bas.

Encadré 2.1. Le système de déclaration d'intérêt dans les autres pays de l'OCDE

Quatre pays de l'OCDE ont mis en place un système de déclaration d'intérêt (SDI) pour gérer un ou plusieurs de leurs programmes d'immigration de travail. La Nouvelle-Zélande, dès 2004, a mis en place un SDI pour gérer son programme d'immigrants qualifiés (qui est son programme d'immigration permanente pour motifs économiques) ainsi que pour la gestion d'un de ces programmes dédiés aux investisseurs. L'Australie utilise le SDI *Skillselect* depuis 2012 pour trois programmes : *General Skilled Migrant*, *Business Talent* et *Business Innovation and Investment*. Le Canada (hors Québec) a mis en place en 2015 le SDI « Entrée express » pour le programme fédéral des travailleurs qualifiés, la catégorie de l'expérience canadienne et le programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés (qui couvrent certains métiers en difficulté de recrutement). Le SDI du Québec est inspiré de celui appliqué dans le reste du Canada. Enfin, la Corée est le seul pays à avoir mis en place un SDI pour la sélection de travailleurs peu qualifiés.

Les SDI ont comme principal avantage d'être évolutifs, plus rapides dans le traitement des dossiers et suffisamment flexibles pour permettre l'implication facilitée des autorités régionales et des employeurs. Mais tous les SDI diffèrent grandement en termes de complexité et d'implication des acteurs. Les critères prioritaires et le nombre de points alloués pour l'établissement d'un classement entre candidats diffèrent bien entendu selon les objectifs affichés par les différents pays. Toutefois, le niveau de langue dans celle du pays d'accueil, l'âge, ainsi que le niveau de capital humain (mesuré soit par le niveau d'éducation ou le niveau de qualification du métier) sont pris en compte dans tous les systèmes. Dans le système coréen, c'est au travers d'une évaluation des compétences de base que le niveau de capital humain du travailleur peu qualifié est estimé. À noter que le système canadien et australien autorise la mise à jour des profils de candidats présélectionnés dans le bassin, en cas d'obtention d'une offre d'emploi, d'un nouveau diplôme, d'une reconnaissance de qualification ou de changements familiaux.

La mise en place d'un SDI a permis une large diminution des délais de traitement des dossiers et du stock de dossiers en attente dans tous les pays. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) est désormais en mesure de traiter 80 % des dossiers complets en moins de six mois, soit 50 % plus vite que ce qui prévalait avant la mise en place du nouveau système. Les dossiers en Nouvelle-Zélande sont également traités en six mois. En Australie, les candidats sélectionnés par *SkillSelect* obtiennent désormais leur visa permanent au bout de quatre à six mois, alors que le délai d'attente était de trois ans auparavant.

Le SDI permet également d'ajuster très vite le système de gestion des migrations selon les besoins politiques et économiques. Le Canada est le pays ayant le plus adapté les différentes composantes de son SDI. Il modifie régulièrement la taille et la profondeur des tirages afin que ne soient pas sélectionnés que les candidats ayant déjà une offre d'emploi validée. De nombreux ajustements à son système de classement global ont déjà été introduits selon certains objectifs politiques, pour accroître la taille de la communauté francophone en dehors du Québec ou faciliter le regroupement familial.

En tant qu'États fédéraux, l'Australie et le Canada sont les seuls pays de l'OCDE à permettre l'accès aux bassins de candidats par les autorités régionales (États, provinces, territoires). Ces dernières peuvent nommer des candidats correspondant à leurs attentes au travers de canaux de migration régionaux. Être choisi par une autorité régionale est obligatoire pour plusieurs programmes utilisant le SDI en Australie. La nomination par un

État ou un territoire australien assure même la sélection d'un immigrant qualifié dans le cadre du programme *General Skilled Migrant*. La nomination d'un candidat par une province du Canada est optionnelle, mais rapporte un très lourd avantage en points dans l'optique du système de classement global (600 points sur un total maximal de 1 200 points). Ces deux expériences de parrainages régionaux peuvent permettre d'améliorer l'attractivité de territoires périphériques aux grands centres urbains vis-à-vis des talents internationaux.

La disponibilité d'un bassin de candidats présélectionnés, pour lesquels des critères minimums ont déjà été vérifiés, peut permettre aux employeurs de gagner du temps et de l'argent lorsqu'ils souhaitent combler leurs difficultés de recrutement par l'immigration internationale, étant une bonne alternative à l'utilisation d'agences de recrutement ou « chasseurs de têtes » internationaux. C'est le parti pris par la Corée, où le service public de l'emploi (SPE) sélectionne pour chaque offre d'emploi les trois meilleurs candidats du bassin et les soumet aux employeurs. Au final, moins de la moitié des candidats inscrits dans le SDI coréen obtiennent un visa de travail.

Dans les autres pays de l'OCDE à l'inverse, les SDI sont sous-utilisés par les employeurs, même quand l'accès au bassin leur est autorisé. Dès le lancement de son SDI, l'Australie accordait à certains employeurs l'accès à *SkillSelect*. Néanmoins, face au peu d'intérêt des entreprises, cet accès n'est plus possible depuis avril 2018. Au Canada, les candidats inscrits à « Entrée express » devaient obligatoirement s'inscrire au Guichet emploi du gouvernement du Canada. Ça n'est plus obligatoire pour les candidats non parrainés, mais seulement encouragé depuis novembre 2016. Les employeurs peuvent rechercher des candidats par le guichet emploi. De plus, ce dernier met automatiquement en correspondance les profils des étrangers avec les offres d'emploi toujours vacantes après 30 jours de publication. Mais comme l'inscription n'est plus obligatoire, les employeurs jugent que les profils des candidats ne correspondent pas suffisamment bien et souvent aux offres d'emploi, et n'utilisent en conséquence que très peu ce moyen pour combler leurs difficultés de recrutement. C'est d'autant plus le cas depuis que l'avantage en point d'avoir une offre d'emploi validée est passé de 600 points à 200 points pour les postes de managers seniors et 50 points pour les autres métiers hautement qualifiés.

Pour une discussion plus approfondie sur les SDI, voir (OECD, 2019^[5])

Le système de déclaration d'intérêt, via la plateforme ARRIMA, a remplacé en septembre 2018 le précédent système de sélection du Québec, qui était un système à points où tous les dossiers étaient pris en compte dans l'ordre de réception, selon le principe du « premier arrivé, premier servi ». Dans le cas du Québec, comme dans le reste du Canada par ailleurs, cela a créé un inventaire de dossiers en attente important, où certains candidats au grand potentiel devaient patienter durant plusieurs années avant de recevoir une décision de la part du MIFI. Désormais, le MIFI peut traiter uniquement les demandes des personnes qu'il aura invitées à soumettre une demande de sélection permanente, ce qui entraînera une réduction progressive des délais de traitement. Le système de la déclaration d'intérêt permet d'inviter en continu et de façon ponctuelle les personnes qui répondent le mieux aux besoins économiques et politiques du Québec et de ses régions en fonction de leur profil socioprofessionnel, incluant leur connaissance du français, leur expérience de travail ainsi que leur domaine de formation. Il sera éventuellement doté d'un portail employeurs qui devrait permettre de : 1) répondre aux besoins des entreprises par l'immigration temporaire et permanente ; 2) effectuer une recherche de profils d'employés demandés par les entreprises ; 3) d'identifier les personnes qui ont les meilleurs profils d'employabilité ;

4) référer aux entreprises des listes de personnes correspondant au profil recherché parmi celles qui ont déclaré leur intérêt à immigrer au Québec. Ce portail n'est pour l'instant actuellement utilisé que par le personnel du MIFI, en accompagnement à une entreprise.

Les candidatures des ressortissants étrangers aux programmes des gens d'affaires sont également soumises à des grilles de sélection d'application universelle, mais les grilles varient selon le programme. Le nombre de candidats pour chaque programme est limité à un nombre maximum, mais ce plafond ne s'applique pas pour les candidats ayant une connaissance du français de fin de stade intermédiaire. Le Programme des travailleurs autonomes se destine aux ressortissants étrangers qui souhaitent venir au Québec pour y exercer une profession ou des activités commerciales à titre de travailleur autonome. La sélection d'un candidat travailleur autonome se fait au moyen d'une grille de sélection qui favorise le succès du projet professionnel du candidat ainsi que son intégration à la société québécoise. La grille de sélection est composée de 9 facteurs : formation, expérience professionnelle, âge, connaissances linguistiques en français et en anglais, séjour et famille au Québec, caractéristiques du conjoint, capacité d'autonomie financière, montant de dépôt et ressources financières. En plus des facteurs de sélection, le candidat doit satisfaire à la définition réglementaire d'un travailleur autonome, à laquelle ont été introduits cinq sous-critères d'évaluation provenant de ceux utilisés par Revenu Québec. Pour la période 2018-2019, le nombre maximal de demandes à recevoir pour ce programme a été établi à 50.

Le Programme des entrepreneurs se destine aux ressortissants étrangers qui souhaitent venir au Québec pour y réaliser un projet d'affaires, qui consiste à créer ou à acquérir une entreprise en vue d'en faire l'exploitation. Le programme comporte deux volets qui se distinguent quant au type de projet d'affaires à réaliser : le volet 1 vise la création d'entreprises innovantes (start-up) alors que le volet 2 vise la création et l'acquisition d'entreprises œuvrant dans des secteurs économiques plus traditionnels. De plus, dans le cadre du volet 1, chaque candidat doit être soutenu par un incubateur d'entreprises, un accélérateur d'entreprises ou un centre d'entrepreneuriat universitaire. La sélection d'un candidat entrepreneur se fait au moyen d'une grille de sélection qui favorise les meilleures chances de succès tant sur le plan entrepreneurial que sur le plan de l'intégration à la société québécoise de la personne. Six facteurs de sélection sont communs aux deux volets : formation, âge, connaissances linguistiques en français et en anglais, séjour et famille au Québec et projet d'affaires (évalué en collaboration avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI)). La grille de sélection du volet 2 comporte deux facteurs supplémentaires : le montant de dépôt (dépôt de démarrage et dépôt de garantie) et les ressources financières. Pour la période 2018-2019, le nombre maximal de demandes à recevoir a été établi à 60 dont 25 demandes pour le volet 1 et 35 demandes pour le volet 2.

Le Programme des investisseurs se destine aux ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir au Québec et y investir. Les retombées économiques de ce programme financent notamment le Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises (PIIAE) et le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). La grille de sélection des investisseurs est composée de 6 facteurs : formation, expérience en gestion, âge, connaissances linguistiques, séjour et famille au Québec et convention d'investissement. En plus des facteurs de sélection, le candidat doit satisfaire à la définition réglementaire d'un investisseur, notamment en démontrant disposer, d'un avoir net d'au moins 2 000 000 CAD obtenus licitement, ainsi qu'en effectuant un placement à terme de 5 ans d'une somme de 1 200 000 CAD auprès d'Investissement Québec – Immigrants Investisseurs (IQII). Pour la période 2018-2019, le nombre maximal de demandes à recevoir a été établi à 1 900.

Les autres catégories d'immigration permanente

En dehors de l'immigration économique, le Québec est susceptible d'accueillir deux autres grandes catégories d'immigration : les étrangers venant rejoindre un membre de leur famille déjà présent au Québec et les étrangers sous protection internationale. Il est important de distinguer au sein de cette dernière catégorie les personnes reconnues réfugiées à l'étranger (réfugiés réinstallés) des personnes protégées à la suite d'une demande d'asile au Canada.

Deux types de réfugiés reconnus à l'étranger peuvent être réinstallés au Québec : les personnes réfugiées prises en charge par l'État et les personnes réfugiées parrainés. Chaque année, le Québec convient avec le gouvernement fédéral du nombre de réfugiés réinstallés qu'il souhaite accueillir. Il est seul responsable de leur sélection. Pour être sélectionné à titre de réfugié pris en charge par le gouvernement du Québec, un ressortissant étranger doit être reconnu par le Canada comme réfugié au sens de la Convention de Genève outre-frontières ou personne à protéger. Sa demande est ensuite évaluée par le Québec à la lumière, entre autres, des critères suivants :

- Son degré de détresse, notamment des risques à l'égard de son intégrité physique ;
- Sa capacité à participer à la vie collective au Québec ;
- Ses connaissances linguistiques ;
- Un lien avec un résidant du Québec ;
- Ses expériences de travail.

Le volet parrainage collectif du Programme des personnes réfugiées réinstallées permet à des groupes de deux à cinq personnes physiques ou à des personnes morales (organismes à but non lucratif) de manifester concrètement leur solidarité à l'égard de personnes en situation de détresse à l'étranger, en s'engageant, pour une période d'un an, à subvenir à leurs besoins essentiels et à fournir l'aide nécessaire dans leurs démarches d'intégration. Pour être accepté à titre de personne visée par un parrainage collectif, un ressortissant étranger doit se trouver à l'extérieur du Canada et être reconnu par le gouvernement fédéral comme réfugié au sens de la Convention de Genève outre-frontières ou personne à protéger.

D'après le recensement 2016, les bénéficiaires de la protection du Canada au Québec ont été admis via un programme de réinstallation dans 53 % des cas, la part restante ayant obtenu un statut de protection à la suite d'une demande d'asile déposée au Canada à son entrée au pays ou au cours d'un séjour temporaire. Le gouvernement fédéral est seul responsable du processus de reconnaissance du statut de réfugié ou de personne protégée sur l'ensemble du territoire du Canada. Une personne se verra conférer le statut de réfugié si elle correspond aux critères de risques énoncés dans la Convention de Genève. Elle se verra conférer le statut de personne protégée si elle ne peut bénéficier de la protection internationale telle que spécifiée par la Convention de Genève, mais qu'elle correspond aux critères énoncés dans la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Selon le partage des responsabilités prévues dans l'Accord Canada-Québec, le Canada est seul responsable de l'admission des ressortissants étrangers appartenant à la catégorie du regroupement familial et de la détermination des critères de sélection de ces personnes. À contrario de l'immigration économique, le nombre de demandes d'immigration familiale n'est pas limité, sauf pour les ascendants, pour lesquels des plafonds annuels sont fixés. Le

gouvernement fédéral exige des candidats qu'ils répondent aux critères de sélection suivants :

- Le lien familial est démontré;
- Un engagement par un garant au Canada est pris en faveur du ressortissant étranger;
- Le ressortissant étranger répond aux exigences du gouvernement fédéral en matière de santé et de sécurité.

Les personnes suivantes peuvent être parrainées par un résident du Québec : un époux, un conjoint de fait ou un partenaire conjugal; un enfant à charge, un ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère), un enfant adopté à l'international ou un enfant mineur apparenté orphelin de père et de mère.

Toujours selon l'Accord, le Québec est quant à lui responsable de gérer et d'assurer le suivi de l'engagement des garants, d'en déterminer la durée et d'établir les barèmes financiers. La durée de l'engagement est de trois ans pour les conjoints et de 10 ans pour les ascendants. Pour les enfants mineurs de moins de 16 ans, elle est de 10 ans ou jusqu'à 18 ans (selon la plus longue des deux périodes). Pour les plus de 16 ans, elle est de 3 ans ou jusqu'à 25 ans. Le garant demandant le regroupement familial ne doit pas être prestataire de l'aide financière de dernier recours et ne doit pas avoir été l'objet de certaines procédures pénales. L'évaluation de la capacité financière du garant à subvenir aux besoins des personnes parrainées n'est pas requise pour les époux, conjoints de fait ou partenaires conjugaux et les enfants à charge. Elle s'applique par contre s'il désire parrainer ses parents/grands-parents ou un enfant mineur orphelin auquel il est apparenté, en plus de sa capacité à subvenir aux besoins des membres de sa propre famille.

Le Ministère impose au garant des droits exigibles pour le traitement des demandes d'engagement de 284 CAD pour la personne parrainée principale et de 114 CAD pour chaque personne supplémentaire¹³.

Les résidents non permanents : travailleurs temporaires et étudiants internationaux

En plus de l'immigration permanente, le Québec accueille également annuellement un certain nombre de résidents non permanents, c'est-à-dire des immigrants ayant un statut temporaire seulement. En 2016, 73 500 étrangers étaient titulaires d'un visa temporaire au Québec. Il existe deux grandes catégories d'immigration temporaire au Québec : les travailleurs temporaires et les étudiants internationaux.

Les employeurs du Québec peuvent recruter des travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le cadre de deux programmes du gouvernement fédéral : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), sous la responsabilité d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), et le Programme de mobilité internationale (PMI), sous la responsabilité d'Immigration, réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Au 31 décembre 2017, 45 745 travailleurs étrangers temporaires étaient titulaires d'un permis de travail valide au Québec (PTET et PMI).

Le Québec intervient uniquement dans le traitement des demandes présentées dans le cadre du PTET, soit lorsque l'employeur doit obtenir une Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour recruter un étranger à un poste donné soumis à cette évaluation. Ce « test du marché du travail » est nécessaire lorsque l'admission du travailleur étranger exige qu'aucun travailleur canadien ne soit disponible pour exercer l'emploi en question. L'objectif du PTET est de répondre aux besoins pressants et ponctuels des employeurs du

Québec aux prises avec des difficultés de recrutement de main-d'œuvre. Les démarches ne peuvent être initiées que par l'employeur et pas par le travailleur.

Après le dépôt de la demande de l'employeur, le MIFI et EDSC/Service Canada analysent conjointement l'EIMT selon des critères réglementaires respectifs¹⁴. Cette analyse vise à s'assurer que l'employeur a fait des efforts pour recruter de la main-d'œuvre locale avant de recruter un travailleur étranger temporaire et que l'emploi entraînera des effets positifs ou neutres sur le marché du travail. Les deux acteurs gouvernementaux examinent la demande de l'employeur en fonction d'un partage des critères de l'EIMT effectué en 2012. Le MIFI vérifie si le salaire et les conditions de travail ne contreviennent pas au droit du travail. EDSC/Service Canada vérifie les efforts de recrutement, l'authenticité de l'offre d'emploi et la rareté de main-d'œuvre. Il faut 28 jours de publications de l'offre officielle dans un outil de placement en ligne et au guichet emploi de Services Québec, ainsi qu'une publication dans deux moyens additionnels (revues spécialisées, CSOM, agences spécialisées dans les autres minorités, etc.). En cas d'avis divergent entre les deux acteurs gouvernementaux, c'est le refus qui prime. À noter qu'il existe dans le cadre du PTET une démarche simplifiée qui permet aux entreprises de bénéficier d'un traitement accéléré de l'EIMT. C'est notamment le cas pour les professions figurant sur la liste liée au volet des talents mondiaux.

Si le travailleur visé par l'offre d'emploi obtient le consentement du ministre à séjourner au Québec pour y occuper un emploi temporaire par l'entremise d'une demande de sélection temporaire, cette délivrance se traduit par la délivrance d'un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)¹⁵. Par la suite, le TET doit soumettre une demande de permis de travail auprès d'IRCC et joindre une copie de la décision conjointe (lettre relative à l'EIMT) et du CAQ. IRCC effectue, au besoin des vérifications de sécurité et de santé et délivre au TET, s'il y a lieu, une « Lettre d'introduction pour le point d'entrée ». L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) délivre le permis de travail au TET lors de son arrivée à l'un des points d'entrée situés au pays. Il est encore possible que l'admission sur le territoire canadien soit refusée, à cette étape, même si le ressortissant étranger possède un CAQ.

La réforme du PTET, effectuée en 2014 par le gouvernement fédéral, rend la procédure nettement plus complexe à utiliser. Elle limite le nombre d'embauches de TET par lieu de travail, rend la durée de l'EIMT plus courte, interdit l'utilisation du PTET pour certaines professions et dans certaines régions où le taux de chômage est plus élevé, ainsi que rehausse les frais exigés par le gouvernement fédéral, etc. Les employeurs doivent désormais consacrer plus de temps et d'argent dans ces démarches administratives.

Le deuxième programme dédié aux travailleurs temporaires, le PMI, permet aux employeurs de recruter des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires sans obtenir une EIMT. Contrairement au PTET, le Québec n'intervient pas dans l'admission de ces travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dispensés d'EIMT. Ce programme inclut majoritairement les travailleurs de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), les transferts intra-entreprise, les programmes de jeunes (notamment stagiaires et Expérience internationale Canada, précédemment le programme vacances-travail), les conjoints de temporaires qualifiés (travailleurs ou étudiants), et les étudiants diplômés au Québec ayant un visa pour recherche d'emploi. Dans le cadre du PMI, les jeunes ressortissants étrangers qui proviennent de pays avec lesquels le Canada a signé des programmes d'échange jeunesse peuvent directement demander un permis de travail auprès d'IRCC sans avoir besoin d'une offre d'emploi. À noter qu'il existe dans le cadre du PTET plusieurs types de dispense de permis de travail qui permettent aux entreprises de se soustraire à l'EIMT. C'est notamment le cas des professions figurant sur la liste liée au

volet des talents mondiaux (catégorie A pour entreprises innovantes et très hauts salaires et liste d'exemptions de catégories B décidées par EDSC).

Le gouvernement fédéral permet aux époux ou conjoints de fait de certains travailleurs étrangers temporaires et de leurs enfants à charge de présenter une demande de permis de travail en étant exempté de l'EIMT. Les TET bénéficiant de cet avantage doivent notamment occuper un emploi qualifié au sens de la Classification nationale des professions (niveau O, A ou B) et d'une durée minimale d'au moins 6 mois.

La deuxième grande catégorie de résidents non permanents est les étudiants internationaux. Au Québec, les universités sont des entités indépendantes du gouvernement et autonomes dans la conduite de leurs activités. Par loi ou par charte constitutive, l'université a l'entière responsabilité de déterminer les exigences relatives à l'admission et à l'inscription des étudiantes et étudiants et de décerner ses diplômes.

Les étudiants étrangers qui souhaitent étudier au Québec doivent être admis ou inscrits dans un des 18 établissements d'enseignement de niveau universitaire que compte la province, tous étant reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)¹⁶. Ensuite, ils doivent faire une demande de sélection temporaire pour études pour obtenir un Certificat d'acceptation pour études auprès du MIFI, puis faire une demande de permis d'études auprès du gouvernement fédéral. Le certificat est délivré si l'étudiant international s'engage à faire des études sa principale activité et s'il possède des ressources financières suffisantes pour séjourner au Québec. Le titulaire d'un permis d'études niveau secondaire professionnel ou post-secondaire peut généralement travailler hors campus, jusqu'à 20 heures par semaine pendant les études (à temps plein pendant les congés scolaires), sans avoir à obtenir un permis de travail temporaire.

Les canaux de changements d'un statut temporaire vers un statut permanent

Comme la plupart des pays de l'OCDE, le Canada et le Québec permettent le changement d'un statut temporaire à un statut permanent pour les ressortissants étrangers déjà sur le territoire. Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) offre un accès simple et rapide à la résidence permanente aux étudiants internationaux diplômés du Québec et aux travailleurs étrangers temporaires déjà en emploi au Québec.

Les diplômés au Québec peuvent bénéficier du PEQ s'ils ont séjourné temporairement au Québec dans le but principal d'y étudier en fréquentant, à temps plein, une université ou un établissement d'enseignement du Québec reconnu par le MEES. Ils doivent y avoir obtenu, au cours des trois années qui précèdent leur demande, un des diplômes du Québec suivants :

- Diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une durée de 1 800 heures ou plus ou Diplôme d'études professionnelles (DEP) suivi d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) sanctionnant un minimum de 1 800 heures de formation continue et menant à un métier donné
- Diplôme d'études collégiales (DEC) technique
- Diplôme d'études supérieures : Baccalauréat (1^{er} cycle universitaire), maîtrise (2^e cycle), doctorat (3^e cycle)

Les diplômés du Québec doivent avoir séjourné au Québec pendant au moins la moitié de la durée de leur programme d'études. Les diplômés qui ne sont pas admissibles au PEQ peuvent déclarer leur intérêt à présenter une demande dans le cadre du Programme régulier des travailleurs qualifiés. En outre, ils peuvent obtenir un permis de travail post diplôme, acquérir une expérience de travail d'au moins 12 mois et présenter une

demande au volet travailleur étranger temporaire du PEQ, s'ils respectent les autres conditions du programme.

En effet, certains diplômés d'un établissement d'enseignement peuvent être admissibles au programme de permis de travail post-diplôme afin de rester au Canada temporairement pour travailler. La durée de validité du permis de travail post diplôme est équivalente à la durée du programme d'études.

Les travailleurs étrangers temporaires (TET) peuvent bénéficier du PEQ s'ils ont occupé un emploi qualifié à temps plein au Québec pendant au moins 12 des 24 mois précédant la présentation de la demande. Il est maintenant possible pour les TET ayant un emploi peu ou pas qualifié et pour les conjoints accompagnateurs d'être sélectionnés au PEQ. Ces modifications ont pour but de favoriser davantage les candidats francophones en emploi au Québec qui répondent aux besoins des employeurs.

Autant les diplômés du Québec que les travailleurs étrangers temporaires doivent, pour être sélectionnés au PEQ, avoir 18 ans, être en situation régulière au Québec et y avoir toujours respecté les conditions de séjour, s'engager à subvenir à leurs besoins essentiels et à ceux des membres de la famille qui les accompagnent et démontrer une connaissance du français oral de niveau intermédiaire avancé.

En plus des TET et des étrangers diplômés au Québec qui peuvent bénéficier du PEQ, les aides familiaux résidants, qui relèvent du Programme des aides familiaux résidants (PAFR) du gouvernement fédéral, sont aussi admissibles à présenter une demande de résidence permanente au Canada. Les personnes aides familiales du PAFR représentent une catégorie de travailleurs temporaires et sont qualifiées pour donner, sans supervision, des soins à domicile à des enfants, des personnes âgées ou des personnes handicapées. Pour obtenir un changement de statut vers un statut permanent, elles doivent avoir cumulé 24 mois de travail autorisé à temps plein ou avoir effectué 3 900 heures de travail autorisé à temps plein au cours d'une période minimale de 22 mois au cours des quatre années suivant l'arrivée au pays. À noter que ce canal d'accès à la résidence permanente est désormais presque tari car le PAFR n'accepte plus de nouvelles demandes depuis 2014.

Établissement des besoins du marché du travail et politique migratoire

Sélectionner les immigrants qui peuvent le plus apporter et, ce faisant, faciliter leur intégration dans leur nouvelle société d'accueil nécessite de connaître au mieux les besoins du marché du travail au niveau local et national. Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de Statistique Canada, le Québec a enregistré la plus forte augmentation du nombre de postes vacants au Canada au troisième trimestre de 2018 par rapport au même trimestre de l'année précédente. Le nombre de postes vacants de longue durée (90 jours ou plus) a augmenté encore plus rapidement, dans un contexte où le taux de chômage a atteint un creux historique, suggérant que les entreprises ont plus de difficulté qu'auparavant à pourvoir leurs postes vacants.

Emploi-Québec estime, sur la base des données de l'EPVS et de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, qu'au troisième trimestre 2018, environ 35 % des postes vacants de longue durée concernent des métiers peu qualifiés, 22 % des métiers moyennement qualifiés et un peu plus de 31 % des professions hautement qualifiées.

Comment sont identifiés les besoins du marché du travail ?

Emploi-Québec a développé un modèle économétrique comparant l'offre et la demande de main-d'œuvre future (Emploi-Québec, 2019^[6]). Il permet d'évaluer si une profession sera en déficit (perspectives d'emploi excellentes), en équilibre (bonnes perspectives d'emploi) ou en surplus de main-d'œuvre (perspectives d'emploi limitées) à court terme (sous un an) et à moyen terme (cinq ans).

Les prévisions de la demande de main-d'œuvre (ou offre d'emploi) tiennent compte de deux éléments : la demande de remplacement et la demande d'expansion (qui correspond à la création nette de nouveaux emplois). La demande de remplacement est calculée à partir des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Le modèle estime les mouvements d'entrées et de sorties de chaque profession en comparant le niveau d'emploi par cohorte d'âges de cinq ans (15-19 ans, 20-24 ans..., 65-69 ans) avec le niveau d'emploi pour ces mêmes cohortes cinq ans plus tard (20-24 ans, 25-29 ans, et ainsi de suite jusqu'à la cohorte des 65-69 ans.) avec le niveau d'emploi pour ces mêmes cohortes cinq ans plus tard (20-24 ans, 25-29 ans, etc. Il calcule des taux de remplacement historiques de 1992 (remplacement quinquennal 1987-1992) à la dernière année observée. La demande est estimée à partir des flux de sortie nets par tranche d'âge pour évaluer le remplacement prévu pour chacune des professions. Les besoins de remplacement de la main-d'œuvre ont des causes diversifiées : retraites, décès, maladie, mobilité professionnelle, etc.

La demande d'expansion est calculée à partir de l'évolution du nombre d'emplois nécessaires pour que se concrétise, pour chacun des 41 secteurs d'activité économique, la croissance économique prévue au Québec au cours des années à venir selon les prévisions du Conference Board du Canada. Cette donnée correspond aux besoins de main-d'œuvre nécessaire pour réaliser la production prévue de chacune des industries (croissance du produit intérieur brut industriel). Les besoins de main-d'œuvre prévus dans ces industries sont ensuite répartis dans les 500 professions de la Classification nationale des professions (CNP) à l'aide de matrices basées sur les données de l'EPA et du dernier recensement disponible.

Les prévisions de l'offre de main-d'œuvre (demande d'emploi) se fondent essentiellement sur deux éléments : le nombre de sortants des réseaux scolaires publics et privés, obtenus par des projections par niveau de scolarité réalisée à partir des inscriptions du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), et le nombre prévu de personnes immigrantes qui arriveront au Québec au cours de la période de prévision, obtenu à partir des données administratives du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). On calcule l'offre future des sortants du système scolaire par profession en estimant le nombre de diplômés prévus des différents programmes de formation en appliquant une série de paramètres et d'hypothèses telles que le taux d'inscription et de diplomation par programme, le taux de diplômés qui se destinent au marché du travail, et la proportion de personnes qui ont abandonné leurs études et qui se destinent au marché du travail. On obtient l'offre provenant de l'immigration en utilisant les données administratives du MIFI sur l'historique du nombre de nouveaux immigrants admis au cours des cinq dernières années et des projections globales relatives à l'immigration sur trois ans.

Les diagnostics finaux par profession sont obtenus en croisant pour chacune d'elles les données relatives aux conditions actuelles du marché du travail avec celles relatives aux diagnostics des flux futurs du marché du travail. L'exercice de prévision de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par profession est réalisé pour l'ensemble des 16 régions

économiques du Québec ainsi que pour les deux régions métropolitaines de recensement, celle de Montréal et de Québec. Les prévisions régionales sont validées par les économistes des directions régionales de Services Québec, lesquels disposent d'information additionnelle de nature qualitative au niveau régional qui permet d'ajuster les extrants du modèle. La collaboration des Comités sectoriels de main-d'œuvre, qui relèvent de la Commission des partenaires du marché du travail, permet d'obtenir des informations de nature qualitative sur l'état d'équilibre des professions.

Au niveau détaillé, les projections sont réalisées pour un regroupement de 41 industries telles que définies par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et pour 500 groupes professionnels tels que définis par la Classification nationale des professions (CNP).

Impact des besoins du marché du travail sur la politique migratoire

Les plus récentes perspectives d'emploi à moyen terme, présentées dans la section précédente, constituent l'une des bases de la constitution de la Liste des domaines de formation, utilisée par le MIFI dans la planification stratégique du système de sélection de l'immigration permanente ARRIMA. Les données sur les perspectives d'emploi à moyen terme sont complétées avec des données provenant du MEES et de données de revenu des personnes immigrantes admises par profession de Statistique Canada. Un modèle quantitatif intégrant l'ensemble de ces données permet d'attribuer des points à chacun des domaines de formation de la grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés dans ARRIMA.

La politique migratoire du Québec n'utilise donc pas de liste de métiers en difficultés de recrutement, mais bien d'une liste constituée de domaines de formation en demande. La Liste des domaines de formation a été créée en 2006 et mise à jour en 2009, en 2013, en 2015 et en 2018. Elle est applicable à l'ensemble des régions du Québec. Aucune liste de métiers n'est utilisée non plus dans le recrutement d'un travailleur étranger temporaire. Le Québec est en cela différent de plusieurs pays de l'OCDE, qui exemptent de test du marché du travail (EIMT dans le cas du Québec) certains immigrants qui postulent à certaines professions en difficulté de recrutement inscrit sur une liste spécifique.

Le cadre administratif et législatif de l'intégration des immigrants au Québec

L'Accord Canada-Québec (Canada/Québec, 1991^[4]) relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (étrangers) (accord Gagnon-Tremblay – McDougall) stipule que : « Le Canada s'engage à se retirer des services d'accueil et d'intégration linguistique et culturelle qui seront offerts par le Québec aux résidents permanents présents dans cette province. Le Canada s'engage à se retirer des services spécialisés d'intégration économique qui seront offerts par le Québec aux résidents permanents présents dans cette province. Le Canada accorde une juste compensation pour les services fournis par le Québec pourvu que: a) ces services correspondent dans leur ensemble à ceux offerts par le Canada dans le reste du pays; b) ces services soient offerts sans discrimination à tout résident permanent dans cette province, qu'il ait été sélectionné ou non par le Québec ».

Cet accord donne au Québec l'entière autonomie sur sa politique d'intégration, en lui assurant une compensation financière du gouvernement du Canada d'un montant de base égal à celui de l'année précédente plus un facteur d'indexation prenant en compte la part d'immigrants au Québec dans l'ensemble du Canada et le nombre d'immigrants non francophones. D'après l'accord, il revient finalement au Québec: « 1. d'assurer l'accueil de

tous les résidents permanents et de leur assurer un service de référence aux services compétents susceptibles de répondre à leurs besoins; 2. de conseiller les résidents permanents afin de faciliter et d'accélérer leur adaptation et leur intégration à la société québécoise; 3. d'aider les résidents permanents pour leur première installation sur le territoire du Québec; 4. d'aider les résidents permanents à intégrer le marché du travail québécois; 5. de fournir aux résidents permanents les moyens d'apprendre la langue française et de connaître les principales caractéristiques de la société québécoise ».

Les cours de français : la pierre d'achoppement de la politique d'intégration du Québec

L'apprentissage de la langue de communication du pays ou du territoire est un élément fondamental à l'intégration des immigrants dans l'ensemble des pays et régions de l'OCDE. Dans un environnement régional entièrement anglophone, la langue française fait partie intégrante de l'identité culturelle du Québec. En conséquence, la maîtrise du français est une condition sine qua non pour une installation durable et réussie en sol québécois. Les cours de français (ou francisation) à destination des immigrants sont dès lors un élément central de la politique d'intégration du Québec. « Les diverses formules de cours visent donc à la fois l'apprentissage et l'utilisation du français comme langue commune d'intégration et de cohésion sociale, de même que la connaissance des valeurs démocratiques et des repères socioculturels de la société québécoise, afin de permettre à la personne immigrante de communiquer efficacement dans différentes sphères de la vie collective, de trouver un emploi à la hauteur de ses compétences, de se maintenir en emploi, d'accéder à la formation professionnelle et de renforcer son autonomie dans ses démarches d'intégration à la société québécoise » (MIDI, 2016^[7]).

Le MIFI propose une multitude de formules de cours de français pour les immigrants avec un grand nombre de modalités de lieux, de durée et de thèmes spécifiques. L'offre proposée est particulièrement riche, comparée à la plupart des pays de l'OCDE. Avant même d'avoir été sélectionnés, les immigrants souhaitant faire une demande de résidence permanente au Québec sont incités à suivre des cours de français à l'étranger dans des institutions partenaires (Alliances françaises, Instituts français, etc.). Afin d'adapter leurs cours aux spécificités québécoises, ces partenaires disposent d'un fonds documentaire sur la langue, différents métiers et professions, les valeurs démocratiques et la culture québécoise, fourni par le MIFI. Les cours de stade débutant ou intermédiaire suivis à l'étranger, après l'obtention du Certificat de sélection du Québec, peuvent être remboursés après l'installation au Québec jusqu'à un maximum de 1 500 CAD.

L'ensemble des immigrants sélectionnés, qu'ils résident déjà au Québec ou pas, peut également bénéficier de formules de cours de français en ligne permettant une entrée en continu des élèves de partout dans le monde¹⁷. Il est possible de suivre le cours en formule standard avec tuteur ou tutrice et en formule en autoformation, avec une banque d'exercices en ligne.

Les cours couvrent deux stades de formation :

- Une formule intermédiaire, d'une durée de 456 heures, avec un premier bloc de 15 semaines portant sur le logement, l'éducation, l'emploi ainsi que sur le tourisme et les loisirs ; un deuxième bloc de 18 semaines portant sur les services publics et la santé, les médias et la culture, la consommation et les affaires ainsi que sur la vie démocratique au Québec ; et deux blocs approfondissant les thèmes précédents en respectivement 20 et 23 semaines ;

- Une formule avancée de 600 heures selon la formule standard, avec un bloc de 30 semaines portant notamment sur le transport, la culture, l'économie, l'emploi et la vie en région, et un autre bloc de 30 semaines portant notamment sur la langue française, la société québécoise et sa culture ainsi que sur l'emploi.

En dehors de ces formules qui ne demandent pas de résider au Québec, le MIFI propose gratuitement des cours à temps complet en classe pour tout immigrant permanent installé au Canada depuis moins de cinq ans. Il existe deux programmes de formation : le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes et le Programme adapté pour les personnes immigrantes peu alphabétisées ou peu scolarisées. Un nouveau programme-cadre gouvernemental pour la francisation des personnes adultes immigrantes ayant des compétences peu développées en littératie et en numératie et outils didactiques est également en cours d'élaboration et devrait être mis en œuvre pour 2022-2023.

Le Programme-cadre destiné aux personnes immigrantes scolarisées – Français pour immigrants adultes (FIA) – propose une formule de quatre cours de 11 semaines à raison de 30 heures par semaine, pour une durée totale de 1320 heures. Les apprentissages offerts par ce programme comprennent l'apprentissage du français comme outil de communication et d'intégration sociale et professionnelle en conjuguant la compétence langagière, la compétence interculturelle, les valeurs et les codes socioculturels de la société québécoise.

Le Programme pour les personnes immigrantes peu alphabétisées ou peu scolarisées – Français pour immigrants peu alphabétisés (FIPA) – propose une formule de quatre cours de 11 semaines, à raison de 25 heures par semaine (1100 heures au total). Les cours sont accessibles le jour, le soir ou la fin de semaine.

Les cours de français élaborés par le MIFI sont donnés par le personnel enseignant du Ministère sur l'ensemble du territoire du Québec chez une centaine de prestataires de services comprenant soit des institutions d'enseignement (universités, collèges d'enseignement général et professionnel – cégeps,) soit des organismes communautaires (organismes à but non lucratif – OBNL). Le réseau des commissions scolaires du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur offre également des cours basés sur le *Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec*. Les élèves qui suivent des cours en commissions scolaires peuvent bénéficier de l'aide financière offerte par le MIFI ou le MTESS.

Pour répondre efficacement aux besoins différenciés des milieux de travail en matière de francisation de la main-d'œuvre, diverses possibilités sont offertes par le gouvernement du Québec :

- Cours en milieu de travail financés par le Programme d'intégration linguistique pour les immigrants (PILI) du MIFI;
- Cours en milieu de travail financés par la Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR–volet entreprises) d'Emploi-Québec;
- Cours en milieu de travail financés par le Programme de soutien collectif à l'adéquation formation-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- Cours en milieu de travail financés par le Programme de soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi de la CPMT, offert au sein du réseau d'Emploi-Québec;

- Cours à l'extérieur de l'entreprise offerts par les services aux entreprises des commissions scolaires et des établissements d'enseignement postsecondaire, en partenariat avec Emploi-Québec et la CPMT.

Les cours en milieu de travail sont parfois mis en place grâce à des ententes entre le ministère et différents partenaires professionnels comme des syndicats d'employés (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Confédération des syndicats nationaux) ou représentants des branches professionnelles (Association des marchands dépanneurs et épiciers du Québec).

Dans le cadre du PILI, les cours de français en milieu de travail sont offerts gratuitement par le MIFI en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), à temps partiel, avec une intensité et des horaires variables. Ils sont donnés par le personnel enseignant du Ministère dans les locaux d'entreprises qui emploient des personnes immigrantes non francophones.

En plus de l'ensemble de ces formations en français, le MIFI propose également des cours à visée professionnelle. Des modules en autoformation en ligne de 90 heures sont ainsi disponibles pour les immigrants souhaitant travailler dans le secteur de la santé et des soins infirmiers, du génie et des sciences appliquées, de l'administration, du droit et des affaires. De nouvelles formations en français dédiées aux professionnels des technologies de l'information et des communications (TIC), et de la comptabilité pour personnel ont aussi été mises en place récemment. Des cours à temps partiel en classe peuvent également être proposés dans ces domaines professionnels aux immigrants le désirant. Enfin, des cours destinés à des profils particuliers d'immigrants (aides familiales, parents en milieu scolaire, personnes isolées) sont également proposés par le MIFI sur une base régulière.

L'ensemble de ces cours de français est disponible pour les immigrants bénéficiant d'un statut permanent et résidant au Canada arrivés depuis moins de 5 ans.¹⁸

L'offre de cours de français au Québec est donc très complète et variée. Toutefois, chaque cours pouvant être organisé par un prestataire local différent, les immigrants peuvent avoir de grandes difficultés à trouver la solution la plus adaptée à leur besoin. C'est dans cet objectif que le MIFI prévoit la mise en place d'un Guichet gouvernemental unifié d'accès aux services de francisation, solution préconisée pour centraliser, standardiser, faciliter l'accès à l'ensemble de ces services et améliorer le suivi de la clientèle. Ce guichet offrira un accès unique à l'offre gouvernementale de francisation ainsi qu'un accompagnement adapté au degré d'autonomie du client, via divers services (web, téléphonique et comptoirs). L'information sur l'offre gouvernementale sera centralisée, ce qui permettra à la personne immigrante de connaître l'offre de cours et le soutien financier auquel elle peut prétendre. Le guichet permettra ensuite de l'aiguiller vers l'établissement de formation le plus adapté à ses besoins et pourra enregistrer et analyser une demande d'admission à un cours.

Une politique d'intégration déléguée à des partenaires associatifs locaux

La politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion intitulée « Ensemble, nous sommes le Québec » (Québec, 2015_[8]) a pour objectif de favoriser la pleine participation des personnes issues de l'immigration (incluant donc les immigrants et leurs descendants).

À l'instar des cours de français, le Québec incite les personnes immigrantes qui ont obtenu un certificat de sélection du Québec à amorcer, dans leur pays de départ, leurs démarches d'intégration, via l'inscription au Service d'intégration en ligne (SIEL). Le SIEL (qui est

également disponible pour les personnes déjà résidentes au Québec) vise à soutenir les personnes immigrantes afin qu'elles réussissent à s'intégrer plus rapidement à la société québécoise (MIDI, 2016^[7]). Il comprend 45 capsules en ligne qui couvrent trois thématiques de l'intégration : l'adaptation au monde du travail québécois, la société québécoise et ses valeurs communes ainsi que l'installation et la vie au Québec. Tous ces modules sont disponibles en autoformation ou via un accompagnement personnalisé effectué par un agent en ligne.

Le MIFI met également à la disposition des personnes immigrantes, depuis l'étranger, le guide « Apprendre le Québec », dans lequel elles peuvent obtenir toute l'information essentielle concernant les démarches à réaliser pour réussir leur intégration. Le guide, structuré en deux grandes parties – « Ce qu'il faut savoir et Ce qu'il faut faire », regroupe des renseignements pratiques sur un ensemble de sujets qu'il est important de connaître avant le départ, à l'arrivée et en cours d'intégration. Il est accompagné d'un Plan d'action personnalisé détaillant toutes les futures démarches d'intégration et tous les services offerts par le gouvernement du Québec, afin de les appuyer dans leurs préparatifs depuis l'étranger puis sur place (MIDI, 2013^[9]). Le guide comprend une section sur les valeurs communes de la société québécoise et les personnes immigrantes ont à disposition de nombreuses informations sur le sujet via différents moyens en plusieurs langues (dépliant, vidéos sur le site du MIFI, etc.). Tout immigrant désirant s'installer doit signer la Déclaration sur les valeurs communes de la société québécoise au moment de leur demande de certificat de sélection.

Après l'arrivée au Québec, la politique d'intégration des immigrants a deux objectifs principaux : 1) accueillir les personnes immigrantes et faciliter leur pleine utilisation des services offerts à l'ensemble de la population; 2) faciliter l'adaptation des personnes immigrantes au marché du travail québécois et lever les obstacles à l'emploi auxquels elles peuvent faire face. Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement du Québec a mis en place ou subventionne de nombreux programmes de formation et d'accompagnement. Le nombre et l'amplitude de ces programmes sont plus importants que dans la majorité des pays de l'OCDE. La réalisation concrète de ces programmes diffère néanmoins beaucoup du reste de l'OCDE puisque le Québec se caractérise par une délégation quasi complète de son offre de service d'intégration à des partenaires associatifs locaux, dont le nombre est variable bien entendu selon le lieu de résidence.

Pour exemple, le Québec propose aux immigrants nouvellement arrivés et parlant le français deux séances d'information qui sont offertes par divers organismes communautaires (ou OBNL) dans cinq villes : Montréal, Laval, Longueuil, Québec et Gatineau. La séance de groupe « Premières démarches d'installation » est offerte par 13 organismes communautaires partenaires. D'une durée de trois heures, elle est accessible dans les cinq jours ouvrables suivant l'arrivée au Québec. Les participantes et participants y reçoivent l'information de base qui leur permet de faciliter leur installation et d'amorcer leur parcours d'intégration. Les thèmes abordés sont : les valeurs communes de la société québécoise, les documents importants à obtenir (carte d'assurance maladie, numéro d'assurance sociale, permis de conduire, etc.), l'ouverture d'un compte bancaire, le logement, les services de garde à l'école, les crédits et aides financières, les services dans la région de proximité, l'installation en région et le soutien à l'installation.

La session d'information « Objectif Intégration » permet aux personnes immigrantes de se familiariser avec les caractéristiques du monde du travail québécois, de comprendre les orientations culturelles et les valeurs de la société québécoise, de comprendre les liens entre les orientations culturelles, les valeurs communes et le milieu de travail ainsi que de

connaître et de savoir utiliser différents outils, moyens et ressources pour favoriser leur intégration en emploi. Elle leur permet également d'explorer et d'apprendre à utiliser le Plan d'action personnalisé pour leur intégration professionnelle. Cette session donnée par 10 organismes communautaires comporte huit modules de trois heures chacun généralement présenté au cours d'une même semaine. Certains organismes offrent un service de halte-garderie. Afin d'assurer une transition optimale entre la session « Objectif Intégration » et les services d'Emploi-Québec, les participantes et les participants sont conviés à une activité d'évaluation de leurs besoins en matière de services d'emploi. Cette activité se déroule dans un organisme spécialisé en employabilité ou directement dans un centre local d'emploi (CLE) ou dans un bureau de Service Québec.

Suite à cette session, le gouvernement du Québec offre aux personnes immigrantes (ainsi qu'à leurs descendants) différents services d'aide à l'intégration sur le marché du travail. Suite à une entente avec le MIFI, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS) est responsable du financement de ces mesures auprès de différents organismes communautaires spécialisés en employabilité. Ces mesures ne diffèrent pas fondamentalement des services accessibles à toute la population, mais sont adaptées par Emploi-Québec à destination des personnes immigrantes. On en dénombre quatre types :

- Les services d'aide à l'emploi visent à soutenir les personnes pour qu'elles soient en mesure de préciser leurs besoins en matière d'emploi ou de formation au moyen d'interventions de courte durée et à leur offrir du soutien dans la recherche d'un emploi. Les organismes responsables de ce type de mesure pour les personnes immigrantes peuvent ainsi organiser des sessions d'information sur le marché du travail, des services d'orientation professionnelle, des activités d'aide à la recherche d'emploi, déterminer les besoins et l'accompagnement, offrir de l'aide à la recherche d'emploi ou des services réservés à des groupes précis, des stages d'observation et d'exploration ou, encore, des services d'évaluation psychosociale.
- Les projets de préparation à l'emploi permettent aux personnes plus éloignées du marché du travail d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et sociales liées à l'emploi. Ces mesures s'adaptent aux besoins particuliers des personnes immigrantes qui éprouvent de plus grandes difficultés d'intégration au marché du travail. Les OBNL responsables de ce type de mesure pour les immigrants peuvent ainsi organiser des sessions d'information sur le marché du travail, des services d'orientation professionnelle, des activités d'aide à la recherche d'emploi, la détermination des besoins et l'accompagnement, des clubs de recherche d'emploi ou des services réservés à des groupes précis, des stages d'observation et d'exploration ou, encore, des services d'évaluation psychosociale.
- Les mesures de formation de la main-d'œuvre permettent aux personnes de s'intégrer au marché du travail et de s'y maintenir par de la formation visant à acquérir des compétences et des connaissances en demande sur le marché du travail.
- Les subventions salariales pour favoriser l'embauche sont destinées à inciter les employeurs à offrir des emplois durables à des groupes plus vulnérables sur le marché du travail. Elles sont un moyen pour des personnes en difficulté d'insertion d'acquérir une expérience de travail profitable qu'elles n'auraient pas obtenu sans la subvention, ou encore d'obtenir un service d'accompagnement ainsi qu'une formation d'appoint visant à l'aider à bien s'intégrer dans leur nouveau milieu de travail. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), financé en partie grâce aux revenus générés par le Programme des investisseurs, vise ainsi à inciter les entreprises du Québec à

embaucher des personnes immigrantes et des minorités visibles et à faciliter leur insertion dans leur domaine de compétence dans leur nouveau milieu de travail. Pour ce faire, le PRIIME offre notamment à l'employeur une subvention salariale allant jusqu'à 70 % du salaire brut de la personne jusqu'à concurrence du salaire minimum, pour une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines. Une aide supplémentaire de 2 000 CAD peut être débloquée ensuite pour l'accompagnement de la personne embauchée (Emploi-Québec, 2019^[10]).

Les services d'aide à l'intégration sur le marché du travail sont accessibles à tout immigrant permanent et, depuis le début de l'année 2019, aux immigrants non permanents, quel que soit la durée de résidence. Au-delà de ces services d'Emploi-Québec, les immigrants peuvent bénéficier de services visant à faciliter leur installation, leur adaptation et leur intégration dans la société d'accueil. Ces services sont offerts par 94 organismes communautaires sur tout le territoire du Québec ayant signé un partenariat avec le MIFI. Ces organismes sont « bien ancrés dans leur milieu et [ont] démontré leur capacité de mettre en place des pratiques novatrices répondant aux besoins de la clientèle et de leur milieu de vie » (MIDI, 2016^[7]). Les conventions d'aide financières entre le MIFI et les organismes communautaires sont signées dans le cadre du Programme « *Réussir l'intégration* ». Les paramètres de financement de ces organismes tiennent compte de la complexité des services offerts, des catégories de migration concernées, ainsi que de l'emplacement des cours (étant plus difficile d'offrir des services dans des territoires éloignés des agglomérations urbaines). En parallèle des services d'aide à l'intégration au sens large, les OBNL prestataires du MIFI peuvent organiser des séances d'information et des activités de groupe sur divers sujets (séances d'information sur le système d'éducation, sur le système de santé, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur les droits et les ressources disponibles en cas de violence conjugale, visites et sorties diverses, etc.). En concluant des ententes avec ces OBNL, l'objectif du MIFI est d'offrir un continuum de services dans le lieu de résidence de la personne immigrante. C'est en participant à ces services que les immigrants développent leur connaissance de la société d'accueil, créent leur réseau et ce faisant, se sentent plus appartenir à leur communauté d'accueil, ce qui est fondamental pour la rétention.

En plus de cette grande quantité de mesures, il existe au Québec des programmes d'aide particuliers pour les réfugiés réinstallés¹⁹ qui sont, comme dans l'ensemble des pays et régions de l'OCDE, un des groupes les plus vulnérables pour réussir leur intégration professionnelle. Cette catégorie de réfugiés, outre un accueil et un accompagnement dès l'arrivée sur le territoire, disposent ainsi de services de soutien à l'installation et à l'intégration (aussi offerts au sein du Programme « *Réussir l'intégration* ») ainsi que d'aide financière particulière.

La totalité des programmes discutés plus haut n'était ouverte auparavant qu'aux immigrants disposant de la résidence permanente au Canada. Les résidents non permanents (travailleurs temporaires et leurs familles, étudiants, demandeurs d'asile) ont accès à la plupart de ces projets depuis 2019. Avant cette mise en place, seules deux catégories de résidents non permanents pouvaient bénéficier de programmes spécifiques d'intégration. Les personnes détenant un permis de séjour temporaire en vertu du Programme fédéral des aides familiaux résidants peuvent être orientées, si nécessaire, par un OBNL vers les services en mesure de répondre à leurs besoins. Enfin, les demandeurs d'asile au Québec, présents depuis moins de 12 mois, sont aidés par un OBNL montréalais qui les conseille dans leur recherche de logement, leur recherche de mobilier à prix réduit, pour la signature du bail et leur donne des informations sur les droits et obligations des locataires et propriétaires ainsi que sur le rôle de la Régie du logement. Les demandeurs d'asile ont aussi

accès à des séances d'information de groupe portant sur l'installation et l'offre de services gouvernementale.

En corollaire d'une politique d'intégration, les pays de l'OCDE ont tous développé des politiques de lutte contre la discrimination, car, même si elle est difficilement mesurable empiriquement, elle reste une barrière qui peut impacter profondément l'intégration des immigrants ainsi que celle de leurs descendants. Au Québec, il n'existe pas de politique anti-discrimination mais plutôt la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion intitulée « Ensemble, nous sommes le Québec ». Cette politique prône « Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation » des personnes issues de l'immigration (Québec, 2015^[8]). Cette politique met l'accent sur le rôle de la formation sur les droits et libertés, de la sensibilisation aux conséquences des préjugés, mais aussi l'implication des acteurs économiques et des milieux de vie. Elle propose plus d'une trentaine d'actions pour prévenir la discrimination et le racisme et lutter contre ceux-ci dans les services publics, les entreprises et les municipalités. De plus, le Programme « Mobilisation-Diversité » appuie les municipalités ainsi que d'autres OBNL dans l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives afin de favoriser la pleine participation, en français, des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. Ce programme a permis depuis 2012 la création de pratiques innovantes ou mobilisatrices pour améliorer l'acceptation et les attitudes des communautés d'accueil envers les personnes d'origine immigrée.

Le processus de reconnaissance des compétences : un élément essentiel à l'intégration des immigrants

La reconnaissance par les pouvoirs publics d'un diplôme étranger est un élément fondamental pour l'intégration des immigrants diplômés. Auquel cas, ils ne peuvent accéder à un métier en rapport avec leurs qualifications, ce qui est une barrière majeure à l'insertion professionnelle. La plupart des pays de l'OCDE disposent de procédures de reconnaissance des compétences. Selon l'accord Canada-Québec, le Québec est autonome dans la validation et la reconnaissance des diplômes étrangers détenus par les immigrants résidant sur son territoire.

Les personnes immigrantes qui souhaitent utiliser leurs diplômes obtenus à l'étranger peuvent demander au MIFI un avis d'expert nommé Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec (ÉCÉ), lequel atteste que l'établissement d'enseignement qui a délivré le diplôme est reconnu par les autorités compétentes dans le pays d'origine et compare le niveau et le domaine de formation à ceux existant dans le système d'éducation québécois. Les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes de réglementation (ordres professionnels et autres) peuvent prendre en considération cet avis dans leurs procédures d'embauche ou d'admission. Il est à noter toutefois que cet avis d'expert ne correspond pas à une reconnaissance formelle et qu'il n'est pas contraignant à leur égard.

Afin de procéder à l'ÉCÉ, le MIFI demande que lui soient fournies des copies certifiées des diplômes et des relevés de notes des personnes formées à l'étranger. Le MIFI se réserve la possibilité de réclamer les originaux de ces documents au besoin, à des fins de vérification. Les procédures d'évaluation du MIFI se font en conformité avec le Cadre pancanadien d'assurance qualité pour l'évaluation des diplômes d'études internationaux. Ce cadre s'inspire largement de la Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères, produite par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO dans le cadre de la Convention sur la reconnaissance des

qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne (Conseil de l'Europe/UNESCO, 1997^[11]).

Les ÉCÉ sont généralement émises après une période maximale de 40 jours ouvrables, sauf lorsque l'analyse est complexe et demande des recherches approfondies. L'immigrant sélectionné n'a aucune obligation d'avoir obtenu une évaluation de son diplôme pour obtenir le droit de résidence permanente au Québec.

Les établissements d'enseignement sont responsables du processus de reconnaissance d'équivalence afin de dispenser certaines personnes inscrites à leurs programmes d'une partie de la formation nécessaire à l'obtention d'un diplôme. Par ailleurs, lorsqu'ils étudient la candidature d'une personne immigrante, les organismes de réglementation (ordres professionnels et autres) considèrent aussi les diplômes étrangers et l'expérience professionnelle étrangère selon des modalités variables, selon le métier et la profession. Les métiers réglementés par un ordre professionnel ne peuvent être exercés par une personne immigrante (ou pas) si l'organisme de réglementation ne leur en reconnaît le droit. À noter que les délais de procédure varient selon les établissements d'enseignement et les organismes de réglementation.

Enfin, certains accords permettent la reconnaissance d'un diplôme étranger au Québec. L'Entente France-Québec, par exemple, a donné suite à plusieurs arrangements de reconnaissance mutuelle des diplômes touchant des dizaines de professions, de métiers et de fonctions. Il ne s'agit cependant pas d'une reconnaissance automatique. Plusieurs arrangements de reconnaissance mutuelle prévoient des mesures compensatoires afin de pouvoir exercer une profession réglementée. La durée de ces mises à niveau varie selon l'organisme de réglementation. Dans certains cas, la mise à niveau peut comprendre une formation d'appoint de longue durée.

Certains ordres professionnels ont aussi établi des ententes de réciprocité avec différents partenaires. Citons entre autres l'Accord de Washington touchant les programmes d'études en génie de 18 pays.

Face à la multiplicité des processus de reconnaissance des compétences, le Québec a financé la mise en place d'un guichet unique en matière de reconnaissance des compétences nommé « Qualifications Québec ». Selon l'expérience, les études, le métier ou la profession ciblé, Qualifications Québec et son portail d'information guident les personnes immigrantes vers les ressources et services les plus pertinents pour faire reconnaître, en tout ou en partie, leurs formations et leurs compétences, quel que soit le lieu où elles ont été acquises.

Le marché du travail évolue tellement vite et est devenu tellement global qu'un diplôme est parfois insuffisant pour valider les compétences précises d'une personne. Dans ce sens, certains pays de l'OCDE ont mis en place des procédures de reconnaissance de l'expérience acquise par le passé et/ou de l'expérience acquise à l'étranger, qui peuvent mener à une certification. Au Québec, des programmes de formation comportant un processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) existent justement pour reconnaître les compétences déjà acquises et ne pas les faire reprendre aux candidats. Un autre exemple de reconnaissance des compétences est illustré par les certificats de qualification professionnelle délivrés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans le cadre des qualifications professionnelles volontaires. Chaque employeur est libre d'accorder à l'expérience professionnelle québécoise ou étrangère l'importance qu'il souhaite y accorder. Certains organismes de réglementation se sont dotés de mécanismes permettant de prendre en compte cette expérience, par exemple, un référentiel de

compétence et une grille d'entrevue structurée. Le MIFI, par un programme d'aide financière, peut soutenir le développement de tels outils. Enfin, les établissements d'enseignement offrent, dans certains cas, des services de reconnaissance des acquis et des compétences qui permettent de dispenser certaines personnes inscrites à leurs programmes d'une partie de la formation nécessaire à l'obtention d'un diplôme. Toutes ces procédures sont universelles et ne sont pas dédiées aux personnes immigrantes.

Notes

¹ La loi sur l'immigration de 1919 introduit une liste de pays d'origine de préférence, incluant le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Irlande, Terre-Neuve, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Cette liste restera dominante dans la sélection de l'immigration au Canada jusqu'aux années 1960.

² Les flux d'entrées permanentes sont standardisés par l'OCDE afin de rendre les données nationales comparables entre elles. À l'heure actuelle, ces données sont harmonisées pour 24 pays des 36 pays membres.

³ Seule l'immigration permanente est incluse dans le calcul de ce taux d'immigration.

⁴ Dans ce rapport, le terme immigration économique et immigration de travail sont synonymes. Les gens d'affaire sont inclus dans ces catégories.

⁵ Un immigré au sens de l'OCDE est une personne née à l'étranger. Dans cette publication, il sera précisé selon les sections si la population immigrante comprend :

1) Exclusivement les immigrants ayant un statut permanent (soit 91 % de l'ensemble des personnes nées à l'étranger au Québec en 2016). C'est le cas dans l'ensemble des graphiques qui n'inclue que des données canadiennes.

2) Les immigrants ayant un statut permanent ainsi que les immigrants ayant un statut temporaire (qui représentent 7 % des personnes nées à l'étranger). C'est le cas dans l'ensemble des graphiques qui compare le Québec avec d'autres pays ou régions de l'OCDE.

3) Ce rapport ne considère pas (sauf mention contraire) les personnes nées à l'étranger, mais canadiennes de naissance comme personnes immigrantes, à l'instar des données officielles du Canada. En conséquence, sur l'ensemble de cette publication, les données canadiennes ne sont pas exactement comparables avec les données d'autres pays de l'OCDE. Toutefois, le biais est limité, car les Canadiens de naissance nés à l'étranger ne représentent que 2 % de l'ensemble des personnes nées à l'étranger au Québec.

Dans ce paragraphe, afin de comparer au mieux le Québec et le reste du Canada avec d'autres pays de l'OCDE, la population dite immigrée comprendra les immigrants ayant un statut permanent ainsi que ceux ayant un statut temporaire.

⁶ Dans les paragraphes qui suivent, seule la population immigrante ayant un statut permanent est considérée.

⁷ Ce graphique et ses commentaires concernent l'ensemble des personnes nées à l'étranger, y compris les Canadiens de naissance. C'est le seul graphique pour lequel des données exactement comparables avec les autres pays de l'OCDE sont disponibles.

⁸ La nomenclature utilisée par l'OCDE ici divise les pays de naissance en cinq groupes régionaux : Afrique, Asie, Amérique Latine et Caraïbes, Amérique du Nord et Océanie, Europe.

⁹ Dans cette nomenclature, la Turquie est incluse dans la région Europe.

¹⁰ En ce qui concerne le niveau d'éducation, la population immigrante au Québec comprend les résidents permanents et non permanents, afin d'être comparée au mieux aux données des autres territoires de l'OCDE, qui considère comme immigrant toute personne née à l'étranger.

¹¹ Pour plus d'informations sur cadre légal prévu dans la Loi sur l'immigration au Québec (articles 44 et 45) consulter le lien : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/1-0.2.1>.

¹² Dans certaines circonstances, l'enfant de peut aussi être inscrit dans la demande d'immigration.

¹³ Montant au 1^{er} janvier 2019.

¹⁴ Le Québec n'intervient pas dans le traitement de l'EIMT si l'emploi est d'une durée inférieure à 30 jours ou s'il est non-rétribué. Cela ne dispense pas l'employeur d'obtenir une EIMT auprès d'EDSC/Service Canada.

¹⁵ Est exempté de l'obligation d'obtenir le CAQ pour séjourner au Québec le ressortissant étranger qui vient occuper un emploi pour une durée continue d'au plus 30 jours ou lorsque l'emploi n'est pas rétribué.

¹⁶ Ou dans un établissement primaire ou secondaire reconnu par le MEES, le cas échéant.

¹⁷ Ces cours sont accessibles aux personnes qui sont encore dans leur pays d'origine et qui sont titulaires d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ). Ils sont également accessibles aux personnes qui résident déjà au Québec pour le travail ou les études et qui sont titulaires d'un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et à celles qui résident au Québec avec un statut d'immigration qui le permet (voir le [Programme d'intégration linguistique des immigrants](#)).

¹⁸ La personne immigrante titulaire d'un permis de travail ou d'études doit s'assurer de respecter les conditions liées à son statut. Si l'inscription à un cours de français à temps complet n'est pas conforme à ces conditions, la personne immigrante peut perdre son statut de résident temporaire. Le non-respect des conditions de son séjour peut également entraîner un refus lors d'une prochaine demande de séjour au Québec ou ailleurs au Canada. Il est de la responsabilité de la personne immigrante de connaître les conditions liées à son statut et de s'assurer de les respecter.

¹⁹ Un réfugié réinstallé est une personne ayant obtenu le statut de réfugié auprès du Haut-Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (HCR) et qui a obtenu la résidence permanente dans un autre pays que celui où il a obtenu le statut, à la suite d'un accord entre le pays d'accueil et le HCR. Au Canada, les réfugiés réinstallés sont pris en charge par l'État fédéral, qui les répartit dans les différentes provinces et territoires.

Références

- Canada/Québec (1991), *Accord Canada-Québec relatif à l'Immigration et à l'Admission Temporaire des Aubains*, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52b056a94> (accessed on 10 May 2019). [4]
- Conseil de l'Europe/UNESCO (1997), *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la Région Européenne*. [11]

- Emploi-Québec (2019), *État d'équilibre du marché du travail Diagnostics pour 500 professions Édition 2018*, [6]
http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_etat_equilibre.pdf (accessed on 28 June 2019).
- Emploi-Québec (2019), *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*, [10]
http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf (accessed on 4 July 2019).
- McDonald, P. and A. Belanger (2016), "A Comparison of Fertility in Canada and Australia, 1926-2011", *Canadian Studies in Population*, Vol. 43/1-2, p. 5, [1]
<http://dx.doi.org/10.25336/p6r016>.
- MIDI (2016), *L'immigration au Québec: Le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires*, <http://www.midi.gouv.qc.ca>. (accessed on 10 May 2019). [7]
- MIDI (2013), *Mon plan d'action personnalisé pour faciliter mon intégration au Québec*, [9]
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/plan-action-personnalise-dynamique.pdf> (accessed on 24 May 2019).
- OECD (2019), *Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019*, Recruiting Immigrant Workers, [2]
 OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4abab00d-en>.
- OECD (2019), "The Expression of Interest Model: What Lessons for Migration Management in the EU and elsewhere?", *Migration Policy Debates*, No. 18, [5]
<http://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-18.pdf> (accessed on 23 May 2019).
- Québec (2015), *Ensemble, nous sommes le Québec : Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_ensemble_quebec_MIDI.pdf [8]
 (accessed on 24 May 2019).
- Radio-Canada (2018), "Il y a 50 ans, le Québec se dotait d'un ministère de l'Immigration", [3]
<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1133281/quebec-ministere-immigration-politique-archives> (accessed on 2 September 2019).

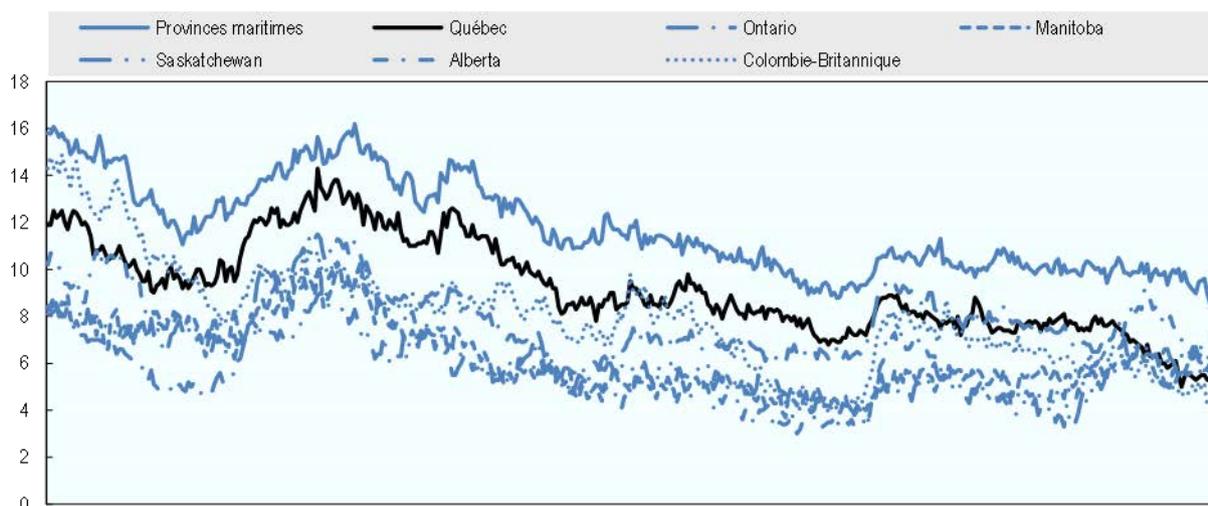
Chapitre 3. Insertion et rétention des immigrants sur le marché du travail : analyse empirique

Ce chapitre propose une analyse de l'insertion des immigrants sur le marché du travail ainsi que de leur maintien dans l'économie du Québec. Par l'analyse descriptive d'indicateurs détaillés d'intégration professionnelle (résultats sur le marché du travail, qualité de l'emploi, salaires), il compare la situation des immigrants par rapport à celle de leurs homologues natifs. Cette comparaison se fait tout d'abord dans une perspective internationale (en comparant le Québec avec d'autres régions ou pays de l'OCDE) puis dans un second temps dans une perspective interne québécoise (en comparant les régions entre elles). Ce chapitre traite ensuite de la rétention des immigrants dans les régions du Québec, en analysant les trois composantes de la migration nette : la migration interprovinciale (avec le reste du Canada), la migration interrégionale (à l'intérieur du Québec) et la migration internationale avec les pays étrangers. Les conclusions des analyses précédentes mènent enfin à s'interroger sur l'attractivité du Québec et ses régions, et sur comment l'immigration peut aider à améliorer cette attractivité.

Situation des immigrants sur le marché du travail au Québec

Le Québec est une des provinces du Canada historiquement touchées par un chômage structurel élevé. Le taux de chômage de la population, supérieur à 9 % à partir du début des années 1980, était un des plus hauts du Canada, dépassé seulement par celui des provinces maritimes (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse), et entre septembre 1983 et avril 1989, par la Colombie-Britannique. Pendant la majorité des années 1990, le taux de chômage au Québec est supérieur à 10 %, atteignant un sommet, à 14,3 % en novembre 1992. Il est alors supérieur de 3 à 5 points de pourcentage à plusieurs provinces des Prairies (Alberta, Saskatchewan, Manitoba). Si la situation du marché du travail s'améliore à l'orée des années 2000 (avec un taux de chômage autour de 8 %), le taux de chômage du Québec reste un des plus élevés du Canada, toujours dépassé par les provinces maritimes uniquement, et, pendant de courtes périodes, par la Colombie-Britannique ou l'Ontario. Mais après des années de chômage endémique, le Québec connaît depuis quelques années une embellie de son marché du travail, et atteint désormais le niveau de chômage le plus faible depuis que de telles données existent, soit un taux de 5,4 %. De fait, depuis le début d'année 2016, le taux de chômage a diminué de deux points de pourcentage, et est désormais le deuxième taux le plus faible du Canada, juste au-dessus de la Colombie-Britannique.

Graphique 3.1. Taux de chômage mensuel (%), janvier 1985-janvier 2019, par province du Canada



Note : Taux de chômage corrigé des variations saisonnières

Source : Statistique Canada

Cette évolution à contre-courant des trente dernières années s'explique en grande partie par un phénomène démographique. Le Québec subit en effet d'un vieillissement de la population important similaire à celui observé dans les pays d'Europe du Sud ou dans certains pays d'Europe orientale (Institut de la Statistique du Québec, 2018^[1]). Ce vieillissement, s'il touche toutes les provinces du Canada, est plus élevé au Québec, en raison de la baisse du nombre d'enfants par femme depuis le début des années 1970. Alors que l'indice synthétique de fécondité (ISF) au Québec était de 2.1 enfants par femme en 1970, soit le chiffre moyen du Canada, il n'était déjà plus que de 1.36 en 1981, soit le plus faible du pays. Si l'ISF a remonté au cours des années suivantes, passant légèrement au-

dessus de la moyenne canadienne (1.54 enfant par femme contre 1.49 pour le Canada en 2017), il n'en reste pas moins que les catégories d'âge actif sont à l'heure actuelle bien moins nombreuses que par le passé. D'après l'Institut de la Statistique du Québec, alors qu'en 1985, les 65 ans et plus ne représentaient que 10 % de la population du Québec, ils en représentent désormais 19 %. Et le phénomène va s'accroître. Les 55-64 ans sont ainsi 17 % plus nombreux que les 40-49 ans, une des catégories d'âge les plus creuses du Québec.

Comme le Québec connaît une croissance économique tous les ans depuis le début des années 2000 (hors crise de 2008), le nombre d'emplois est en progression constante et est passé de 3.7 millions en 2004 à 4.1 millions en 2016 (OECD, 2016^[2]). Les prévisions d'Emploi-Québec pour la période 2015-2024 estiment que 1 372 200 postes seront à pourvoir, dans 82.5 % des cas pour combler les départs à la retraite, et dans 17.5 % pour répondre à la création nette d'emploi (Emploi-Québec, 2016^[3]). Ces emplois devraient être comblés à 52 % par les jeunes rentrant sur le marché du travail, à 28 % par des politiques actives d'emploi à destination des personnes en dehors du marché du travail (inactifs, chômeurs, retraités), et à 20 % par l'apport de l'immigration. Une tendance déjà visible depuis plusieurs années, les immigrants occupant en 2018 17 % des emplois au Québec, contre 11 % environ en 2006.

Au-delà du processus de sélection discuté plus tôt, l'appel à l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre est un défi en soi. Si a priori l'existence de métiers en difficulté de recrutement devrait permettre par définition aux immigrants une bonne insertion sur le marché du travail, l'expérience de d'autres pays de l'OCDE démontre bien que l'abondance d'emplois n'est pas suffisante pour assurer cette intégration. Les conditions d'emploi, le maintien en emploi, mais aussi l'insertion professionnelle des catégories non soumises à la sélection (réfugiés, migrants familiaux, mais aussi migrants accompagnant les immigrants sélectionnés) ne vont pas nécessairement de soi, même quand le marché du travail est en bonne santé. Dans la majorité des pays de l'OCDE, les immigrants ont ainsi des résultats sur le marché du travail moins positifs que les natifs. Ainsi au Québec, le taux de chômage des immigrants de 25-64 ans ayant un statut permanent, bien que passé de 9 % en 2016 à 6.7 % en 2018, reste bien au-dessus de celui des natifs (4 % en 2018). Comment les immigrants au Québec se positionnent sur le marché du travail par rapport aux autres régions et pays de l'OCDE ?

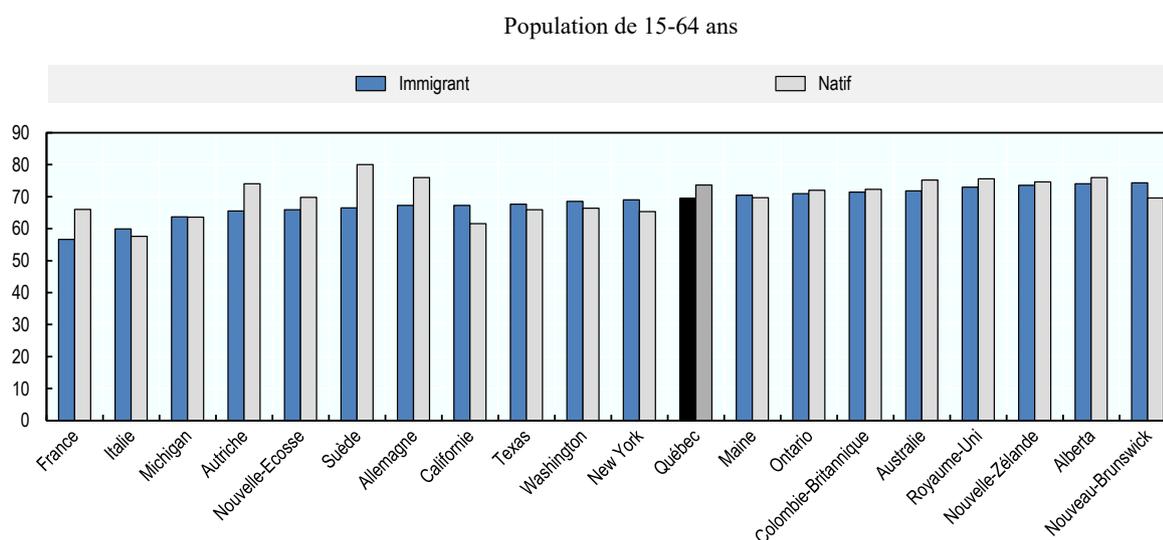
Quelle est la position du Québec par rapport à d'autres régions et pays de l'OCDE ?

Afin de placer les résultats du Québec dans une optique internationale, cette section propose de comparer les différents indicateurs du marché du travail qu'on y observe avec i) ceux d'autres provinces les plus peuplées du Canada (Ontario, Colombie-Britannique, Alberta) des provinces frontalières (Nouveau-Brunswick) ou toute autre province d'intérêt ; ii) ceux des États les plus peuplés des États-Unis (Californie, Texas, New York), ayant une population et un bassin technologique comparable à celui du Québec (état de Washington) ou proches géographiquement (Maine, Michigan) ; iii) ceux des pays les plus peuplés d'Europe (Allemagne, France, Royaume-Uni, Italie), de la Suède et de l'Autriche, à la population et situation géographique relativement comparable à celle du Québec ; iv) ceux des autres pays d'installation de l'OCDE (Australie et Nouvelle-Zélande) ; ou tout autre pays d'intérêt.

Le taux d'emploi des immigrants¹ au Québec, s'il est légèrement plus faible que dans la grande majorité des autres provinces du Canada, est plus élevé que dans la plupart des États

des États-Unis et des pays d'Europe pris en considération, où la part d'immigration économique est généralement plus faible. Au Québec, 70 % des immigrants sont en emploi, contre 74 % en Alberta et en Nouvelle-Zélande, 72 % au Royaume-Uni, mais 67 % en Californie et en Suède et 57 % en France (OCDE/UE, 2019^[4]). Néanmoins, au-delà des taux, le Québec est une des régions d'Amérique du Nord où l'écart du taux d'emploi entre les immigrants et les natifs est le plus élevé. L'écart est de 4 points de pourcentage au Québec, alors qu'il n'est pas significatif dans la plupart des autres provinces ou territoires du reste du Canada, et que le taux d'emploi des immigrants est même supérieur à celui des natifs dans les États des États-Unis. En ce sens, le Québec se rapproche ici plus de l'Australie (pays ayant une part d'immigration économique très proche), avec un écart est de trois points de pourcentage. Les écarts d'accès à l'emploi entre immigrants et natifs au Québec restent toutefois loin de ce qui est observé dans les pays européens, où les écarts au détriment des immigrants sont de près de 10 points de pourcentage, voire 14 points en Suède. En Europe occidentale, la population née à l'étranger est plutôt constituée de personnes au niveau d'éducation faible, issue soit de flux migratoires anciens d'après-guerre (Allemagne, France), soit de flux récents de réfugiés (Suède).

Graphique 3.2. Taux d'emploi (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17

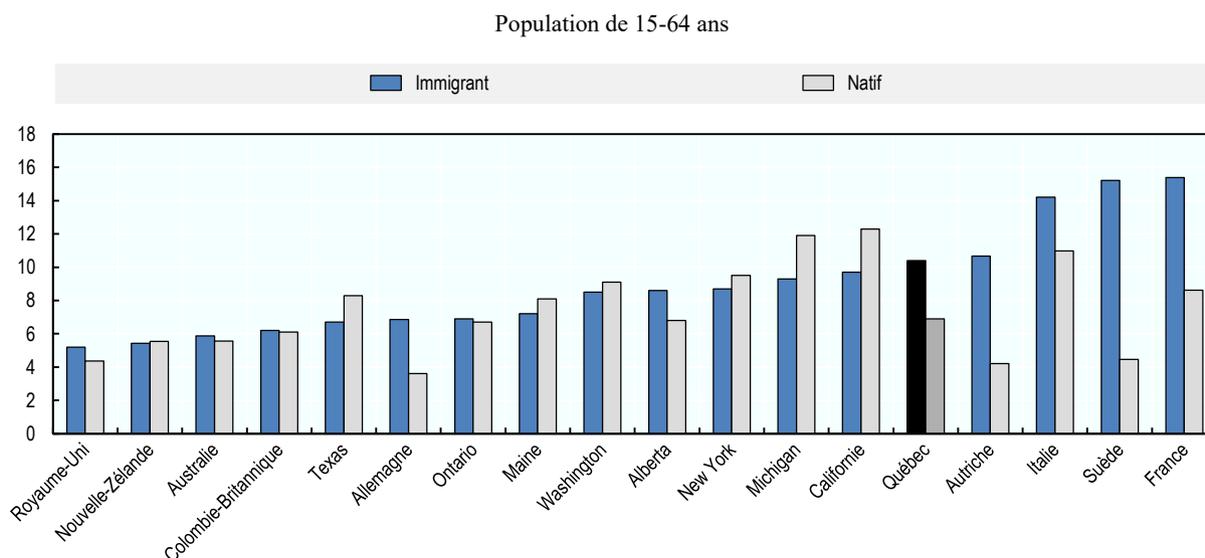


Source : Base de données de l'OCDE sur l'intégration des immigrants au niveau régional, 2015, OCDE (2019) Trouver ses marques 2018

La position moins favorable des immigrants au Québec vis-à-vis de l'emploi s'explique par le fait que les immigrants sont plus souvent au chômage que les natifs. Le taux de chômage des immigrants en 2015 était plus élevé que celui des natifs (10,4 % contre 6,9 %), soit un taux et un écart de taux les plus élevés lorsque l'on les compare à ceux des pays et régions de l'OCDE (graphique 2.3), seulement dominés par la Suède, la France et l'Autriche. Par contre, contrairement aux pays d'Europe et aux États-Unis, l'inactivité des immigrants joue globalement moins sur les écarts de taux d'emploi entre personnes nées à l'étranger et personnes nées au Canada. Le taux d'activité de l'ensemble des immigrants de 15-64 ans au Québec (78 %) et quasi similaire à celui des natifs, et s'avère un des plus élevés des pays et régions de l'OCDE observés ici. La situation est toutefois à nuancer du côté des femmes. Le taux d'activité des femmes immigrantes de 15-64 ans, s'il reste élevé en comparaison

internationale (71 %), est en effet de 6 points de pourcentage inférieur à celui des femmes natives, ce qui rapproche ici encore le Québec des écarts observés en Europe, mais aussi au Texas ou au Michigan.

Graphique 3.3. Taux de chômage (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17



Source : Base de données de l'OCDE sur l'intégration des immigrants au niveau régional, 2015, OCDE (2019) Trouver ses marques 2018

Bien entendu, la situation des immigrants, au même titre que celle des natifs, s'est améliorée au cours des deux dernières années, ce que nos données détaillées pour les autres régions et pays de l'OCDE ne peuvent pas encore montrer. Les dernières données de Statistique Canada sur les immigrants permanents (ne recouvrant donc pas les immigrants temporaires qui sont inclus dans les comparaisons internationales de cette section) montrent que les résultats sur le marché du travail des immigrants se sont rapprochés de ceux des natifs au Québec, mais que les écarts restent significatifs (2.7 points de pourcentage de taux de chômage en plus pour les immigrants).

Les freins d'accès à l'emploi touchant les immigrants

Si les problématiques d'accès à l'emploi sont moindres au Québec que dans la plupart des pays d'Europe, il n'en reste pas moins que les immigrants ont plus de mal à intégrer le marché du travail que leurs homologues nés au Canada, alors même que l'immigration au Québec est une des plus qualifiées des régions de l'OCDE. Plusieurs critères peuvent expliquer ce constat.

À l'image d'un grand nombre d'employeurs dans le reste de l'OCDE, les employeurs au Québec, bien qu'ils aient recours dans une grande proportion à une main d'œuvre immigrante, n'ont souvent aucune expérience de l'interculturalité et de la communication avec un public immigrant. Les différences de codes culturels entre immigrants et natifs soulèvent de nombreuses craintes de la part des employeurs concernant l'intégration des immigrants au sein de l'entreprise, et dans la compréhension des immigrants des codes régissant la vie en entreprise et le marché du travail au Québec. Les employeurs sont

d'autant plus réticents qu'ils jugent que leurs collaborateurs ne sont pas prêts à accueillir des collègues immigrants (peur de sous-qualification des natifs). Certains témoignages décrivent ainsi certains problèmes entre employeurs et travailleurs immigrants dans la compréhension des consignes et dans le rapport à la hiérarchie (Blain, 2018^[5]). Pour plusieurs acteurs des politiques d'intégration au Québec, mieux sensibiliser les employeurs aux politiques contre le racisme et la discrimination, à la diversité culturelle, mais aussi mieux aider les immigrants à s'appropriier les codes du milieu du travail et à mieux comprendre les attentes des employeurs est une nécessité afin de diminuer leurs craintes à recruter des immigrants. Cela passe par un accompagnement des employeurs dans leur politique de diversité, mais également un travail sur les « biais inconscients » qui touchent même les entreprises championnes de la diversité.

Une autre barrière fondamentale à l'intégration sur le marché du travail des immigrants au Québec est la maîtrise de la langue française. Bien que le processus de sélection au Québec prenne en compte la maîtrise du français, certains immigrants ne maîtrisent pas cette langue, et pour ceux qui le sont, les niveaux demandés peuvent ne pas convenir aux employeurs, qui craignent d'être mal compris. Les nombreuses solutions proposées de cours de français, qui servent à l'amélioration du niveau de langue des immigrants, ne sont pourtant pas toujours faciles d'accès. Le manque de cours dans certaines zones, et le manque de transport pour y accéder sont pointés du doigt par de nombreux acteurs associatifs, notamment en région, mais même à Montréal. Ces cours peuvent aussi parfois vus comme un frein par les employeurs, qui craignent un manque de disponibilité de leurs employés. À cela se rajoute parfois la crainte d'un manque de maîtrise de l'anglais, notamment dans les entreprises de la région de Montréal, mais pas uniquement là.

La question d'une certaine inadéquation du niveau de français des immigrants pose la question plus large du processus de sélection de l'immigration économique au Québec. Par le choix d'une immigration ayant un haut niveau de diplôme, le Québec sélectionne beaucoup de candidats qui ne peuvent se voir reconnaître leurs qualifications. Tout d'abord, la procédure d'évaluation des compétences du MIFI, d'après certains acteurs locaux, n'a plus la confiance des employeurs, ce qui bloque l'accès à l'emploi d'un certain nombre d'immigrants qualifiés. Face à ce problème, les employeurs organisent souvent leurs propres tests, qui sont autant de freins systémiques, les tests pouvant là encore se heurter aux différences culturelles entre le Québec et le pays d'origine du travailleur immigrant. De plus, le processus de reconnaissance dans les professions encadrées par les 46 ordres professionnels du Québec peut être complexe et fastidieux, d'après la plupart des acteurs rencontrés confrontés aux problèmes. Au final, la moitié des immigrants n'obtient qu'une reconnaissance partielle, et doit ensuite suivre une formation ou un stage complémentaire avant d'accéder à leur métier (Comité Interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, 2017^[6]). L'accès à ces formations peut prendre un an voire plus rarement deux ans selon les cas. En conséquence, d'après les données de l'Office des professions du Québec (OPQ), 55 % des personnes ayant obtenu une reconnaissance complète ou partielle de leur diplôme étranger au cours de la période 2012-2015 ne complètent pas la procédure d'admission vis-à-vis des ordres professionnels.

Devant ce manque de confiance face aux diplômes étrangers, plusieurs acteurs, notamment les organismes d'employabilité, notent que la recherche d'une première expérience au Québec est devenue fondamentale pour un grand nombre d'employeurs, beaucoup plus que dans le reste du Canada. Ceci limite encore l'accès à l'emploi des nouveaux arrivants, quel que soit leur niveau de qualification, et est un facteur important des écarts de résultats sur le marché du travail entre immigrants et natifs. Pour pallier à l'incertitude du recrutement des immigrants, les institutions doivent développer les incitations qui permettent de limiter

les supposés « risques » pris par l'employeur. Cela peut se faire par le développement de programmes de stages, moyen moins coûteux de « tester » les compétences des travailleurs immigrants. Établir un programme de partenariats labélisés avec des entreprises qui s'engagent sérieusement à donner leur chance aux immigrants dans leur politique de recrutement pourra également inciter d'autres entreprises à les suivre. Les incitations peuvent être aussi financières, comme le programme PRIIME, qui accorde une subvention salariale jusqu'à 52 semaines pour encourager les entreprises à recruter des employés de la diversité – en comblant financièrement une improductivité temporaire de ces travailleurs. Cela peut également se faire via des programmes d'aide au recrutement, à l'image du programme interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), qui propose aux employeurs les meilleurs candidats, ce qui rassure les entreprises, qui voient la CCMM comme le « garant » du choix de l'immigrant recruté. Le programme intégration-travail-formation de la ville de Montréal cherche également les meilleurs candidats pour certaines entreprises volontaires et les accompagne dans leurs décisions finales. Dans le cas d'Hydro-Québec, les candidats sélectionnés avaient finalement échoué aux tests psychométriques de l'entreprise. Après avoir trouvé un accord avec la ville pour malgré tout prendre à l'essai ces candidats, les immigrants sélectionnés se sont avérés répondre tellement bien aux attentes de l'entreprise que cette dernière a décidé finalement de supprimer ses tests psychométriques. Des programmes de ce type seraient particulièrement structurants dans les Petites et moyennes entreprises (PME), qui représentent 92 % de l'emploi au Québec.

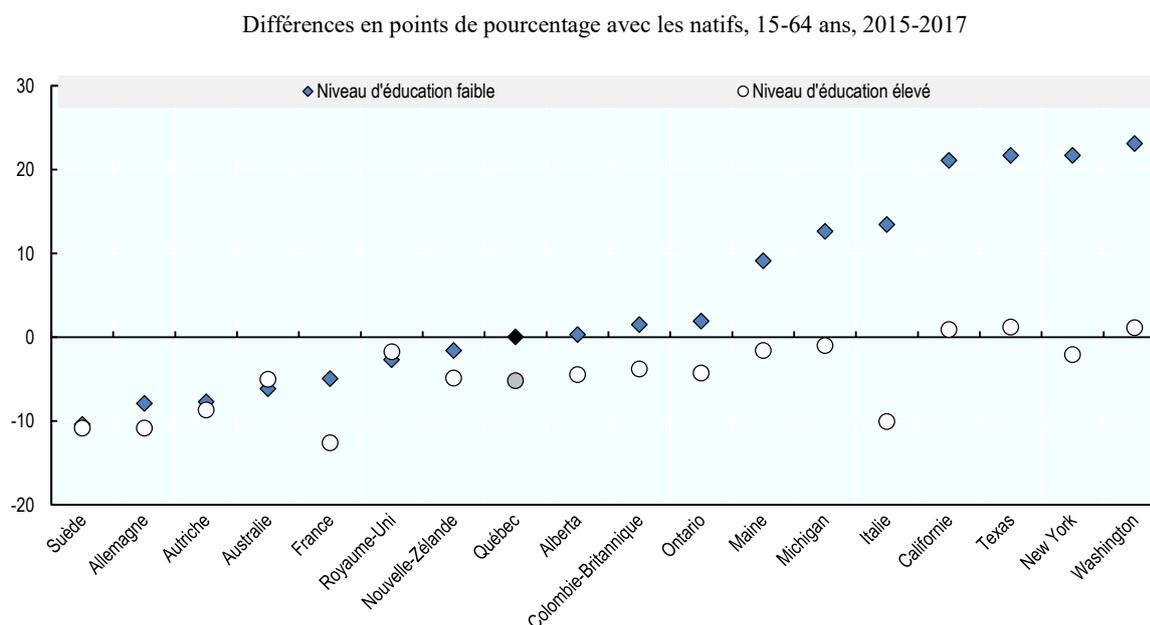
Enfin, face au blocage de la reconnaissance de certaines qualifications soumises à la validation des ordres professionnels, ces derniers pourraient s'inspirer des efforts entrepris par l'Ordre des administrateurs agréés (AdmA), l'Ordre des ingénieurs du Québec ou l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. L'AdmA, l'ordre responsable des gestionnaires professionnels, a mis en place une trousse à outils pour faciliter l'intégration des gestionnaires immigrants, comprenant un référentiel de compétences des gestionnaires en contexte québécois, une auto-évaluation desdites compétences, ainsi que différentes aides (conseil, formation, documentation) pour se familiariser avec les codes culturels et les styles de gestion du Québec. Pour faciliter la reconnaissance des qualifications des immigrants, les ordres professionnels auraient tout intérêt à mettre en place un système d'examen professionnel adapté aux immigrants, en collaboration avec le Commissaire à l'admission aux professions de l'OPQ, qui fait beaucoup de travail pour faciliter l'intégration des travailleurs immigrants dont la profession est réglementée. La CCMM a proposé de donner un an aux ordres professionnels pour prouver que leur procédure de reconnaissance des qualifications étrangères fonctionne. Sans évolution, elle propose que ce processus soit mis directement sous la tutelle du MIFI.

Les difficultés d'accès à l'emploi touchent une grande partie des catégories d'immigration

Les différentes données disponibles montrent que la plupart des catégories d'immigrants, y compris celles qui sont supposées s'intégrer plus facilement sur le marché du travail, ont des résultats moins favorables que leurs homologues natifs. Les immigrants de 15-64 ans ayant un haut niveau d'éducation, s'ils ont un taux d'emploi nettement supérieur à ceux ayant un niveau d'éducation faible (80 % contre 55 %), n'en ont pas moins un taux de cinq points de pourcentage inférieur à celui des natifs de même niveau d'éducation. Paradoxalement, le taux d'emploi des immigrants au niveau d'éducation faible est similaire à celui de leurs homologues natifs. Le fait que l'écart de taux d'emploi soit plus prononcé chez les immigrants au niveau d'éducation élevée que chez ceux ayant un niveau faible se

retrouve dans l'ensemble des pays et des régions de l'OCDE. Aux États-Unis et en Italie, les taux d'emploi des immigrants ayant un faible niveau d'éducation sont même nettement supérieurs à celui des natifs de même niveau d'éducation. En contrepartie, il n'y a que dans les États des États-Unis observés ici et au Royaume-Uni que les immigrants et les natifs diplômés du supérieur ont des taux d'emploi similaires. Le fait que les immigrants ayant un haut niveau d'éducation accèdent moins à l'emploi au Québec et dans le reste du Canada que leurs homologues natifs est d'autant plus problématique que la majorité des immigrants dans le pays ont un niveau élevé.

Graphique 3.4. Taux d'emploi selon le niveau d'éducation, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17



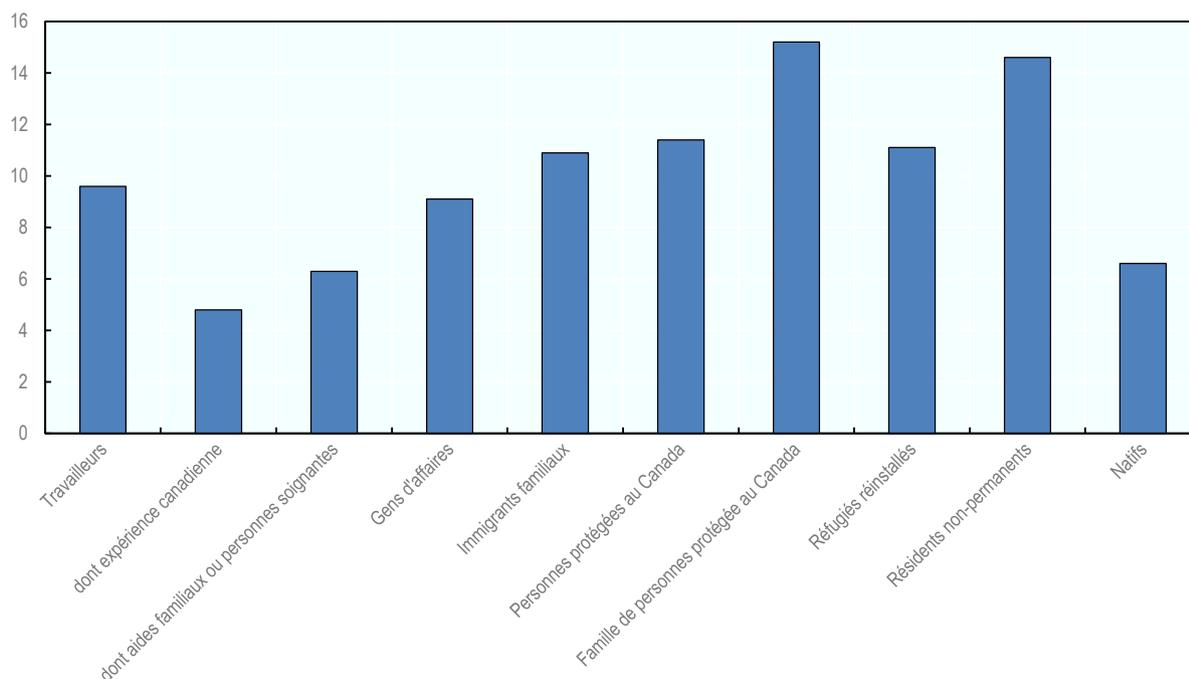
Source : Base de données de l'OCDE sur l'intégration des immigrés au niveau régional, 2015, OCDE (2019) Trouver ses marques 2018

Au-delà du niveau d'éducation, le motif légal de l'immigration joue un impact important sur les résultats sur le marché du travail des immigrants. Comme dans l'ensemble de l'OCDE, les motifs non économiques, qui ne sont pas sélectionnés par des critères d'emploi ni par des critères de niveau d'éducation, ont plus de mal à trouver un travail. Les immigrants familiaux (parrainés par un résident permanent déjà sur place) et les réfugiés (qu'ils aient obtenu leur statut au Canada ou qu'ils aient été réinstallés) sont plus souvent au chômage que les autres catégories : leur taux de chômage tourne autour de 11 %. Les catégories d'immigrants touchés le plus par le chômage sont les familles de réfugiés et les résidents non permanents, avec des taux autour de 15 % environ. Si les familles de réfugiés sont une catégorie souvent plus en difficulté sur le marché du travail, quel que soit le pays de l'OCDE, le fort taux de chômage des résidents non permanents pose question.

Cette catégorie comprend en effet les travailleurs étrangers temporaires, qui ne peuvent obtenir le droit de résidence au Canada que s'ils ont une offre d'emploi validé. Mais cette catégorie comprend également les étudiants, les demandeurs d'asile en cours de procédure² et les membres de famille accompagnants, qui eux ne sont pas sélectionnés via l'existence d'un poste à pourvoir. Tous les faisceaux indiquent que cette dernière catégorie a plus de

difficultés à accéder au marché du travail. De par son profil d'abord, qui est souvent moins qualifié (au même titre que les travailleurs temporaires). Mais aussi parce que les résidents non permanents ne disposaient jusqu'à récemment que d'un accès limité à l'offre de services d'intégration du Québec. Avant 2019, seule la francisation en autoformation était ainsi possible, et les services d'accompagnement d'Emploi Québec n'étaient pas ouverts aux non-permanents. De plus, le fait que le séjour des travailleurs temporaires soit limité dans le temps n'incite pas foncièrement leur famille à participer à des programmes d'intégration. Les mêmes blocages institutionnels touchent les demandeurs d'asile en cours de procédure, qui sont en plus dans l'incertitude sur la décision finale les concernant, ce qui n'incite pas les employeurs à les recruter. Si un meilleur accès aux programmes d'intégration pour ce groupe est plus difficile à mettre en place, elle est néanmoins possible pour les groupes ayant les plus fortes probabilités d'accord au statut de réfugié (OCDE, 2016^[7]).

Mais le problème que rencontre le Québec est que même les immigrants économiques de 15-64 ans, pourtant sélectionnés pour leur potentiel élevé d'insertion sur le marché du travail, ont un taux d'emploi de trois points de pourcentage inférieur à celui des natifs de même âge. Que ceux soient les immigrants admis via le programme des travailleurs, ou les gens d'affaires (entrepreneurs, investisseurs, travailleurs autonomes), le taux de chômage est supérieur à 9 %. Ceci confirme les difficultés d'insertion des immigrants, même venus au motif du travail, ainsi que ceux de leur famille, les personnes accompagnantes étant incluses dans cette catégorie. Les seules catégories ayant un taux de chômage inférieur à celui des natifs sont les travailleurs admis au séjour permanent après avoir eu une expérience professionnelle au Canada³ (4.8 %, ce qui confirme l'importance d'une expérience au Canada dans le recrutement des employeurs au Québec), et les aides familiaux ou personnes soignantes (6.3 %), qui sont recrutés en rapport avec les besoins réels des ménages les employant. Les indicateurs du marché du travail des autres immigrants économiques montrent que le programme de sélection des immigrants au Québec a besoin d'être adapté, ce que le nouveau système de déclaration d'intérêt, mis en place en 2018, pourrait réussir à faire. Au moment de la réalisation de l'étude, il n'y a pas de correspondance entre le profil des immigrants sélectionnés et les besoins du marché du travail. De plus, le processus de sélection n'intègre pas la famille et ses besoins d'intégration.

Graphique 3.5. Taux de chômage (%) au Québec selon la catégorie d'immigration, 2016

Note : La définition du taux de chômage du Recensement canadien diffère de celle utilisée dans le reste de cette section. Le nombre de personnes se déclarant au chômage est supérieur à l'estimation d'après la définition de l'Organisation internationale du travail.

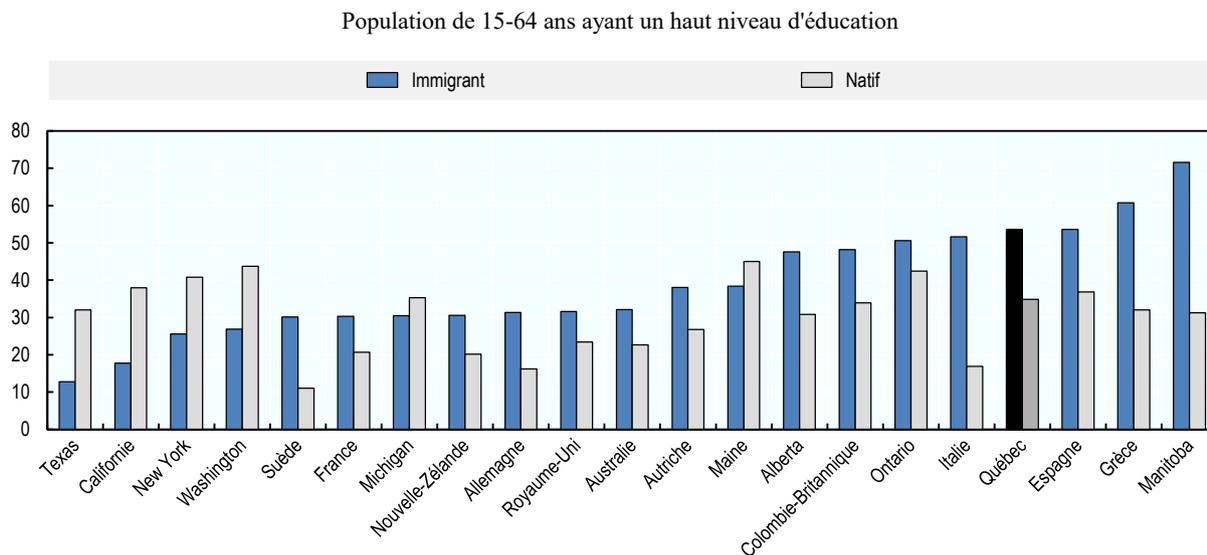
Source : Recensement 2016

Le problème de la surqualification au Québec

Les différentes barrières d'accès à l'emploi discutées dans la section précédente ont une autre conséquence, particulièrement prégnante au Québec. Devant les difficultés à trouver un emploi en accord avec leurs qualifications, de nombreux immigrants choisissent de prendre un emploi moins qualifié. Au Québec, plus d'un immigrant sur deux ayant un haut niveau d'éducation (54 %) est surqualifié (ou déclassé), soit près de 20 points de pourcentage de plus que leurs homologues natifs de même niveau d'éducation. Le taux observé au Québec est similaire à celui de l'Espagne (un des plus hauts taux des pays de l'OCDE), et n'est dépassé que par celui de la Grèce (61 %) et du Manitoba (72 %). Par comparaison, le taux de déclassement des immigrants au Texas est de 13 %. Ce niveau est inférieur à celui des natifs, comme dans tous les États des États-Unis observés ici.

Au final, l'écart de taux de déclassement entre immigrants et natifs au Québec est légèrement supérieur à celui observé dans les autres provinces du Canada et n'est seulement dépassé que par l'écart au Manitoba. Cet écart est au final proche de celui d'un grand nombre de pays européens observés ici. Il est de niveau similaire à celui de Suède, mais reste inférieur aux écarts des pays d'Europe du Sud où le taux de surqualification des immigrants dépasse de plus de 28 points de pourcentage celui des natifs touche surtout les immigrants, comme en Italie ou en Grèce. Dans les pays d'Europe du Sud, la majorité de l'immigration est accueillie pour combler les besoins de main-d'œuvre peu qualifiés. Beaucoup d'immigrants diplômés du supérieur s'installant dans ces pays sont conscients que les chances d'obtenir un emploi en rapport avec leurs qualifications sont faibles.

Graphique 3.6. Taux de déclassement (%) par lieu de naissance, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-17



Source : Base de données de l'OCDE sur l'intégration des immigrants au niveau régional, 2015, Trouver ses marques 2018 (2019)

Ça n'est pas du tout le cas au Québec et au Canada de manière générale, où l'immigration est sélectionnée pour son haut niveau de compétences potentiel. Le haut niveau de surqualification des immigrants détenant un diplôme d'études supérieures au Québec montre encore une fois que la sélection de l'immigration économique ne correspond pas aux besoins du marché du travail, qui, pour certains acteurs institutionnels, sont plus souvent peu ou moyennement qualifiés. Faire un meilleur lien entre les domaines de formation et les besoins du marché du travail dans le processus de sélection devrait permettre de faire baisser le niveau de surqualification des immigrants. Outre lutter en parallèle contre les barrières déjà décrites qui poussent les immigrants à accepter un emploi sous-qualifié (problème de reconnaissances des qualifications, maîtrise de la langue française, méconnaissance du milieu d'affaires), certains acteurs associatifs décrivent également d'autres critères qui jouent négativement sur la qualité de l'emploi des immigrants diplômés du supérieur et qui demandent une réflexion. Le « communautarisme » peut être à la fois un symptôme et une conséquence du déclassement. L'absence d'opportunités réelles sur le marché de l'emploi peut ainsi pousser les personnes immigrées à se tourner vers leur communauté, qui souvent ne leur propose que des métiers moins qualifiés où leurs concitoyens sont déjà bien représentés. Mais la communauté peut aussi dès le départ pousser au déclassement, notamment chez les femmes et dans les communautés africaines. Les immigrants s'approprient alors les mauvaises expériences professionnelles de leur communauté. Certaines expériences montrent également que, si certains organismes en employabilité poussent les personnes immigrées à ne pas accepter d'emploi en-dessous de leurs compétences, certains autres ont une pratique inverse, partant du principe que l'intégration prend du temps et qu'il faut mieux commencer par un métier moins qualifié avant de progresser. Ces deux pratiques peuvent faire perdre plusieurs années à des immigrants à fort potentiel, sachant que plus la personne reste déclassée longtemps, plus elle aura du mal à trouver à terme un métier en accord avec ses compétences. Pour éviter qu'une situation de surqualification temporaire devienne

permanente, certains programmes comme le programme interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain se proposent de rapprocher les immigrants surqualifiés avec des employeurs potentiels à la recherche de candidats qualifiés (voir chapitre 4).

Si le problème de la surqualification est un élément fondamental des problèmes d'intégration au Québec, certains acteurs pensent que ça n'est qu'un problème de court terme. Avec les difficultés de recrutement qui s'annoncent à tous les niveaux de qualification, peut-on imaginer que plus aucun immigrant n'aura de difficultés à trouver un métier en accord avec ses qualifications ? La question ne se posera que si toutes les autres barrières d'accès à l'emploi disparaissent face à l'augmentation des difficultés de recrutement. Mais elle ne se posera pas si les diplômés supérieurs étrangers s'avèrent réellement ne pas correspondre au niveau de qualification demandé au Québec, ce que plusieurs acteurs de l'intégration des immigrants questionnent. Le programme « Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) » vise dorénavant à fournir un soutien à la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger qui sont en processus pour obtenir de la part de l'ordre professionnel leur permis d'exercice et intégrer un emploi de transition dans leur domaine de compétences (ex. un emploi de technicien en santé animale pour une personne en démarche d'obtention d'un permis d'exercice de vétérinaire).

Encadré 3.1. Le programme d'Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP)

IPOP est une adaptation au programme PRIIME (voir chapitre 2). Depuis sa création, il offre une subvention salariale à l'employeur recrutant un travailleur immigrant détenant un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel, à la suite d'une reconnaissance de ses qualifications. Depuis une révision récente, IPOP fournit désormais également un soutien à la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger pour qui la reconnaissance des qualifications est en cours. Concrètement, IPOP apporte une subvention aux employeurs ayant recruté un immigrant sur un emploi en rapport avec la profession réglementée pour laquelle la personne a entamé des démarches de reconnaissance. L'initiative permet à l'immigrant d'obtenir une première expérience au Québec et ainsi de prouver et de mettre à jour ses compétences professionnelles. Cette expérience, si elle est réussie, joue positivement dans son dossier de reconnaissance des qualifications et lui permet d'acquérir un premier réseau professionnel. IPOP offre par ailleurs les mêmes paramètres que PRIIME en termes de montant et de durée des subventions. Pour plus d'informations, voir (Emploi-Québec, 2019^[8]).

Le Québec est-il concurrentiel pour les immigrants en termes de salaire ?

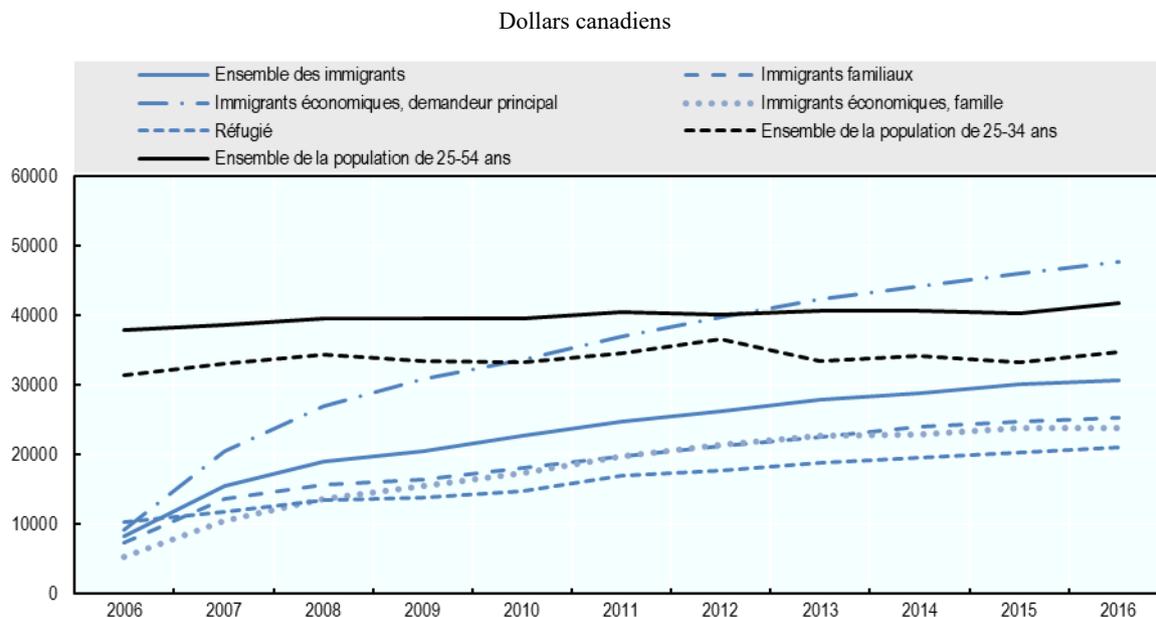
Corollaire de la qualité de l'emploi, le salaire est un élément primordial pour satisfaire les besoins essentiels de la population, et influence donc l'ensemble de l'intégration d'un immigrant dans sa société d'accueil (accès au logement, accès aux soins de santé, participation aux activités payantes de la société locale...). Le montant du salaire est donc en conséquence un indicateur important de l'intégration des immigrants dans l'économie d'un pays ou d'une région.

Le salaire médian de 2016 d'un immigrant⁴ admis en 2015 au Québec est de 19 800 CAD. Il atteint 27 400 CAD pour les immigrants économiques (demandeurs principaux), mais n'est que de 16 600 CAD pour les membres de leurs familles accompagnantes, 15 100 CAD pour les immigrants familiaux parrainés par un résident et de 13 200 CAD pour les réfugiés. La situation salariale s'est améliorée au cours des 10 dernières années pour toutes ces catégories d'immigration, notamment pour les immigrants économiques. Alors que le salaire médian d'un réfugié ou d'un immigrant familial admis en 2015 est supérieur de 11 % au salaire de ceux admis en 2006, cette augmentation est de respectivement 34 % pour les immigrants économiques et de 57 % pour leur famille. Cette augmentation a touché autant les hommes que les femmes, mais les hommes immigrants continuent de toucher un salaire médian de 60 % supérieur à celui de leurs homologues féminines, comme c'était déjà le cas il y a dix ans. Si les nouveaux immigrants admis en 2015 ont un salaire plus élevé que ceux admis en 2006, le montant des salaires des immigrants au Québec reste problématique à deux titres.

Tout d'abord, comme ce fut le cas au cours des dix dernières années, le salaire médian des immigrants arrivés depuis moins d'un an au Québec reste le salaire le plus faible de l'ensemble des provinces et territoires du Canada. En 2016, le salaire de ceux admis en 2015 est inférieur d'un cinquième à celui de l'Ontario ou des provinces maritimes, d'un tiers à celui de l'Alberta, et est près de deux fois moindre que le salaire des immigrants dans les territoires. Contrairement à l'idée reçue, le montant médian des prestations sociales versées est également plus faible que dans la plupart des provinces (presque deux fois plus faibles que dans les provinces maritimes). En conséquence, les écarts de revenus entre provinces sont similaires aux écarts de salaires. Toutefois, ces différences de salaire sont moins importantes qu'il n'y paraît, compte tenu du coût de la vie plus faible au Québec. En prenant en compte le montant moyen des dépenses des ménages (de 15 % inférieur à l'ensemble du Canada) estimé par Statistique Canada (2017), le salaire d'un immigrant au Québec équivaldrait au final à ceux vivant en Ontario, et serait juste légèrement inférieur à ceux de Colombie-Britannique. Par contre, ce salaire reste toujours inférieur d'au moins 5 % à celui des immigrants résidant dans les autres provinces du pays, après pris en compte du coût de la vie. À l'exception des réfugiés, toutes les catégories d'immigrants au Québec ont le plus bas niveau de salaire des provinces du Canada. Les immigrants économiques (demandeurs principaux), qu'ils soient hommes ou femmes, ont eux aussi des salaires inférieurs d'un cinquième à ceux de l'Ontario, des provinces maritimes, ou de la Colombie-Britannique ; et de près d'un tiers avec l'Alberta. Toutefois, après pris en compte du coût de la vie, les immigrants au Québec auraient un salaire réel plus élevé qu'au Manitoba ou qu'en Colombie-Britannique, mais pas ailleurs.

Le salaire de la population générale du Québec est également un des plus faibles des provinces du Canada. C'est en grande partie du fait de la structure de l'économie dans la province. Le Québec est reconnu pour son secteur manufacturier plus important qu'ailleurs, mais moins rémunérateur, alors qu'en contrepartie il dispose d'un secteur énergétique et minier relativement faible, alors que les salaires y sont nettement plus élevés. Toutefois, comme le coût de la vie y est plus faible, au final la population du Québec a un salaire réel plus élevé que dans toutes les autres provinces du Canada. Le problème n'est donc pas que le Québec n'est pas compétitif avec les autres provinces en termes de salaires réels. C'est le salaire réel des immigrants qui est moins attractif que dans la plupart du Canada, y compris pour l'immigration la plus qualifiée. Ce plus faible montant des salaires rend plus difficile le maintien des immigrants les plus talentueux sur le territoire, chaque immigrant permanent étant libre de s'installer où il le souhaite au Canada.

Graphique 3.7. Salaire médian des immigrants admis en 2006 sur les dix années suivantes, par catégorie d'entrée au Québec



Note : Les personnes sans salaire sont exclues

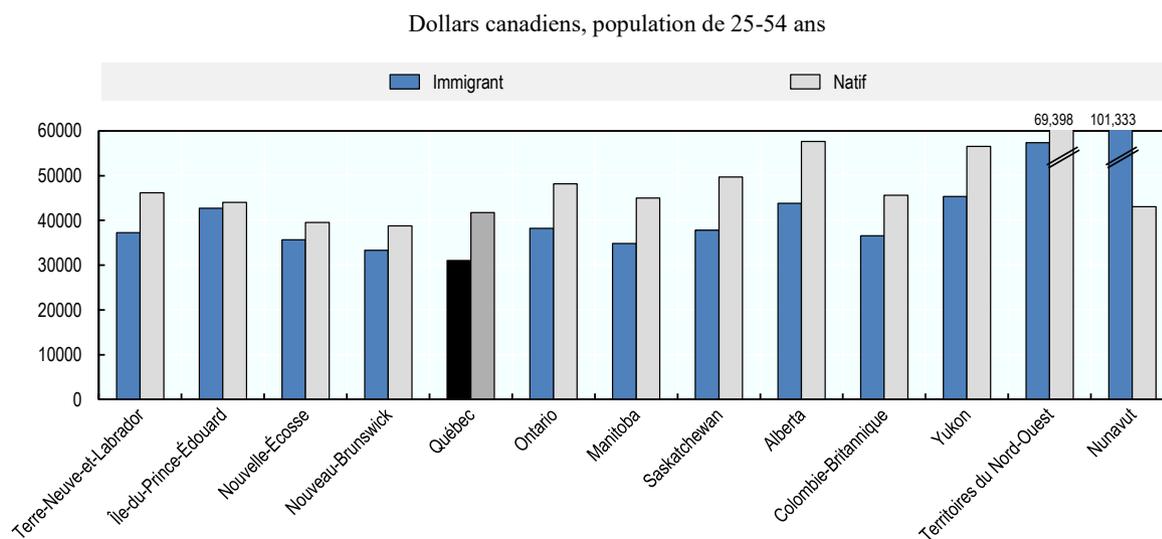
Source : Statistique Canada, Table 43-10-0010-01 et Table 11-10-0239-01

Au-delà du niveau plus faible de salaire, le fait marquant est que les immigrants ont donc des salaires plus bas que leurs homologues nés dans le pays. Un nouvel arrivant admis en 2015 aura en 2016 un salaire médian de trois quarts inférieurs à la médiane de l'ensemble des résidents du Québec de 25-34 ans (groupe d'âge de début d'activité). Bien entendu, de nombreuses études montrent que l'intégration demande du temps et qu'il faut plusieurs années pour rattraper le niveau de salaire des natifs. La Base de données longitudinales sur l'immigration de Statistique Canada permet de suivre l'évolution dans le temps de nombreux renseignements sur les immigrants permanents, selon la catégorie légale d'immigration et leur année d'admission. Elle confirme le temps nécessaire pour atteindre le niveau de salaire de l'ensemble de la population. Au Québec, les immigrants économiques (demandeurs principaux) admis en 2006 ont dû attendre quatre ans pour rejoindre le niveau de salaire médian des 25-34 ans, et six ans pour rejoindre celui des 25-54 ans (population en plein âge actif). Dix ans après leur admission, les immigrants économiques touchent un salaire médian supérieur de 13 % à celui de l'ensemble de la population de 25-54. Le Québec fait ici mieux que certaines provinces du Canada : en Ontario, il faut sept ans à un immigrant économique pour atteindre le niveau de salaire médian de l'ensemble de la population de 25-54 ans, et huit ans en Colombie-Britannique. Toutefois, il ne faut pour se faire que respectivement deux ans dans les provinces maritimes et trois ans en Alberta.

Toutefois, il s'avère que seuls les immigrants économiques (demandeurs principaux) réussissent à rattraper puis dépasser le niveau de salaire de l'ensemble de la population. Au Québec, comme dans l'ensemble des provinces du Canada par ailleurs, les immigrants non sélectionnés (famille, réfugiés...) ont toujours dix ans après leur entrée des salaires inférieurs à la médiane de l'ensemble de la population de 25-54 ans. De manière générale, le salaire des autres catégories d'immigration est, dix ans après, au minimum toujours deux

fois moindre que celui de l'ensemble des 25-54 ans. Les réfugiés ont les salaires plus faibles, et même les familles d'immigrants économiques font moins bien que les autres immigrants familiaux parrainés.

Graphique 3.8. Salaire médian par statut d'immigration et province ou territoire du Canada, 2016



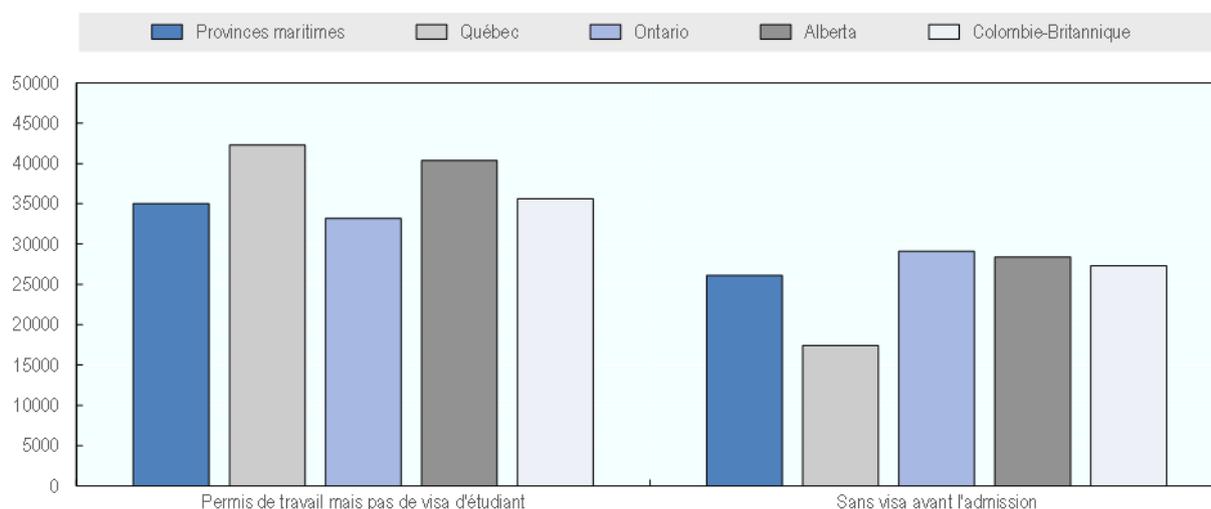
Note : Les personnes sans salaire sont exclues.

Source : Recensement 2016.

Le niveau de salaire étant corrélé à la qualité de l'emploi (niveau de qualification de l'emploi, temps de travail, type de contrat, etc.), ces données renseignent sur le fait que seuls les immigrants économiques (demandeurs principaux) réussissent à rattraper le niveau des natifs. Après dix ans passés au Québec, un immigrant admis en 2006 gagne deux fois plus de salaires qu'un an après son arrivée, soit 30 700 CAD. Cette augmentation permet aux immigrants du Québec de toucher un salaire similaire à ceux vivant en Colombie-Britannique ou en Saskatchewan, pour un coût de la vie bien moindre. Cependant, la situation des immigrants économiques arrivés plus récemment ne semble pas s'améliorer. Alors que ceux admis en 2006 rattrapaient le salaire médian des 25-34 ans au bout de quatre ans, ça n'est plus le cas de la cohorte admise en 2011, qui n'a toujours pas atteint le niveau des 25-34 ans en 2016, soit cinq ans après. En prolongeant les tendances, il se pourrait que les immigrants économiques admis en 2011 ne rattrapent le niveau de salaire de l'ensemble de la population de 25-54 ans qu'au bout de neuf ans.

Les écarts de salaires entre immigrants arrivés il y a moins d'un an au Québec et natifs se confirment pour l'ensemble de la population immigrante (quelle que soit leur année d'arrivée). Ainsi, en 2016, le salaire médian de l'ensemble des immigrants de 25-54 ans ayant la résidence permanente est inférieur de 26 % à celui des natifs de même âge (31 000 CAD contre 41 800 CAD). Ce ratio est le plus élevé de tous les territoires et les provinces du Canada, où dans la plupart des cas le ratio est de 20 %, voire inférieur à 15 % dans la plupart des provinces maritimes.

Graphique 3.9. Salaire médian de 2016 des immigrants économiques admis en 2015, par province d'admission et expérience de séjour avant l'accès à la résidence permanente



Note : Les personnes sans salaire sont exclues.

Source : Statistique Canada, Table 43-10-0010-01.

Le Québec se doit d'offrir une qualité d'emploi et des conditions salariales similaires à celles des natifs s'il veut pouvoir rester attractif vis-à-vis des autres provinces du Canada, voire des États-Unis. La situation actuelle montre que les efforts du Québec, en relation avec la volonté des entreprises de ne recruter que des personnes ayant déjà eu une expérience au Canada, se tournent plutôt vers les résidents non permanents (étudiants et travailleurs temporaires sur place). Une expérience professionnelle réussie au Canada pour ces catégories (via un emploi ou un stage) est jugée par les acteurs institutionnels et les milieux d'affaires comme un premier test d'intégration. D'après plusieurs acteurs rencontrés, ce dernier serait plus susceptible de démontrer le potentiel d'intégration des immigrants que le niveau d'éducation, qui pesait près d'un tiers des points du système de sélection précédant celui de la déclaration d'intérêt. Les données salariales semblent confirmer ce changement d'attitude récent. Les immigrants économiques (non-étudiants) admis à la résidence permanente en 2006 après un permis de travail temporaire préalable ne disposaient en effet que d'un salaire médian de 34 700 CAD, soit un des plus faibles des provinces du Canada pour cette catégorie (seulement supérieur à celui de l'Ontario). Ça n'est plus le cas près de 10 ans plus tard. Car les immigrants économiques admis en 2015 dans ces conditions disposent désormais d'un salaire de 42 300 CAD, soit le salaire le plus élevé de toutes les provinces du Canada pour cette catégorie, alors même que le coût de la vie au Québec est toujours de 15 % inférieur à celui de l'ensemble du pays. Si le programme de l'expérience québécoise peut en effet permettre de conserver les talents potentiels nécessaires au marché du travail québécois, il ne peut devenir le seul moyen d'entrée permanent au Québec, sous peine de miner son propre système de sélection qualifiée. D'où les efforts nécessaires pour conserver un Québec attractif pour les immigrants.

Situation des immigrants sur le marché du travail dans les régions à l'intérieur du Québec

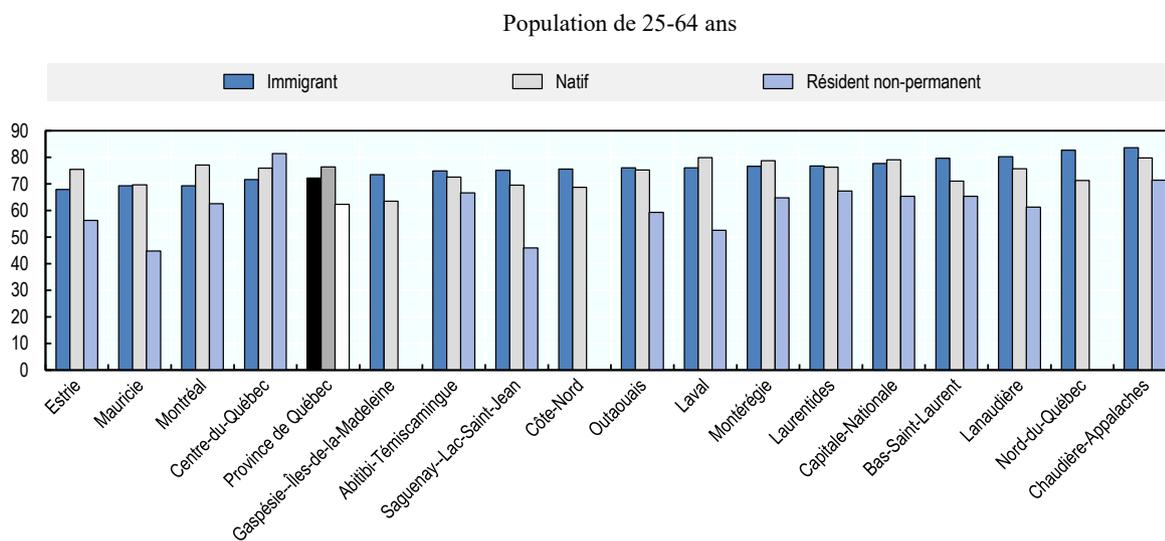
Les différents indicateurs présentés dans la section précédente pour le Québec cachent en fait des réalités très diverses selon la région de résidence. Les problématiques d'intégration

des immigrants⁵ dans la région de Montréal sont ainsi bien différentes de ceux observés dans les régions de l'axe Montréal-Québec, dans celles de l'axe Montréal-Ottawa, ou encore dans les régions du Nord et de l'est les moins densément peuplés. Les données du recensement du Canada permettent d'obtenir des informations sur la population du pays à un niveau de détail très fin, permettant ainsi de mieux connaître l'insertion professionnelle à un niveau plus local⁶.

Résultats du marché du travail des immigrants dans les régions

Le taux d'emploi des immigrants de 25-64 ans varie grandement d'une région du Québec à l'autre. Moins de sept immigrants sur dix sont ainsi en emploi en Estrie, en Mauricie ou à Montréal, alors que cette part dépasse quatre sur cinq en Chaudière-Appalaches, au nord du Québec et en Lanaudière.

Graphique 3.10. Taux d'emploi (%) par statut d'immigration et région du Québec, 2016



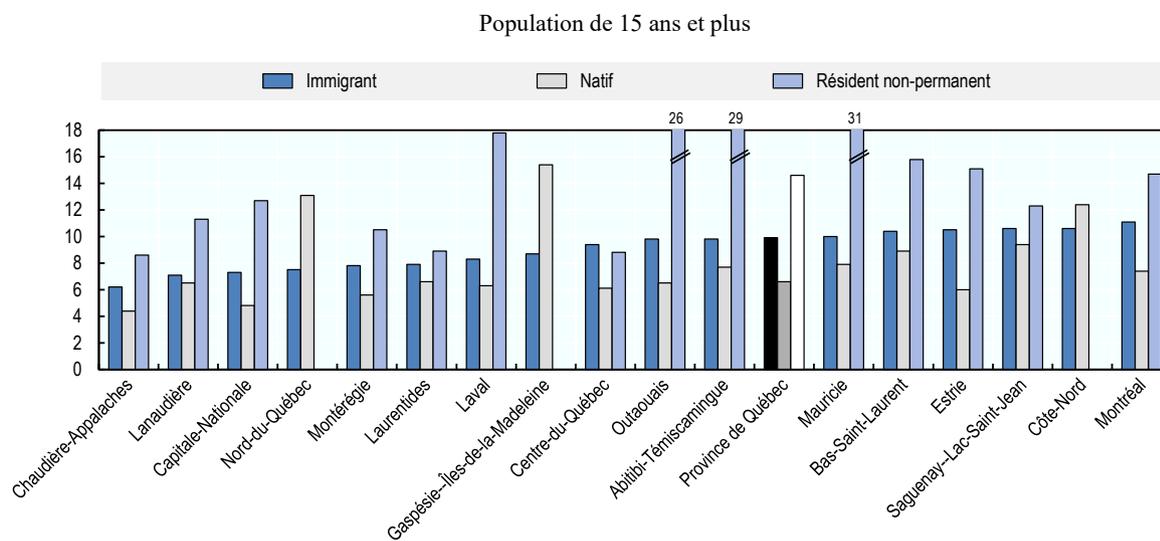
Source : Recensement 2016.

Mais au-delà du taux en lui-même, les écarts de taux entre immigrants et natifs sont également très variables. Le taux d'emploi des immigrants est ainsi inférieur à celui des natifs dans sept régions. Il s'agit des régions où la population immigrante est relativement moins sélectionnée que dans le reste du Québec (Estrie, Centre-du-Québec), mais aussi là où elle est la plus concentrée et sélectionnée : agglomération de Montréal, Montérégie, Capitale-Nationale. Au final, ces régions représentent près de 90 % des lieux de résidence des immigrants ! Le fait que les régions ayant l'immigration la plus sélectionnée soient celles pour qui l'insertion professionnelle des immigrants est la plus éloignée de celle des natifs confirme de nouveau que le processus de sélection est insuffisant pour apporter des garanties d'emploi aux nouveaux arrivants. C'est donc paradoxalement dans les régions où l'immigration est la moins importante (mais où réside tout de même un tiers de la population) que les immigrants sont le plus souvent en emploi, comparativement aux natifs. Dans les régions du nord et de l'est du Québec, par exemple, le taux d'emploi est supérieur d'au moins 5 points de pourcentage à celui des natifs.

Les taux d'emploi plus élevés des immigrants démontrent les opportunités d'emploi actuelles dans les régions vieillissantes, mais elles ne doivent pas occulter les difficultés

d'intégration de cette population. Dans la plupart des régions, le taux d'emploi des natifs de 25-64 ans est plus faible, car une part non négligeable des 60-64 ans est déjà en retraite après 60 ans. De fait, les taux de chômage montrent que l'insertion professionnelle des immigrants est plus difficile dans la quasi-totalité des régions, à l'exception des trois régions les moins peuplées où le taux de chômage est globalement plus élevé (Nord-du-Québec, Côte-Nord et Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine). En 2016, le taux de chômage des immigrants actifs de 15 ans et plus est supérieur de 30 % à celui des natifs dans huit régions du Québec. Ce taux est supérieur de 50 % à Montréal (11.1 % contre 7.4 % chez les natifs) et de 75 % supérieurs en Estrie (10.5 % contre 6 %). Même dans les régions où le chômage est déjà inférieur à 5 % en 2016 (Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale), l'accès à l'emploi des immigrants reste toujours plus difficile, ce qui confirme certaines réticences des employeurs à recruter ceux qui sont déjà sur place, pour toutes les raisons invoquées dans la section précédente.

Graphique 3.11. Taux de chômage (%) par statut d'immigration et région du Québec, 2016



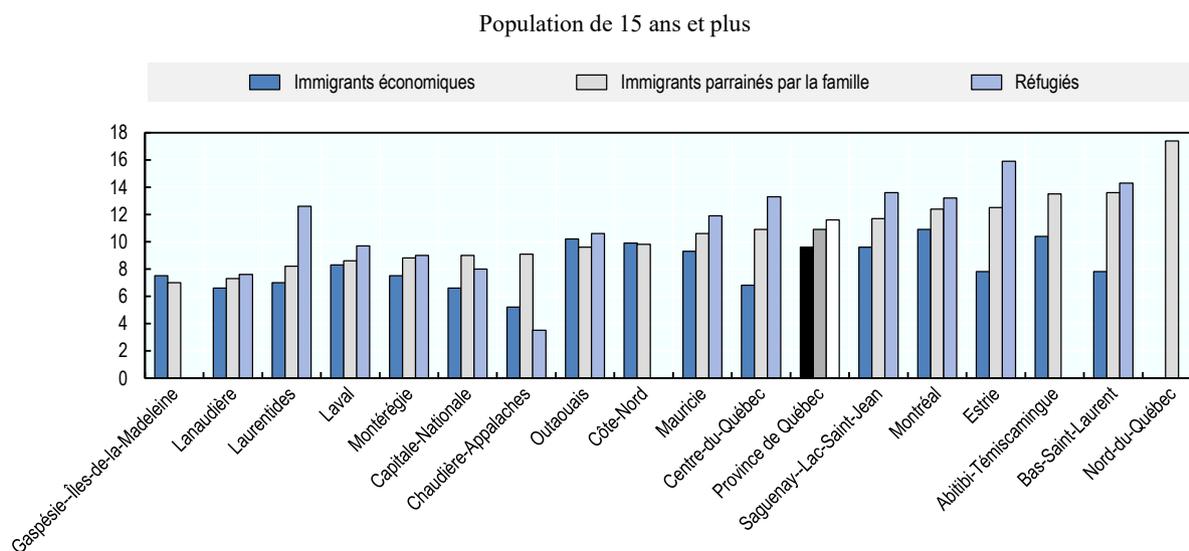
Source : Recensement 2016.

Les femmes immigrantes sont par ailleurs encore plus touchées par le chômage, leurs taux étant même deux fois supérieurs à ceux de leurs homologues natives dans neuf régions, une fois encore les plus peuplées. À l'exception du Nord-du-Québec, ce taux est supérieur à celui des femmes natives partout au Québec. En parallèle de ce surchômage, s'ajoute une inactivité des femmes immigrantes particulièrement forte dans l'agglomération de Montréal et dans les régions où l'immigration est relativement moins sélectionnée (Estrie, Centre-du-Québec). En conséquence, le taux d'emploi des femmes immigrantes de 25-64 ans est inférieur d'au moins 9 points de pourcentage par rapport à celui des femmes natives. Un plus grand accompagnement ciblé sur les femmes immigrantes est nécessaire, notamment celles qui n'ont pas été sélectionnées par le système d'immigration (réfugiées, femmes rejoignant un résident du Québec, mais aussi épouses accompagnant les immigrants économiques).

Les différentes catégories d'immigrants ne font pas face aux mêmes difficultés dans toutes les régions

Les immigrants familiaux (parrainés par un résident du Canada) et les réfugiés font face, dans l'ensemble des régions, à des difficultés d'insertion professionnelle plus importantes que les immigrants économiques. En établissant un classement des régions par catégorie d'immigration selon différents indicateurs d'intégration sur le marché du travail, il s'avère que certaines régions font mieux que les autres pour certains groupes en termes de résultats d'intégration, mais pas pour d'autres.

Graphique 3.12. Taux de chômage (%) par catégorie d'immigration et région du Québec, 2016



Source : Recensement 2016.

Certaines régions (Nord-du-Québec, Centre-du-Québec, Bas-Saint-Laurent) affichent des taux de chômage des immigrants économiques plus faibles que la moyenne des régions⁷, alors que dans le même temps les autres catégories d'immigration se classent très mal par rapport à leurs homologues dans les autres régions. Ces régions moins densément peuplées semblent n'attirer que les immigrants économiques assurés d'avoir un emploi sur place, mais n'offrent pas les mêmes perspectives aux immigrants qui ne sont pas sélectionnés. Ces derniers n'ont pas nécessairement choisi leurs régions de résidence : les réfugiés réinstallés y ont été placés là dans l'optique de la répartition, et les immigrants familiaux ont rejoint leur conjoint déjà en emploi. Des solutions doivent être trouvées pour améliorer l'accès et l'efficacité des programmes d'aide à l'insertion professionnelle pour ces groupes dans ces régions, afin d'éviter de se retrouver dans des situations d'inégalités importantes entre catégories d'immigrants. C'est le cas dans le Nord-du-Québec, où le taux de chômage des immigrants économiques est nul, alors que celui des immigrants familiaux est le plus élevé des régions du Québec. C'est également le cas en Chaudière-Appalaches, où les difficultés d'accès à l'emploi ne concernent que les immigrants parrainés par la famille. La région affiche en effet un des plus faibles taux de chômage pour les catégories économiques et réfugiés (5 % au plus), mais un taux de 9 % pour les immigrants familiaux.

À l'inverse du constat précédent, dans cinq régions du Québec (Outaouais, Côte-Nord, Laval, Montréal et Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine), le taux de chômage des immigrants économiques de 15 ans et plus est, par exemple, bien supérieur à la moyenne des régions, alors même que les taux des autres catégories d'immigration sont dans la moyenne de leur catégorie. À l'exception de Montréal, le taux de chômage des immigrants parrainés par la famille dans ces régions est similaire, voire légèrement supérieur à celui des immigrants économiques, alors que l'écart de taux entre ces deux catégories est de trois points de pourcentage en moyenne. La situation de la région de Montréal est à ce titre particulièrement problématique. Le taux de chômage des immigrants économiques dans la région est le plus élevé du Québec, alors que celui des autres catégories, bien qu'élevés, est néanmoins inférieur à celui observé dans des régions comme l'Estrie ou le Bas-Saint-Laurent. Ce constat confirme qu'une certaine partie des immigrants sélectionnés restent à Montréal dans une situation de chômage, alors que la situation de l'emploi semble meilleure dans les autres régions. Il est donc primordial, d'une part, de créer des opportunités et des incitations pour permettre à ces immigrants de quitter Montréal ; d'autre part, d'inciter les employeurs en région de faire appel à cette population sans emploi.

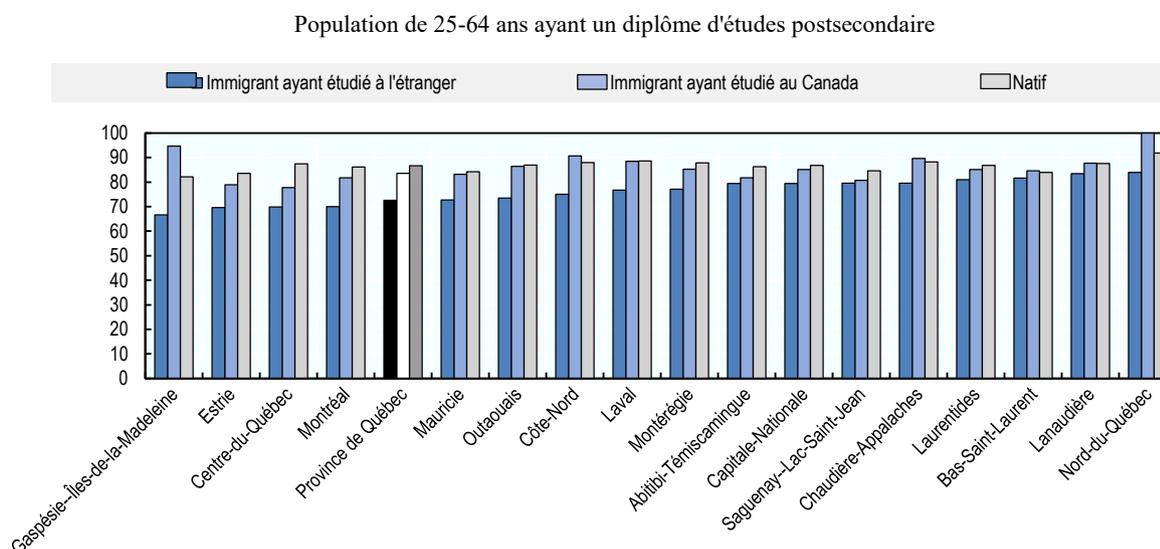
Quel que soit leur potentiel d'employabilité, les immigrants ont donc toujours plus de difficultés à trouver un emploi que les natifs du Canada. Le niveau d'éducation améliore les perspectives d'emploi des immigrés, mais dans une moindre mesure que chez les natifs, que ce soit pour l'ensemble de la province ou au niveau régional. Les immigrants ayant un haut niveau d'éducation sont ainsi moins en emploi que les natifs de même niveau dans les trois quarts des régions du Québec. Les écarts de taux d'emploi des 25-64 ans atteignent au moins 6 points de pourcentage en 2016 à Montréal, dans le Centre-du-Québec et en Estrie. Ces taux sont plus élevés pour les immigrants diplômés du supérieur dans quatre régions seulement : le Nord-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Lanaudière et Bas-Saint-Laurent. Toutefois, les taux d'emploi des immigrants ayant un haut niveau d'éducation sont plus élevés dans ces régions, car très peu d'immigrants sont inactifs. Si l'on ne prend en considération que la population active, on observe que les taux de chômage des immigrants de 15 ans et plus ayant un haut niveau d'éducation sont supérieurs à ceux de leurs homologues natifs dans l'ensemble des régions du Québec (exception faite de la Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine).

Ça n'est pas foncièrement vrai pour le groupe des immigrants ayant un faible niveau d'éducation, comme dans près de la moitié des pays de l'OCDE. Ces derniers sont plus souvent en emploi que les natifs de faible niveau d'éducation dans les trois quarts des régions, et sont même moins souvent au chômage dans deux tiers des régions (allant jusqu'à 2 points de taux de chômage de moins que les natifs en Mauricie, Chaudière-Appalaches et Laval). Les immigrants ayant un faible niveau d'éducation font moins bien que leurs homologues natifs dans quatre régions seulement : Estrie, Centre-du-Québec, Capitale-Nationale et Abitibi-Témiscamingue. Les immigrants et les natifs de faible niveau d'éducation n'en restent pas moins souvent en emploi que leurs homologues ayant un haut niveau d'éducation. Des politiques actives de réinsertion professionnelle sont nécessaires pour éviter une exclusion à long terme du marché du travail de ces populations, qui représentent moins de 15 % de la population du Québec de 25-64 ans.

Les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants, comme mentionné dans la section précédente, s'expliquent en partie par les difficultés à faire reconnaître un diplôme étranger au Québec, autant par les institutions que par les employeurs. Un diplôme canadien est aux yeux des entreprises le garant de la qualité des compétences déclarées par un immigrant. Il n'est dès lors pas surprenant de constater que le taux d'emploi des immigrants ayant effectué des études supérieures au Canada est de 81 % pour le Québec, contre 73 %

de ceux ayant étudié à l'étranger. Parmi la population immigrante ayant un diplôme du postsecondaire, avoir un diplôme canadien fait gagner en 2016 entre 1 point de pourcentage de taux d'emploi supplémentaire dans le Saguenay--Lac-Saint-Jean, jusqu'à 28 points de pourcentage en Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine. Le taux d'emploi des immigrants de 25-64 ans ayant un diplôme du postsecondaire canadien dépasse même celui des natifs de même niveau d'éducation dans six régions : celles ayant le plus faible nombre d'immigrés, ainsi qu'en Chaudière-Appalaches et en Lanaudière. Les trois cinquièmes des immigrants du Québec étant diplômés de l'étranger, il est fondamental de faciliter la reconnaissance des diplômes pour ces derniers, afin de permettre aux immigrants sélectionnés de l'étranger pour leur potentiel d'accéder plus efficacement au marché du travail. Sans cette action, le Québec risque de créer un système à deux vitesses, entre des immigrants disposant de l'expérience québécoise déjà insérés et les autres.

Graphique 3.13. Taux d'emploi des immigrants (%) par lieu des études et région du Québec, 2016



Source : Recensement 2016.

Les difficultés d'insertion professionnelle s'expliquent également par un manque de maîtrise de la langue française. Les conséquences de l'impossibilité de communiquer avec la société d'accueil (et donc dans le monde du travail) sont particulièrement parlantes au sein du groupe des nouveaux arrivants. En 2016, moins d'un immigrant sur cinq arrivé depuis moins de cinq ans est en emploi lorsqu'il ne parle aucune des langues officielles du Canada (français et anglais). Dans les régions hors Montréal et sa couronne, l'accès à des cours de francisation est plus difficile, car ces cours ne sont financés que lorsqu'un certain nombre d'élèves est disponible (notamment celles sur le lieu de travail). Or, le nombre d'immigrants est parfois trop faible pour avoir ne serait-ce que cinq élèves du même niveau de langue. Les différents acteurs associatifs qui gèrent la francisation s'accordent sur le besoin d'une plus grande flexibilité dans les ententes entre les OBNL et le MIFI. Autoriser des formations pour des groupes en dessous du seuil nécessaire demandé par le MIFI pourrait s'avérer un investissement dont les résultats positifs sur l'économie locale dépasseraient les surcoûts préalables. Mieux former les professeurs à enseigner à plusieurs

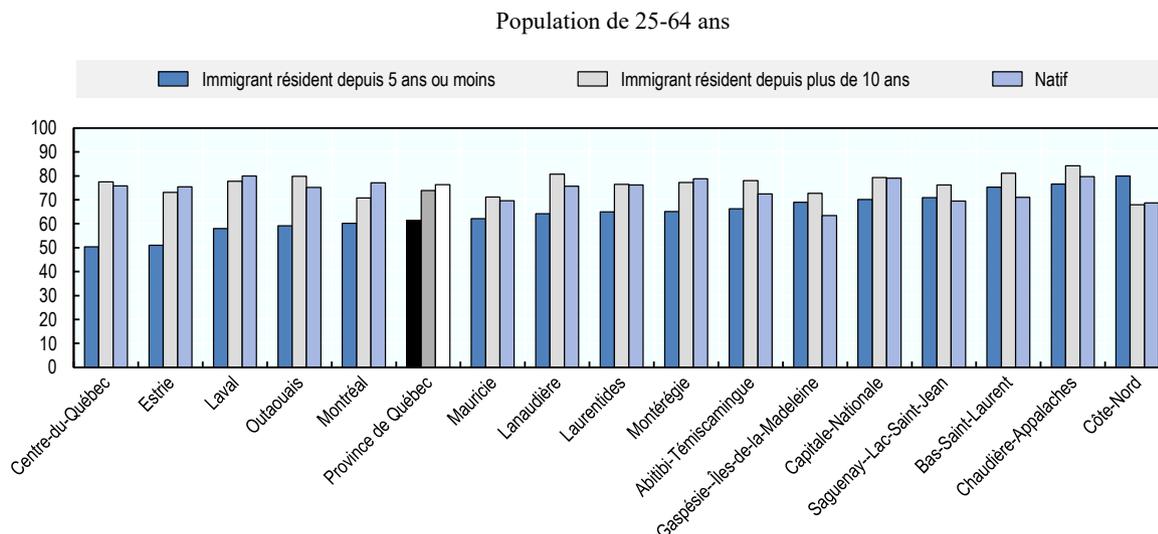
niveaux de langue différents, ou permettre un jumelage des moyens pourrait aussi limiter les coûts tout en maximisant l'investissement.

À l'inverse du taux d'emploi des nouveaux arrivants locuteurs de langues étrangères uniquement, le taux d'emploi parmi les locuteurs du français est de 59%. Les immigrants récents parlant uniquement le français ont le même taux d'emploi que ceux parlant exclusivement l'anglais (52 %) mais les données du recensement montrent surtout que le bilinguisme individuel constitue un net avantage dans l'économie du Québec. En effet, les immigrants récents parlant les deux langues sont 64 % à être en emploi au Québec. Si de manière générale, parler le français et l'anglais offre un avantage sur le marché du travail québécois, y compris chez les natifs, l'avantage pour les immigrants récents est plus important que pour les non-immigrants dans la majorité des régions.

Si différents acteurs locaux associatifs consultés parlaient de l'importance de la maîtrise de l'anglais pour s'insérer sur le marché du travail à Montréal, ces données montrent que la maîtrise du français et de l'anglais est fondamentale dans la quasi-totalité des régions. Dans les trois quarts des régions, parler les deux langues officielles donne un avantage d'au moins dix points de pourcentage de taux d'emploi par rapport aux locuteurs francophones uniquement. Ceci confirme que si l'offre de formation en francisation est nécessaire au Québec, l'apprentissage de l'anglais contribue à une insertion professionnelle maximale

L'apprentissage de la langue, la connaissance du fonctionnement du marché du travail, tous ces processus prennent du temps. Comme analysé dans la section précédente sur les salaires, il faut un certain nombre d'années pour qu'une personne immigrante soit susceptible de rattraper le niveau observé pour une personne native du Canada. Le taux d'emploi des immigrants récents (arrivés depuis 5 ans ou moins) dans l'ensemble du Québec est de 61 % en 2016 quand celui des immigrants installés (résidant au Québec depuis plus de 10 ans) est de 74 % et celui des natifs de 76 %. L'écart de taux d'emploi entre immigrants et natifs est donc significativement influencé par le plus faible accès à l'emploi des immigrants les plus récents. Par exemple, le taux d'emploi des immigrants récents est inférieur à celui des natifs de 25-64 ans dans la grande majorité des régions, à l'exception de certaines régions les moins peuplées (Côte-Nord, Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Saguenay--Lac-Saint-Jean). L'écart de taux d'emploi atteint plus de 20 points de pourcentage dans le Centre-du-Québec, l'Estrie et Laval. En contrepartie, les immigrants installés sont plus souvent en emploi que les natifs de même âge dans 11 régions. Dix ans de séjour sont néanmoins toujours insuffisants pour au moins arriver au même niveau d'emploi que les natifs en Estrie, en Mauricie, et dans l'agglomération de Montréal. À Montréal même, le taux d'emploi des immigrants installés est ainsi toujours inférieur de 6 points de pourcentage à celui des natifs.

Graphique 3.14. Taux d'emploi (%) des immigrants par durée de séjour et région du Québec, 2016



Source : Recensement 2016.

La situation vis-à-vis du chômage reste par ailleurs problématique, quelle que soit la durée de séjour des immigrants. Les immigrants récents ont ainsi des taux de chômage supérieurs aux natifs dans presque toutes les régions, avec des écarts d'au moins 7 points de pourcentage dans les trois quarts d'entre elles. Même après 10 ans de résidence, les immigrants sont toujours plus souvent au chômage que les natifs dans les deux tiers des régions du Québec, concentrant 93 % de la population immigrante. Le taux de chômage des immigrants installés est toujours supérieur d'environ 2 points de pourcentage dans quatre régions : Estrie, Saguenay--Lac-Saint-Jean, Montréal et Centre-du-Québec.

L'offre de service de formation linguistique est proposée durant les cinq premières années de résidence au Québec, ce qui est une durée allant au-delà de la plupart des pays de l'OCDE. Ces différents résultats posent toutefois la question de leur efficacité et de savoir si cela est suffisant, notamment auprès des catégories de migration les plus vulnérables. Accroître le nombre de services d'aide à l'insertion professionnelle des immigrants de longue date pourrait donner à tous les immigrants de meilleures chances de pouvoir « rattraper » les résultats sur le marché du travail de leurs homologues natifs.

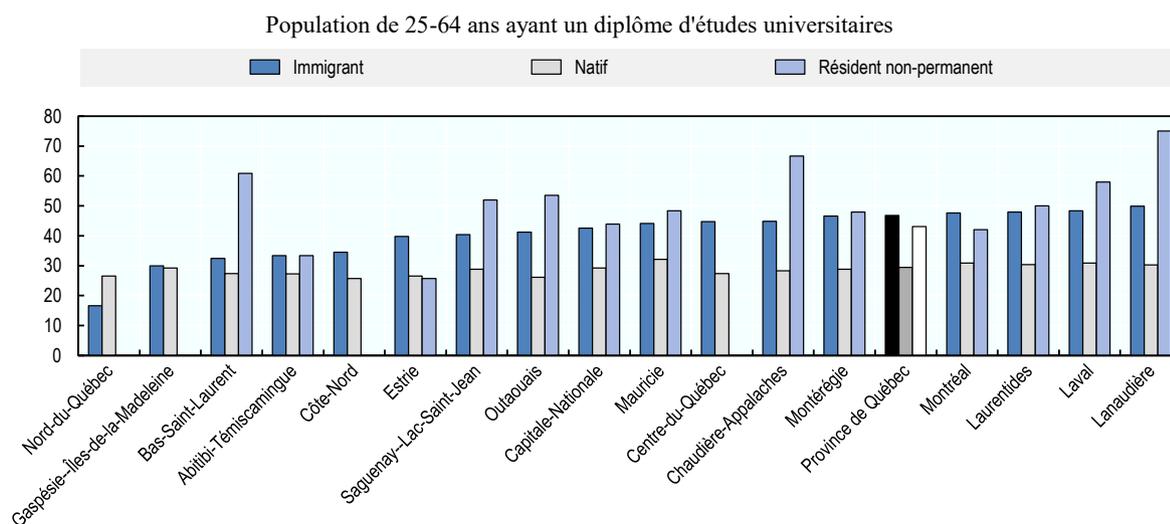
Le déclassement des immigrants est-il un problème dans toutes les régions ?

Les immigrants bénéficiant de programmes d'intégration sont bien conscients que leur intégration prendra du temps, car c'est un discours tenu par la plupart des acteurs impliqués, autant institutionnels qu'associatifs. Toutefois, comme mentionné dans la section précédente, certaines associations pensent que ce discours est parfois contre-productif, et pousserait les immigrants diplômés notamment à accepter des métiers ne correspondant pas à leurs qualifications, en attendant de trouver mieux. Or, plus la surqualification est longue, plus le retour à un emploi en rapport avec ses qualifications sera difficile.

Les données du recensement 2016 montrent que le problème du déclassement est tout aussi prégnant en régions que dans l'agglomération de Montréal. Parmi les personnes diplômées d'études postsecondaires, le taux de surqualification des immigrants est estimé entre 40 et

50 % dans les deux tiers des régions, alors que le taux des natifs est entre 26 et 32 %. L'écart de taux entre les deux groupes atteint au moins 17 points de pourcentage dans six régions : Lanaudière, Montérégie, Laurentides, Laval, Centre-du-Québec et Montréal. Seules les régions les moins peuplées affichent des taux de surqualification plus faibles pour les immigrants et des écarts plus faibles. Leur niveau de déclassement est similaire à celui des natifs en Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine, et inférieur dans le Nord-du-Québec. Hormis dans ces deux régions, des programmes sont nécessaires pour aider les immigrants à atteindre des postes qui valorisent mieux leur potentiel. C'est notamment le cas pour les femmes immigrantes, dont le taux de surqualification est supérieur de 6.5 points de pourcentage à celui de leurs homologues masculins dans l'ensemble du Québec, voire de plus de 8 points de pourcentage dans la moitié des régions. L'accès à de tels programmes est plus difficile à justifier pour les résidents non permanents, bien que leurs taux de surqualification soient aussi extrêmement élevés, supérieur à 40 % dans cinq régions sur six, et à 50 % dans la moitié des régions. Ces taux sont suffisamment élevés pour que le déclassement ne concerne pas que les familles ou les demandeurs d'asile. Une partie des travailleurs temporaires recrutés de l'étranger avec un diplôme postsecondaire semble également occuper des métiers sous-qualifiés. D'après diverses consultations réalisées auprès d'acteurs locaux impliqués dans l'intégration, les immigrants sont surtout surqualifiés dans le secteur manufacturier, les services de santé ou sociaux, l'hébergement-restauration, ainsi que dans une moindre mesure dans le commerce et les services domestiques au particulier.

Graphique 3.15. Taux de déclassement (%) par statut d'immigration et région du Québec, 2016



Note : L'indicateur présenté dans ce graphique ne correspond pas exactement à celui présenté dans le Graphique 3.6. Notamment la population de référence inclut exclusivement les personnes ayant un diplôme universitaire, alors que l'autre graphique inclut toutes les personnes ayant un niveau d'éducation élevé (ce qui comprend certains diplômes de Cégeps). De plus, le Graphique 3.6 ne distingue pas les immigrants permanents des résidents non permanents. Enfin, ce graphique utilise la Classification nationale des professions – CNP 2016, qui a été révisé par rapport à la CNP 2011 utilisée dans l'autre graphique.

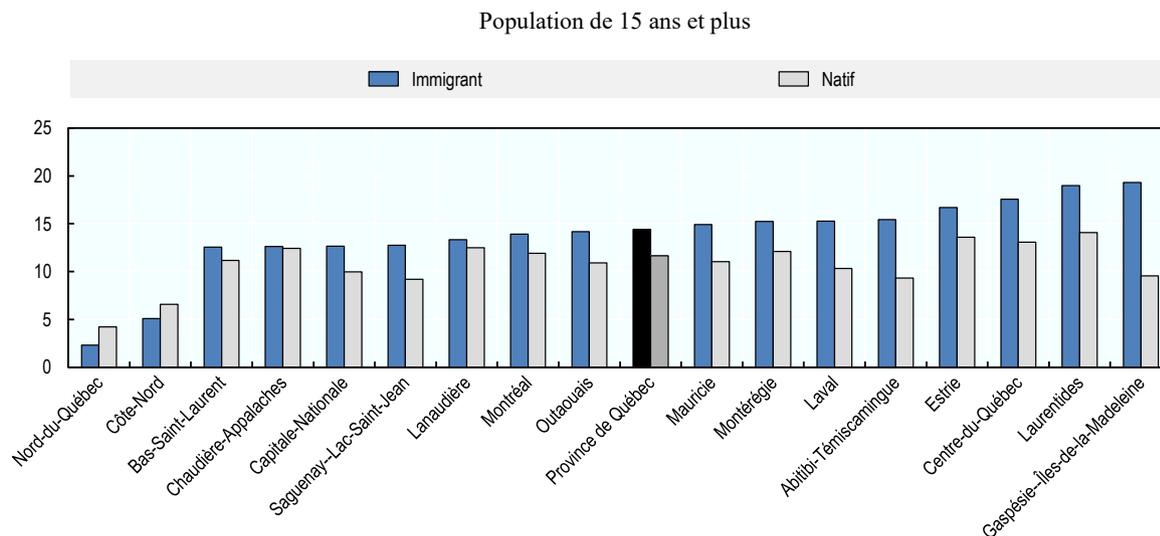
Source : Recensement 2016

Face aux difficultés à accéder à un emploi correspondant à son potentiel, ou accéder à un emploi tout court, la création d'entreprise peut être une solution efficace. Le travail

autonome (ou indépendant) donne un accès au marché du travail aux personnes sans emploi ou à un emploi de meilleure qualité aux travailleurs surqualifiés. Elle peut également, en cas de réussite de l'entreprise, créer des emplois pour d'autres, notamment au sein des mêmes communautés (OCDE/UE, 2015^[9]). De plus, dans le contexte québécois de vieillissement du patronat, la reprise de ces entreprises par les immigrants peut s'avérer d'autant plus vitale pour l'économie québécoise.

La création d'entreprises reste un moyen relativement utilisé par les immigrants pour s'insérer sur le marché du travail au Québec. Parmi les personnes en emploi, 14 % des immigrants dans au Québec sont travailleurs autonomes, contre 12 % des natifs. Cette part atteint 19 % dans les Laurentides et en Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine. Au final, la part de travailleurs autonomes est supérieure à celle des natifs dans toutes les régions, à l'exception des deux régions du nord du Québec. Les immigrants sont particulièrement plus souvent travailleurs autonomes que les natifs (part supérieure d'au moins 5 points de pourcentage) dans les Laurentides, à Laval, en Abitibi-Témiscamingue et en Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine. Encourager les immigrants ayant des idées d'entreprises intéressantes via des programmes ciblés pourrait permettre de combattre et les difficultés d'accès à l'emploi, et le déclassement. Pour ce faire, il faut lutter contre les barrières inhérentes à leur situation, comme le manque de connaissance du monde de l'entreprise, les difficultés d'accès aux formations, les difficultés à avoir un prêt bancaire, absence de fonds propres ou de garants, les difficultés à accéder à des locaux (Lavison and Halabisky, 2019^[10]). Face à la difficulté d'accéder à des locaux, un espace de travail partagé disposant de tous les outils digitaux de création et d'innovation pourrait être mis en place, à l'image du FabLab de l'association Terre des Hommes à destination des jeunes réfugiés en Grèce. Face aux difficultés financières, le Québec se doit de faciliter les prêts auprès des institutions financières compétentes, notamment dans les secteurs d'activité où les immigrants moins qualifiés disposent d'une expérience dans le pays d'origine (commerce, agriculture, artisanat). À ce titre, l'exemple italien du projet Dedalo est une bonne pratique dont le Québec pourrait s'inspirer. Faciliter la reprise d'entreprises déjà actives et rentables par des immigrants dans les régions, suite à la retraite du gérant, serait autant bénéfique à l'immigrant qu'à l'économie des régions en question, car souvent les gérants qui partent à la retraite ne pensent pas qu'un successeur soit disponible.

Graphique 3.16. Part des travailleurs autonomes dans l'ensemble des travailleurs par statut d'immigration et région du Québec, 2016



Source : Recensement 2016.

Encadré 3.2. Le projet d'aide à l'entrepreneuriat Dedalo en Italie

Créée par la confédération nationale des artisans et des petites et moyennes entreprises (CNA) en Italie, cette initiative permet aux entrepreneurs migrants d'accéder plus facilement aux crédits et microcrédits, à partir d'un consortium de garantie de crédits (*Consorzio Fidi*) qui se porte donc garant des prêts auprès des institutions bancaires. En parallèle de cette mission, le projet italien Dedalo offre un guichet permanent d'aide aux entreprises avec des services individualisés de support et d'accompagnement dans l'élaboration du projet, mais aussi après la création effective. Il continue ainsi à suivre les porteurs de projet pendant les débuts de l'entreprise pour éviter qu'elle prenne une mauvaise direction. Après deux ans d'existence, 85 % des startups soutenues par le projet sont toujours en activité.

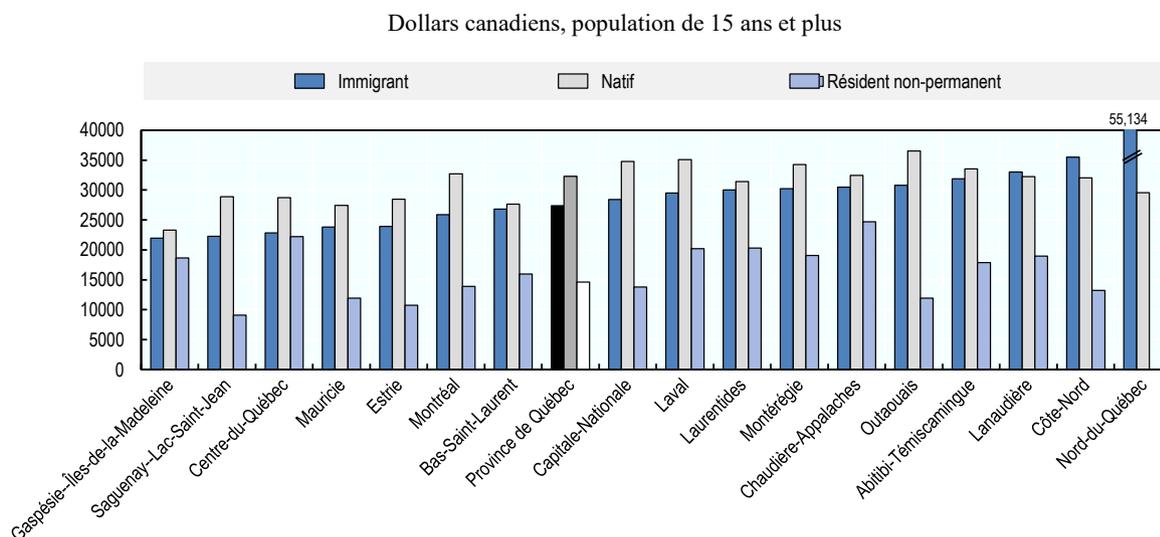
Toutefois, le travail autonome, en fonction de l'espérance de vie de l'entreprise, n'est pas toujours synonyme d'une insertion professionnelle réussie. Le taux de survie des entreprises dépend de nombreuses caractéristiques du gérant comme le niveau d'éducation, les contraintes de crédit, la durée de séjour, la maîtrise de la langue, le type de clientèle, le statut légal, la connaissance des règlements ou encore la région d'origine (Breem, 2009^[11]), (OECD, 2010^[12]). Or les immigrants ont plus souvent des caractéristiques ayant des incidences négatives sur la survie des entreprises. De plus, une recherche d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada montre également que les entreprises de petite taille survivent moins que les autres à moyen et long terme : après 10 ans d'existence, seuls 43 % des entreprises de 1 à 4 employés ont survécu, contre 57 % des entreprises de plus de 50 employés (Archambault and Song, 2018^[13]). Or les immigrants sont également plus souvent gérants de petites entreprises (Green et al., 2016^[14]). Les formations d'accès à l'entrepreneuriat au Québec sont de plus en plus suivies par des immigrants, mais les formateurs ne sont pas formés aux spécificités des problématiques de ce public, d'après de nombreux acteurs, ce qui influence négativement leurs chances de réussite. Il ne suffit donc

pas d'encourager les immigrants à créer leur entreprise, il faut mieux les accompagner dans l'élaboration du projet, et continuer ensuite à les suivre. C'est ce que fait CNA au sein du projet italien Dedalo (Encadré 3.2). Un programme de ce type serait bénéfique aux immigrants ainsi qu'à l'ensemble de l'économie du Québec.

Différences salariales entre les régions

Les difficultés d'insertion des immigrants dans l'économie se confirment dans l'analyse des salaires. Alors que le salaire médian au Québec est un des plus faibles des provinces du Canada (voir section précédente), il est même inférieur à la médiane du Québec en 2016 dans 7 régions : Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine, Saguenay--Lac-Saint-Jean, Centre-du-Québec, Mauricie, Estrie, Montréal et Bas-Saint-Laurent. Le salaire médian des immigrants est inférieur de plus de 10 % à celui des natifs dans 9 régions. Celui des résidents non permanents est encore plus faible : il est inférieur de 40 % dans les trois quarts des régions. Le salaire des immigrants ne dépasse celui des natifs que dans les deux régions du nord et en Lanaudière⁸. Seules ces trois régions sont particulièrement attractives pour les immigrants, car elles leur offrent un salaire médian supérieur à celui des natifs de l'ensemble du Québec.

Graphique 3.17. Salaire médian par statut d'immigration et région du Québec, 2016



Note : Les personnes sans salaire sont exclues.

Source : Recensement 2016.

Le problème d'attractivité du Québec du point de vue des salaires est donc un problème général dans presque toutes les régions. Ce souci est pire pour les nouveaux arrivants, qui commencent tout juste leur expérience professionnelle au Canada. Les immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins ont un salaire médian de 40 % à celui des natifs dans la province. Ce ratio va de 50 % de salaire en moins chez les immigrants dans l'Outaouais et à Laval, à 15 à 20 % de moins en Abitibi-Témiscamingue et dans le Centre-du-Québec. Les régions du nord sont les seules à afficher des salaires médians supérieurs ou au moins égaux à ceux des natifs. Au même titre que pour l'accès à l'emploi, la maîtrise des langues officielles du Canada influence fortement le salaire des immigrants récents. Comme vu précédemment, la maîtrise du français exclusivement est insuffisante pour combler les écarts de salaires

avec les natifs. Par contre, maîtriser l'anglais et le français réduit cet écart significativement, même si le salaire médian des immigrants récents reste au mieux inférieur de 15 % dans la majorité des régions. À ce titre, seuls le Centre-du-Québec, le Bas-Saint-Laurent et les Laurentides affichent des salaires relativement proches entre natifs et nouveaux arrivants francophones et anglophones.

Les niveaux de salaire plus faibles chez les immigrants sont au final d'autant plus problématiques que les perspectives de rattraper ceux des natifs, comme démontré au cours de la section précédente, sont lointaines. Après plus de 10 ans de résidence au Canada, les immigrants gardent des salaires médians inférieurs à ceux des natifs dans les deux tiers des régions, et de plus 10 % inférieurs dans 6 régions, dont Montréal et la Capitale-Nationale. En plus des trois régions pour lesquels les niveaux de salaire médian sont déjà supérieurs pour l'ensemble des immigrants, une durée de résidence de 10 ans permet aux immigrants de rattraper les salaires des natifs dans trois autres régions : Chaudière-Appalaches, Abitibi-Témiscamingue et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, des régions une fois encore où la population immigrante est en nombre limité.

La faible part de l'immigration dans la population des régions où les salaires sont les plus élevés et les plus comparables à ceux des natifs semble concéder que le niveau de salaire n'est pas suffisant pour attirer cette population. D'après les différents acteurs impliqués, les immigrants ne sont pas conscients que les salaires sont souvent moins élevés, car le coût de la vie est moins élevé, une information qui n'est pas suffisamment bien diffusée. Les immigrants sont également plus en demande d'un cadre de vie agréable pour leur famille, incluant des infrastructures (notamment de transports) et des services qui sont plus difficilement disponibles dans les régions du Québec hors agglomération de Montréal. Les régions doivent donc améliorer la communication sur leurs avantages comparatifs vis-à-vis des plus grandes agglomérations, tout en investissant dans ce qui lui manque (les transports en particulier).

La rétention des immigrants dans les régions du Québec

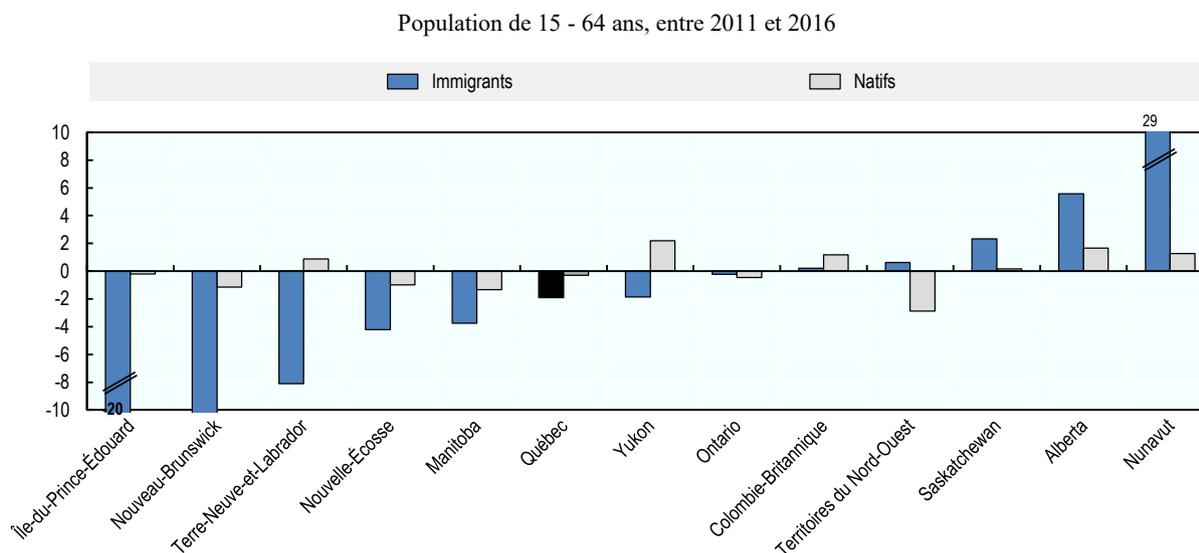
Dans un monde globalisé où les pays sont en compétition régulière pour faire venir les travailleurs ayant un grand potentiel de compétences, la capacité à attirer, mais aussi retenir les populations immigrées et natives actives dans un pays ou une région montre son niveau d'attractivité. Dans ce contexte, alors que le Québec attire un grand nombre d'immigrants qualifiés annuellement, les faire rester est une mission plus délicate.

Toutes les régions du Québec sont moins attractives que la plupart du Canada, notamment pour la population immigrante

La liberté de circulation est garantie par la Charte canadienne des droits et libertés. Ainsi selon l'article 6 de la loi constitutionnelle, tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit entre autres, de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province. À l'intérieur du Canada, le Québec est une des provinces/territoires qui a le plus de mal à conserver sa population d'âge active (15-64 ans). La migration nette interprovinciale⁹ (nombre d'entrées venant d'autres provinces/territoires – nombre de sorties vers d'autres provinces/territoires) est négative, c'est-à-dire qu'il y a plus de personnes de 15-64 ans qui partent que de personnes qui arrivent. Entre 2011 et 2016, le Québec a connu ainsi 28 000 sorties nettes d'habitants d'âge actif, dont la moitié d'immigrants. Avec une migration nette interprovinciale de -14 000 immigrants, le Québec est la province qui a perdu sur cette période le plus grand nombre d'entre eux sur l'ensemble du Canada. L'Ontario, malgré une population de 14.3 millions

d'habitants (contre 8.4 millions pour le Québec) n'a perdu sur la même période que près de 7 000 immigrants partis vers le reste du Canada. Bien entendu, la migration nette n'a de sens que si on compare son niveau avec celui de la population. Cette section présentera majoritairement des quotients de migration nette, c'est-à-dire le ratio entre la migration nette et la population en début de période.

Graphique 3.18. Quotient de migration nette interprovinciale (%) selon le statut d'immigration, par province/territoire du Canada



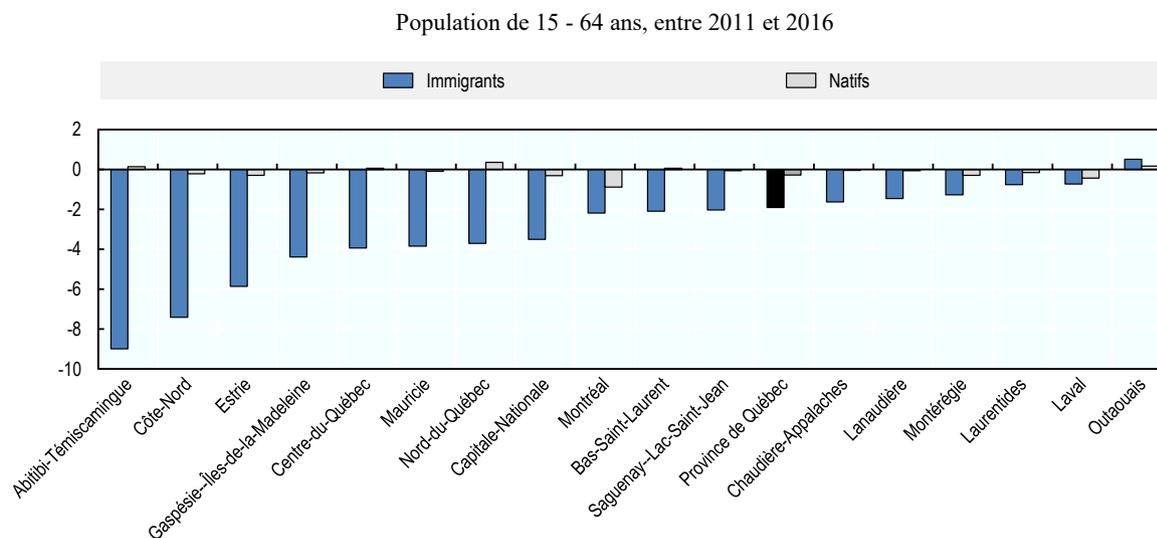
Source : Recensement 2016.

Entre 2011 et 2016, le Québec a ainsi connu la sortie nette vers le reste du Canada d'environ 2 % de sa population immigrante d'âge actif, alors que l'évolution nette de sa population native est stable. Près des trois cinquièmes des sorties nettes d'immigrants vers le reste du Canada se font vers l'Ontario. Le quotient de migration nette interprovinciale du Québec est plus faible que la plupart des provinces/territoires situés à l'est de ses frontières. L'Alberta est la province la plus attractive du Canada sur la première moitié des années 2010, avec une population immigrante d'âge actif en augmentation de 6 % par la migration en provenance du reste du Canada et une population native en augmentation de 2 %. Le Nunavut, territoire à la population immigrante très faible (500 personnes de 15-64 ans sur 20 000 habitants en 2011) connaît également une migration nette très positive de +29 %. L'Ontario et la Colombie-Britannique ont en contrepartie un quotient de migration nette quasi nulle pour les immigrants d'âge actif. Par contre, le Québec fait mieux que le Manitoba et l'ensemble des provinces maritimes, dont les quotients de migration nette pour la population immigrante d'âge actif vont de -4 % en Nouvelle-Écosse à -20 % dans l'Île-du-Prince-Édouard. Quels que soient les provinces ou territoires, les réfugiés sont la catégorie d'immigrants la plus mobile : leur quotient de migration nette est toujours plus important (qu'il soit négatif ou positif) que celui des immigrants économiques. Au Québec, les sorties nettes de réfugiés entre 2011 et 2016 vers le reste du Canada représentent 0.4 % de la population de cette catégorie, soit deux fois plus que pour les immigrants économiques.

Comme pour l'ensemble des indicateurs, le niveau de l'ensemble du Québec est fortement influencé par la Communauté métropolitaine de Montréal, qui concentre plus de 85 % de

la population immigrante du Québec et la moitié de la population native. Toutefois, les données détaillées montrent que la migration interprovinciale nette de la population immigrante est négative pour l'ensemble des régions du Québec, à l'exception de l'Outaouais, qui bénéficie de sa proximité avec Ottawa pour attirer des travailleurs de la capitale fédérale s'installant dans la région à la recherche de conditions de logement plus abordable financièrement. La migration interprovinciale nette des natifs est également négative, mais à des niveaux bien moindres que pour les immigrants.

Graphique 3.19. Quotient de migration nette interprovinciale (%) selon le statut d'immigration, par région du Québec



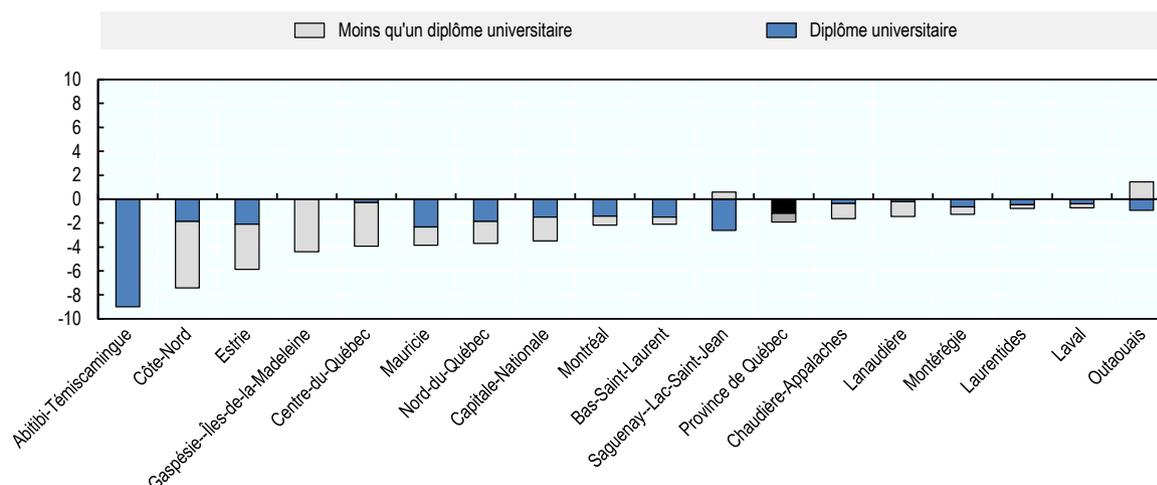
Source : Recensement 2016.

De fait, les régions du Québec ont connu entre 2011 et 2016 la sortie nette vers le reste du Canada d'au pire 0.3 % de leur population native par la migration nette interprovinciale, Laval (-0.4 %) et Montréal (-0.9 %) étant les seules à avoir connu des niveaux légèrement supérieurs. Par contre, à l'exception de l'Outaouais, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif vers d'autres provinces du Canada correspondent à minima à environ 1 % de cette population dans chaque région. Le quotient de migration nette atteint -9 % en Abitibi-Témiscamingue, -7.5 % en Côte-Nord et -6 % en Estrie, mais est inférieur à -3 % dans la couronne de Montréal et en Chaudière-Appalaches. En Abitibi-Témiscamingue, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif sont particulièrement importantes, alors même que les natifs ont connu une migration interprovinciale nette positive (plus d'entrées venant d'autres provinces que de sorties). Les régions les plus éloignées de Montréal sont donc celles qui subissent le plus la concurrence des autres provinces du Canada. Ces régions, qui sont souvent les plus touchées par les difficultés de recrutement actuel (Latraverse, 2019^[15]), ne peuvent pas compter que sur le plein emploi pour conserver leur population immigrante. Ils doivent continuer leurs efforts pour offrir les meilleures conditions de travail (salaires, qualité de l'emploi...) autant pour l'immigrant qui arrive que pour son conjoint. En effet, l'échec de l'insertion sur le marché du travail des épouses suivant leur conjoint est souvent mis en avant par les acteurs associatifs comme une des raisons principales aux problèmes de rétention de ces régions. Mais au-delà de l'emploi, ces régions doivent aussi améliorer les conditions de vie offertes aux immigrants et à leurs

familles (infrastructures éducatives, de santé, transports...), au sein d'une communauté aussi ouverte à la diversité que les autres provinces du Canada.

Graphique 3.20. Quotient de migration nette interprovinciale des immigrants par niveau d'éducation, selon la région du Québec

Population de 15 - 64 ans, entre 2011 et 2016

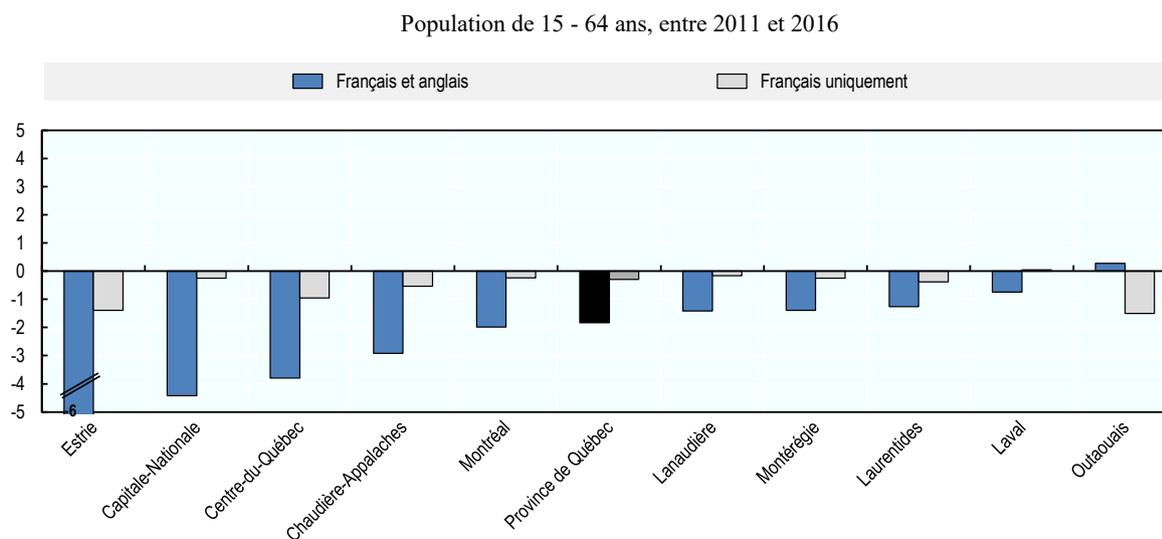


Source : Recensement 2016.

Ces sorties nettes d'immigrants d'âge actif se font principalement vers l'Ontario en Capitale-Nationale et à Montréal et sa couronne. Elles se font par contre plus vers d'autres provinces du Canada que la province de la capitale fédérale dans les régions plus éloignées des deux plus grandes agglomérations du Québec. Trois sorties nettes d'immigrants d'âge actif sur cinq sont des personnes ayant un diplôme universitaire dans l'ensemble du Québec, mais cette composition varie par contre grandement d'une région à l'autre. Dans les régions de Montréal, du Bas-Saint-Laurent, d'Abitibi-Témiscamingue et du Saguenay-Lac-Saint-Jean, les immigrants diplômés du tertiaire sont majoritaires dans les sorties nettes. Dans les deux dernières régions citées, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif sont uniquement des diplômés du tertiaire, alors que la migration nette interprovinciale est nulle, voire positive pour les immigrants de même âge ayant un diplôme de niveau inférieur. La situation est donc particulièrement problématique dans ces régions en déficit ou en équilibre à faible compétence. À l'inverse, les immigrants moins diplômés représentent la majorité des sorties nettes des immigrants d'âge actif vers le reste du Canada dans les régions où le niveau de compétences est globalement plus faible, notamment celles situées sur l'axe entre Montréal et la Capitale-Nationale, ainsi qu'en Côte-Nord, Lanaudière et en Gaspésie--Iles-de-la-Madeleine. Dans cette dernière région et dans le Centre-du-Québec, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif sont quasi exclusivement des personnes n'ayant pas de diplôme universitaire. Les autres régions, dont la Capitale-Nationale, où le niveau de compétences globales est élevé, ont connu entre 2011 et 2016 autant de sorties nettes d'immigrants d'âge actif ayant un diplôme universitaire que de ceux n'en ayant pas. Comparativement aux natifs qui quittent le Québec pour le reste du Canada, les immigrants qui partent sont plus souvent diplômés en commerce-gestion-administration publique, en architecture-génie et en mathématiques-informatiques.

Bien entendu, migrer vers d'autres provinces/territoires du Canada nécessite un niveau de langue anglaise suffisant pour s'insérer sur le marché du travail local. Ainsi, le quotient de migration nette interprovinciale des immigrants parlant l'anglais et le français est supérieur à celui des immigrants ne parlant que le français dans l'ensemble des régions, à l'exception toujours de l'Outaouais, pour les raisons invoquées ci-dessus. Le quotient des immigrants locuteurs des deux langues officielles du Canada est au moins quatre fois supérieur à celui de leurs homologues parlant uniquement le français dans huit régions sur dix. Cela conforte les données de taux de présence publiées par le MIFI en 2017. Ces dernières montrent que 86 % des personnes immigrantes qui parlaient exclusivement le français à leur admission entre 2006 et 2015 sont toujours au Québec en janvier 2017, contre 73 % de celles ayant déclaré connaître le français et l'anglais, et 64 % de celles ne parlant exclusivement que l'anglais (MIDI, 2017^[16]). Alors que connaître l'anglais et le français joue positivement sur l'insertion professionnelle des immigrants au Québec (voir section précédente), elle joue également négativement sur le maintien sur le territoire desdits immigrants. Néanmoins, l'effet positif sur l'accès à l'emploi semble dépasser l'effet négatif sur la rétention. Si tous les immigrants arrivés entre 2011 et 2016 savaient parler les deux langues officielles du Canada, il y aurait théoriquement 20 000 immigrants de plus en emploi au Québec que s'ils ne parlaient tous exclusivement que le français¹⁰. En contrepartie, le nombre de sorties nettes d'immigrants entre 2011 et 2016 serait théoriquement autour de 13 500 s'ils parlaient tous l'anglais et le français¹¹.

Graphique 3.21. Quotient de migration nette interprovinciale des immigrants parlant uniquement le français par rapport à ceux parlant également l'anglais (%), par région



Source : Recensement 2016.

Proposer des cours d'anglais dans le cadre du programme d'intégration est toujours théoriquement valable à partir du moment où cela ne se fait pas au détriment de l'apprentissage du français. S'assurer que les immigrants connaissent à la fois le français et l'anglais à leur arrivée ou qu'ils puissent corriger leurs lacunes dans les deux langues le cas échéant après leur installation pourrait améliorer in fine la rétention des immigrants au Québec. Par ailleurs, s'il n'est pas surprenant que les immigrants anglophones soient ceux qui partent le plus vers les autres provinces/territoires du Canada, le fait que les immigrants parlant uniquement le français aient connu également plus de sorties vers le reste du Canada

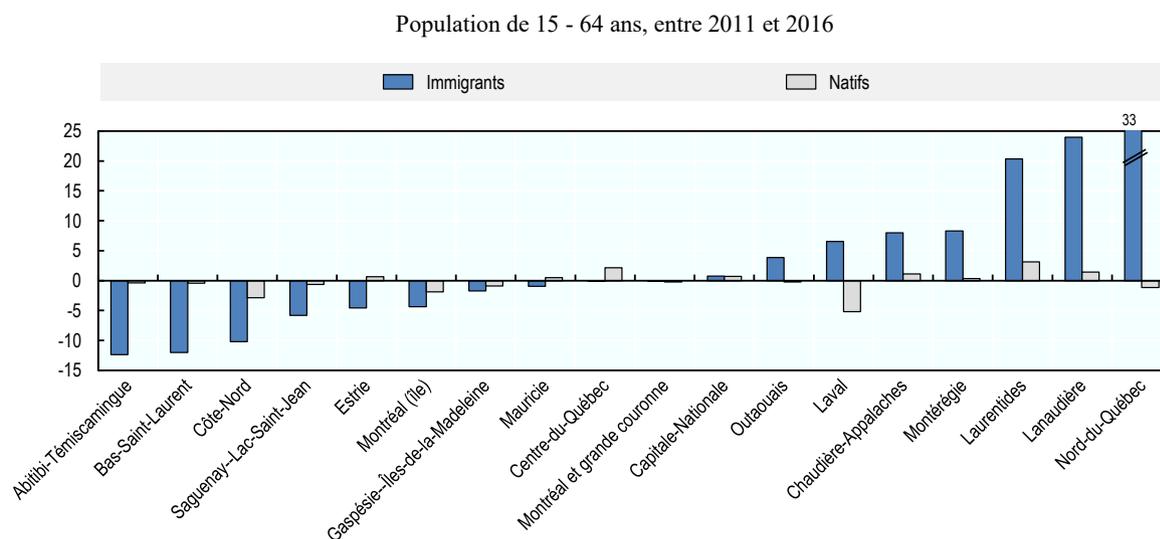
que d'entrées démontre encore une fois le problème de rétention du Québec. Les conditions d'emploi et/ou de vie dans les autres provinces/territoires du Canada sont donc suffisamment attractives pour attirer même les non-anglophones !

Au moment où les régions du Québec veulent attirer de plus en plus d'immigrants pour combler les futures pénuries de main-d'œuvre, ces difficultés à retenir la population immigrante déjà sur place posent la question fondamentale du droit à la mobilité. En dehors des travailleurs temporaires, qui ne peuvent pas facilement changer d'employeur, les immigrants bénéficiant de la résidence permanente ont le droit de circuler librement sur l'ensemble du territoire canadien. Les souhaits de régions de résidence souhaitées au Québec ne sont pas contraignants. En somme, l'immigrant peut décider de s'installer où il le souhaite au Québec, et peut très vite changer de résidence pour partir vers une autre province, quand bien même le système de sélection québécois est indépendant du système de sélection dans le reste du Canada. Si le Québec ne souhaite pas limiter la mobilité à l'intérieur du Canada, il doit impérativement évaluer les conditions qui rendent ses voisins à l'intérieur du pays plus attractif que lui afin de mieux conserver les immigrants d'âge actif. Cela permettra au Québec de trouver les meilleures incitations pour que les immigrants restent sur le territoire, et notamment en région. En Australie, l'immigrant sélectionné a l'obligation de rester deux ans dans le territoire qui l'a choisi. À défaut de méthode contraignante, les régions, en faisant jouer les synergies entre la communauté d'accueil et le monde de l'entreprise, pourraient développer une offre avantageuse aux nouveaux arrivants (logements gratuits, primes financières, accès privilégiés à certaines infrastructures, etc.), à l'image de ce que font déjà certains employeurs en difficultés de recrutement pour attirer des travailleurs temporaires.

Migrations interrégionales : quelles régions attirent le plus ?

Malgré une migration nette des 15-64 ans négative vers les autres provinces/territoires du Canada, certaines régions du Québec réussissent malgré tout à faire croître leur population via la migration interne, grâce à un plus grand nombre d'entrées venant d'autres régions du Québec que de sorties. Encore une fois, ces mouvements sont bien plus prononcés pour les immigrants (comparativement à la taille de leur population) que pour les natifs. Les entrées nettes d'immigrants d'âge actif entre 2011 et 2016 représentent 4 % de la population immigrante en Outaouais, et jusqu'à 33 % dans le Nord-du-Québec, alors que ces deux régions ont perdu de la population native d'âge actif par la migration interrégionale au cours de la même période. Ces entrées nettes d'immigrants représentent également 8 % de cette population en Chaudière-Appalaches, contre 1% de la population native¹². Enfin, la Capitale-Nationale et le Centre-du-Québec ont connu une migration interrégionale nette quasi nulle de leur population immigrante. Le Centre-du-Québec a en parallèle connu une migration nette interrégionale de +2 % de sa population native, ce qui montre que la région (Drummondville en tête) est attractive, et aurait donc des arguments à faire valoir pour attirer la population immigrante également. Bien identifier ces arguments et réfléchir à comment les adapter aux besoins spécifiques des immigrants pourrait peut-être permettre de développer un exemple de modèle d'attractivité pour le Centre-du-Québec, mais aussi pour les autres régions.

Graphique 3.22. Quotient de migration nette interrégionale intra-Québec (%) selon le statut d'immigration, par région du Québec



Note : Montréal et sa grande couronne comprend l'île de Montréal et les régions de Laval, Lanaudière, Laurentides et Montérégie.

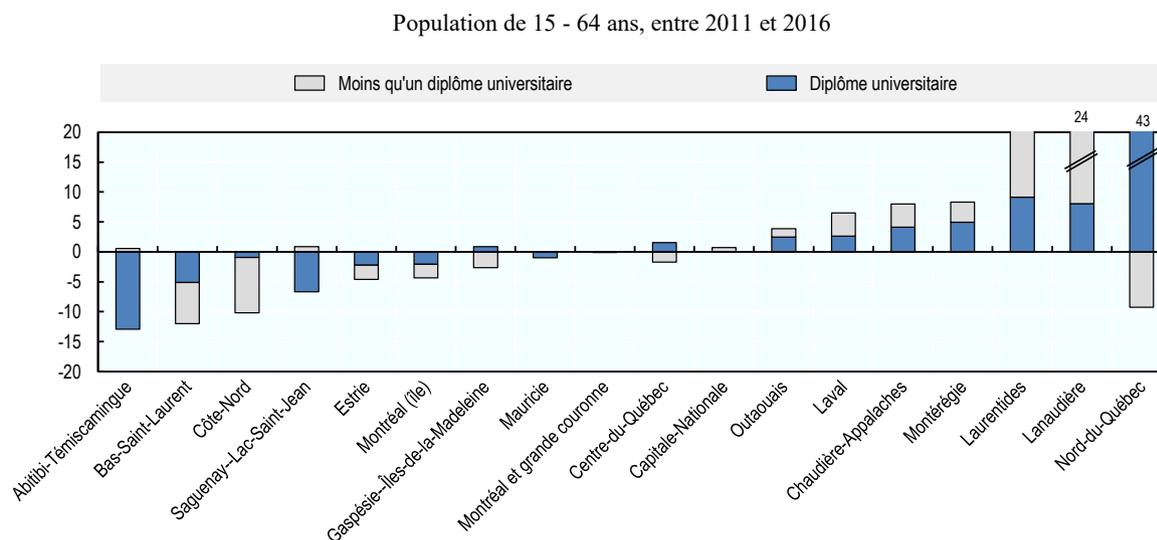
Source : Recensement 2016.

Hormis ces régions, ce sont surtout les régions proches de Montréal (Laurentides, Lanaudière, Laval et Montérégie) qui ont bénéficié le plus de la migration interrégionale, notamment de celle des immigrants. Ce résultat est ceci étant un trompe-l'œil. Cette migration est majoritairement le fait d'anciens résidents de l'île de Montréal qui viennent s'installer dans la grande couronne de Montréal tout en continuant à travailler sur l'île. La migration nette positive de résidents d'âge actif dans les régions de la couronne de Montréal ne correspond donc pas à une migration effective de travailleurs. Pour éviter cet écueil, nous présentons dans cette section des données de migration nette interrégionale pour l'île de Montréal, mais aussi pour l'ensemble de Montréal et sa grande couronne (incluant donc les quatre régions proches suscitées). En observant uniquement la migration nette entre Montréal et sa couronne et les autres régions du Québec, la migration nette des personnes d'âge actif s'avère en fait quasi nulle. Elle est en fait très légèrement négative pour les immigrants (-0.2 %) et très légèrement positive pour les natifs (+0.2 %). Globalement, Montréal et sa grande couronne n'attirent pas les immigrants des autres régions. La migration interrégionale n'aggrave donc pas les inégalités de répartition de la population immigrante entre la plus grande métropole de la province et les autres régions.

Il n'en reste pas moins que sept régions connaissent des sorties d'immigrants d'âge actif vers d'autres régions significativement plus élevées que les entrées, alors que l'évolution de la population native par la migration interrégionale est stable. Ces régions sont principalement celles où la population immigrante est déjà faible. L'Abitibi-Témiscamingue, le Bas-Saint-Laurent et la Côte-Nord ont ainsi perdu 10 % de leur population immigrante d'âge active nette à cause de la migration interrégionale. L'Abitibi-Témiscamingue est une des régions que les immigrants quittent pour rejoindre la couronne de Montréal. À l'inverse, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif du Bas-Saint-Laurent ne rejoignent pas cette région, mais plutôt la Capitale-Nationale ou la Chaudière-Appalaches. L'Estrie, où la population immigrante est plus élevée, a aussi perdu 5 % de sa population immigrante d'âge actif, principalement vers la Capitale-Nationale et

l'Outaouais. Les stratégies de déplacement de la population immigrante sont donc variables d'une région à l'autre, mais dépendent beaucoup de la situation de l'emploi et des conditions d'accueil dans les régions de destination. La Capitale-Nationale, mais aussi l'Outaouais, frontalier de la capitale fédérale, sont perçus comme plus ouverts aux personnes immigrantes, autant du point de vue des institutions que de la société civile.

Graphique 3.23. Migration interrégionale nette des immigrants par niveau d'éducation, selon la région du Québec



Note : Montréal et sa grande couronne comprend l'île de Montréal et les régions de Laval, Lanaudière, Laurentides et Monterégie.

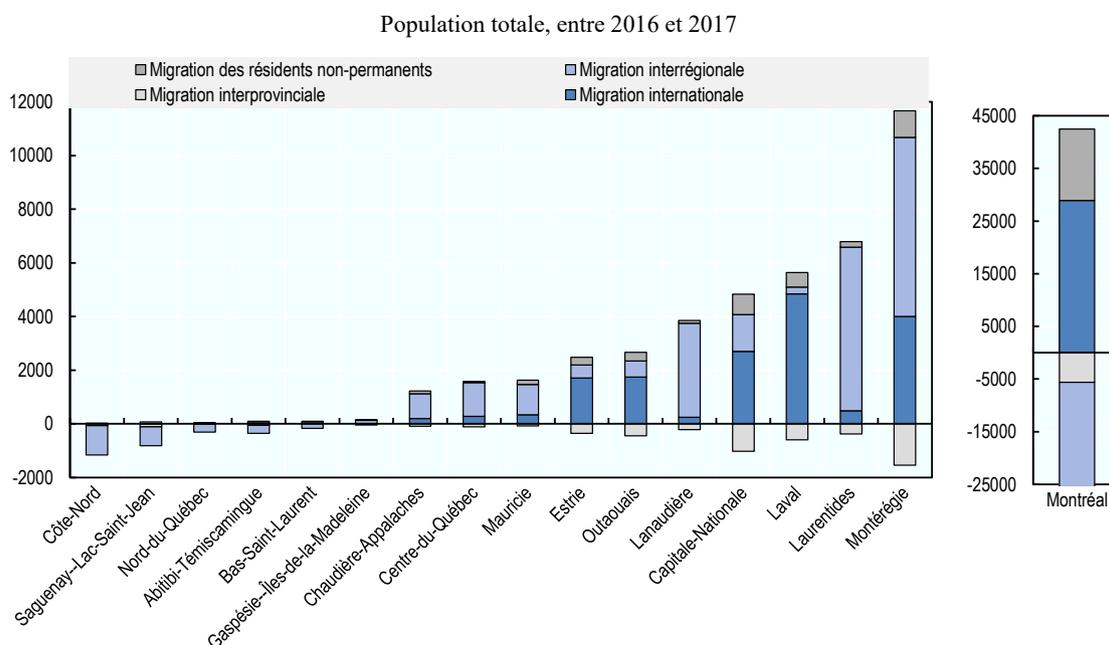
Source : Recensement 2016.

Le niveau d'éducation des immigrants d'âge actif ayant effectué une migration interne au Québec varie selon la nouvelle région d'installation. La majorité des entrées nettes d'immigrants dispose d'un diplôme universitaire en Outaouais ou en Monterégie. Mais d'autres régions de la couronne de Montréal attirent plutôt des immigrants moins diplômés, qui représentent entre 55 et 66 % des entrées nettes d'immigrants d'âge actif dans les Laurentides, à Laval et en Lanaudière. Les régions qui ont perdu de la population immigrante entre 2011 et 2016 par la migration interrégionale, comme le Bas-Saint-Laurent ou la Côte-Nord, ont perdu essentiellement de la population ayant moins qu'un diplôme universitaire. Par contre, à l'instar de la migration nette vers les autres provinces/territoires du Canada, les sorties nettes d'immigrants d'âge actif sont exclusivement des immigrants diplômés universitaires en Abitibi-Témiscamingue et dans le Saguenay--Lac-Saint-Jean, alors que les deux régions connaissent en parallèle des entrées nettes d'immigrants ayant des diplômes inférieurs. Ces deux régions perdent donc leur population immigrante la plus qualifiée, une tendance qui peut s'expliquer par la composition des métiers dans ces régions. En Abitibi-Témiscamingue, par exemple, quatre emplois sur cinq ont un niveau de qualification moyen ou faible, d'après l'Enquête sur la population active. Les opportunités pour les immigrants diplômés universitaires semblent donc plus faibles. C'est l'inverse dans le Nord-du-Québec, dont les entrées nettes d'immigrants ayant ce niveau élevé de diplôme ont permis à cette population d'augmenter de 43 %, alors même que la population immigrante moins diplômée a diminué de 9 % sous l'effet des sorties nettes vers les autres régions du Québec.

Sans la migration internationale, le Québec verrait sa population active diminuer

Au final, dix régions du Québec ont perdu de la population active entre 2011 et 2016 sous l'effet de la migration intra-Canada, majoritairement à cause d'une plus forte migration nette vers les autres provinces et territoires du Canada. Si l'on ne prend pas en compte les migrations entre Montréal et les quatre régions de sa couronne, seules les régions Nord-du-Québec, Chaudière-Appalaches et Outaouais ont gagné de la population immigrante d'âge actif. L'Estrie, la Capitale-Nationale, la Mauricie, le Centre-du-Québec et la Chaudière-Appalaches ont pour leur part connu plus d'entrées de natifs d'âge actif que de sorties, en plus des régions Montérégie, Lanaudière et Laurentides, dans la couronne de Montréal. Ces sept dernières régions, ainsi que l'Outaouais, ont connu une migration nette d'âge actif positive ces cinq dernières années, immigrants et natifs confondus.

Graphique 3.24. Migration nette par composante, selon la région du Québec



Note : Les données de migration nette interprovinciale et interrégionale proviennent de données administratives (fiscales et d'assurance maladie) sur la période 2016-2017. En conséquence, elles ne peuvent être comparées avec les données de solde migratoire présentées dans cette section, qui sont estimées par le Recensement 2016. *Source* : Statistique Canada, Estimations démographiques, séries provisoires de février 2018 basées sur les données du programme de l'Allocation canadienne pour enfants (ACE) ; pour la migration interrégionale : Institut de la statistique du Québec, basée sur les Fichiers d'Inscription des personnes assurés de la Régie de l'Assurance Maladie du Québec (FIPA-RAMQ).

Les données les plus récentes sur le solde migratoire de l'ensemble de la population (immigrants et natifs) entre 2016 et 2017 confirment ces conclusions. Au final, en incluant la migration nette d'enfants et de retraités, sept régions du Québec ont perdu de la population via la migration intra-Canada en 2017 : Côte-Nord, Saguenay--Lac-Saint-Jean, Nord-du-Québec, Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Laval et Montréal. Le Québec a une migration nette intra-Canada de -25 000 personnes, mais la migration internationale compense largement cette perte de population.

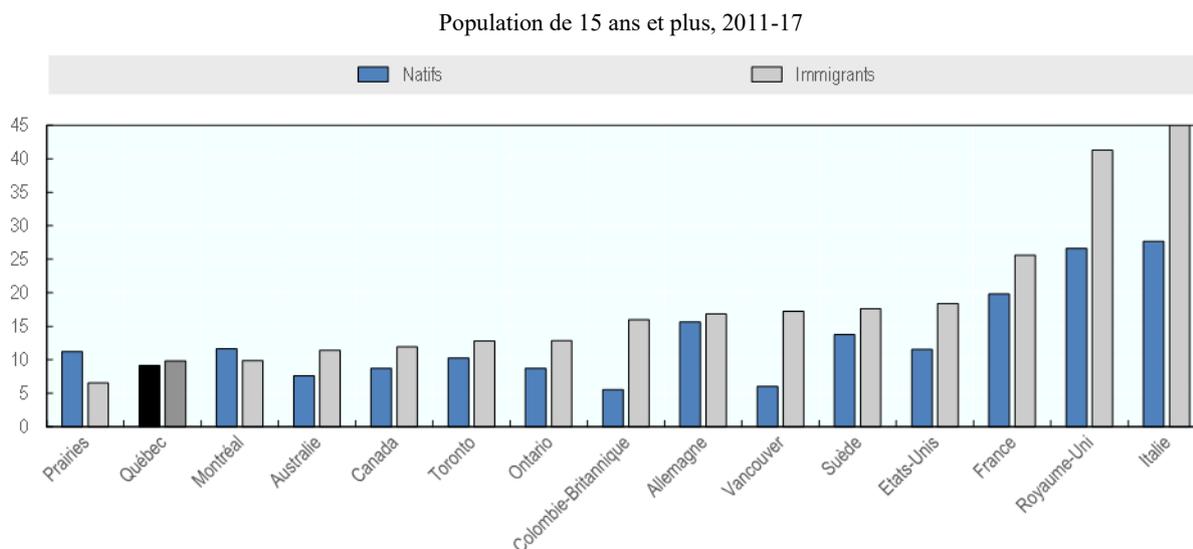
La migration internationale est en effet le principal moteur de la croissance de la population québécoise. Le Québec a ainsi reçu entre 2016 et 2017 53 199 personnes venant de l'étranger, mais n'a connu que 7 623 sorties vers l'étranger. À cette migration internationale nette de +45 576 s'ajoute le solde migratoire des résidents non permanents, estimés à +17 269 étrangers. L'ensemble des régions du Québec reçoivent au final au minimum deux fois plus d'entrées venant de l'étranger qu'ils ne connaissent de sorties vers l'étranger. Dans la majorité des régions, on observe au minimum cinq fois plus de flux d'immigration internationale que de flux d'émigration, voire dix fois plus en Estrie, à Montréal, en Outaouais et à Laval. En Estrie, Outaouais, Capitale-Nationale et Laval, régions qui attirent de la population des autres régions du Québec, la migration internationale nette (d'immigrants et de résidents non permanents) est malgré tout au moins deux fois plus forte que la migration interrégionale. À Montréal, la migration internationale nette (+42 500 personnes) compense largement la migration intra-Canada, qui est de -25 500 personnes en 2017. Par contre, bien qu'elle soit positive, la migration internationale reste insuffisante pour compenser les départs de population vers le reste du Québec et du Canada dans cinq régions : Côte-Nord, Saguenay--Lac-Saint-Jean, Nord-du-Québec, Abitibi-Témiscamingue et Bas-Saint-Laurent.

Le solde migratoire internationale disponible ne permet pas de distinguer la migration de personnes nées au Canada de celles de personnes nées à l'étranger. Il n'est donc pas possible de connaître la part d'émigrants internationaux qui sont des anciens immigrants. Les différentes données nationales des pays de l'OCDE (données administratives, recensement, enquêtes ménages), telles que celles collectées dans la base de données sur les immigrés dans les pays de l'OCDE – DIOC (OCDE, 2019_[17]), se réfèrent quasi exclusivement au pays de naissance. On peut donc les utiliser pour estimer les natifs du Canada qui sont partis à l'étranger, mais pas les personnes nées en dehors du Canada qui sont parties à l'étranger après avoir vécu au Canada. Les pays de l'OCDE collectent aussi dans leur majorité le lieu de résidence antérieur. Les pays disposant de registres de population enregistrent ainsi le pays de résidence antérieur dès l'arrivée. Les autres pays questionnent le plus souvent dans des enquêtes ou recensements le lieu de résidence un an ou cinq ans auparavant, le lieu n'étant pas toujours détaillé. Ces données permettent donc parfois d'estimer les flux d'immigration internationale, quel que soit le pays de naissance de la personne. Mais cette collecte se réfère ici encore au pays exclusivement. On pourrait donc estimer le nombre de natifs et d'immigrants ayant quitté le Canada pour un autre pays de l'OCDE, mais on ne peut estimer ceux qui sont partis du Québec spécifiquement.

Néanmoins, l'enquête mondiale Gallup peut être utilisée afin d'estimer les souhaits d'émigration internationale au Québec pour les natifs et les immigrants. Bien entendu, un souhait n'augure pas nécessairement d'un départ effectif à l'étranger, mais il donne une idée des comportements de mobilité internationale selon le pays de naissance. D'après cette source, moins d'une personne sur dix interrogée au Québec entre 2011 et 2017 et ayant au moins 15 ans souhaitait déménager à l'étranger de manière permanente, si cela lui était possible. Cette part est dans la moyenne de celle observée dans l'ensemble du Canada pour les natifs. Elle est par contre plus faible pour les immigrants¹³ qui sont 10 % au Québec à souhaiter partir à l'étranger, contre 12 % dans l'ensemble du Canada. La part de souhaits d'émigration internationale chez les immigrants est une des plus faibles du Canada, seulement supérieur aux provinces des prairies. En comparaison, 13 % des immigrants résidant en Ontario et 16 % de ceux résidant en Colombie-Britannique souhaitent partir à l'étranger. Les immigrants au Québec ont donc moins tendance à être attirés par l'étranger que dans le reste du Canada. Ce constat vaut autant pour Montréal que pour le reste du

Québec, alors que les souhaits d'émigration internationale sont plus élevés chez les natifs de Montréal que chez ceux résidant ailleurs au Québec.

Graphique 3.25. Part de la population (%) souhaitant dans l'idéal déménager de manière permanente dans un pays étranger par lieu de naissance, pour une sélection de provinces du Canada et de pays de l'OCDE



Note : Ce tableau est basé sur la part ayant répondu vouloir déménager à la question suivante : « Idéalement, si vous en aviez la possibilité, aimeriez-vous déménager de manière permanente dans un autre pays, ou préféreriez-vous continuer à vivre dans ce pays ? » La question ne comporte pas de temporalité, le souhait peut donc être un souhait de long terme.

Source : Enquête mondiale Gallup, 2011-2017.

D'après l'enquête mondiale Gallup, le principal pays de destination souhaité des immigrants est les États-Unis (avec 16 % des souhaits), suivi d'un groupe de pays où les opportunités de métiers qualifiés de l'informatique et du jeu vidéo sont relativement nombreuses (Suisse, Royaume-Uni, Japon avec 6 % des souhaits environ). Ces souhaits diffèrent fortement des natifs, qui, s'ils sont également attirés plus souvent par les États-Unis (17%), souhaiteraient également dans l'idéal émigrer un jour en France (8%) ou en Espagne (6%). Néanmoins, il est intéressant de noter qu'un tiers des natifs souhaitant émigrer à l'étranger n'ont pas d'idées précises sur le pays souhaité, alors que ça n'est le cas que de 7 % des immigrants. Enfin, la principale différence régionale visible est que les immigrants résidant à Montréal ont plus souvent tendance à vouloir vivre dans des pays anglophones (États-Unis, Royaume-Uni, Australie) que ceux vivant ailleurs au Québec.

Au final, la part d'immigrants souhaitant déménager à l'étranger est une des plus faibles au Québec par rapport aux principaux pays d'immigration de l'OCDE. Si le niveau du Québec est comparable à celui de l'Australie dans son ensemble, il est bien inférieur à celui observé en Allemagne (17 %), aux États-Unis (18 %), mais surtout à celui de la France (26 %), du Royaume-Uni (41 %) et d'Italie (45 %). De plus, le Québec est une des rares régions où les immigrants ne souhaitent pas plus déménager à l'étranger que les natifs. Ces données, à défaut d'exprimer des départs réels, montrent bien que si le Québec est moins attractif que les autres provinces/territoires du Canada, notamment pour les immigrants, il reste plus attractif que les autres pays de l'OCDE ayant une forte présence immigrée, y compris les pays francophones ou anglophones.

Le problème global d'attractivité du Québec et ses régions

Des conditions salariales légèrement moins intéressantes, une surqualification importante, les différents indicateurs analysés dans les sections précédentes montrent que le Québec est moins compétitif sur de nombreux aspects pour la population immigrante que le reste du Canada. Ces différents éléments expliquent en grande partie les départs du Québec des immigrants vers le reste du pays. Si les immigrants semblent à l'inverse préférer rester au Québec que partir à l'étranger, il n'en reste pas moins que certains souhaitent partir à l'étranger et que ce nombre d'émigrants pourrait grossir si le Québec n'améliore pas ses capacités de rétention. À l'heure où les besoins de main-d'œuvre se multiplient, elle ne peut en effet se permettre de perdre de la population active, même une petite partie. Ce dernier constat vaut bien sûr pour l'ensemble de la population résidente, et non uniquement les immigrants. Cette section se propose de regarder le problème plus global d'attractivité du Québec et ses régions, car l'appel à l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre ne peut être une réussite que s'il s'accompagne de mesures visant à renforcer la compétitivité de l'économie provinciale dans son ensemble.

Comment l'offre et la demande de compétences se conjuguent-elles pour favoriser la création d'emplois de qualité dans les villes et régions

Si l'obtention de compétences est un élément clé au niveau individuel pour l'accès à l'emploi puis pour progresser dans sa carrière professionnelle, elle est plus globalement fondamentale pour l'avenir même des entreprises, car c'est par les compétences que passent l'innovation et la croissance économique. C'est d'autant plus le cas dans les pays de l'OCDE, où la part de l'économie de la connaissance est de plus en plus importante, ce qui a entraîné ces trente dernières années de forts investissements dans l'éducation, afin d'accroître la part de la population diplômée du supérieur. La plupart des pays de l'OCDE, le Canada, et le Québec en particulier, en tête ont également basé leur modèle migratoire sur l'économie de la connaissance, en sélectionnant largement l'immigration par le niveau d'éducation. Comme montré au chapitre 1, près des deux tiers des immigrants de 15-64 ans au Québec ont un niveau d'éducation élevé, contre 45 % des natifs.

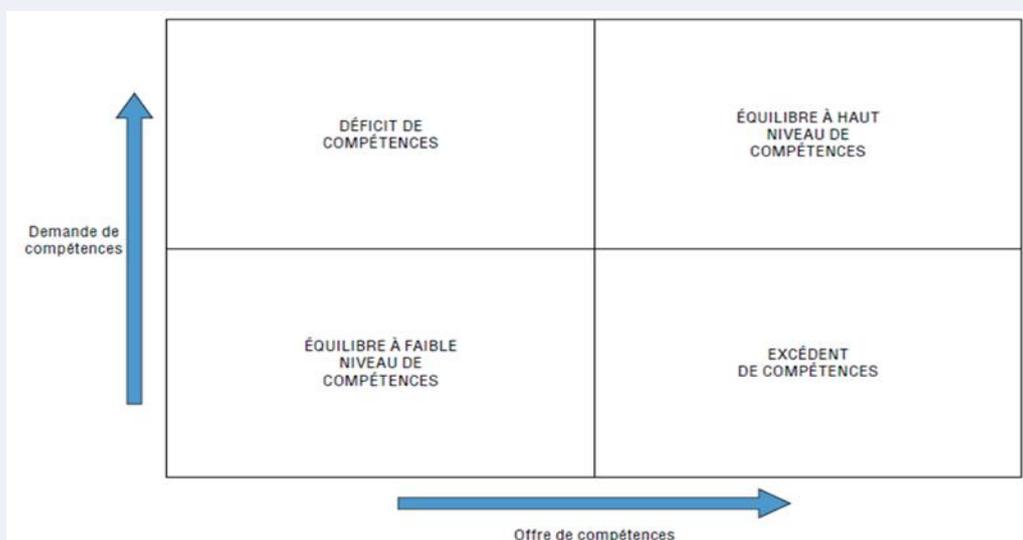
Néanmoins, attirer les talents de l'étranger et permettre à des générations de jeunes d'atteindre un niveau d'éducation supérieur n'est pas toujours suffisant pour garantir la création d'emploi et une meilleure productivité. L'ampleur de la demande de compétences, et la manière avec laquelle les employeurs locaux utilisent ces compétences, doivent également être prises en compte. Pour de nombreuses raisons, les entreprises peuvent faire une utilisation sous-optimale des compétences disponibles (Froy, Giguère and Meghnagi, 2012^[18]). Certaines économies basées sur des secteurs à moindre valeur ajoutée peuvent ainsi ne pas avoir besoin d'utiliser tout le potentiel de compétences de leur population. Ce type de modèle entraîne une faible productivité, et en corollaire des salaires plus faibles et des emplois en moyenne de moindre qualité, notamment un fort déclassement quand l'offre de compétences de la population est forte. Dans ce cas de figure, investir dans le développement des compétences peut alors ne pas donner les résultats escomptés (OCDE, 2017^[19]). À l'inverse, certaines économies peuvent encourager l'innovation, la recherche ou l'entrepreneuriat. Mais cette demande forte de compétences peut ne pas trouver de réponse auprès de la population si celle-ci ne dispose pas des compétences adéquates. Dans ce cas de figure, le développement économique ne réussira pas à atteindre les objectifs fixés par l'investissement initial. La prospérité d'un territoire dépend donc pour une large part de la capacité des acteurs locaux à favoriser un équilibre entre un haut niveau d'offre et de demande de compétences. Cette capacité peut être résumée par outil de diagnostic statistique, développé par le Programme LEED de l'OCDE (Encadré 3.3).

Encadré 3.3. Explication de l'outil de diagnostic

Le Programme LEED de l'OCDE a développé un outil de diagnostic statistique permettant d'évaluer la mise en adéquation entre l'offre et la demande de compétences. L'estimation du niveau de l'offre de compétences correspond au pourcentage de la population détenant un diplôme d'études postsecondaires. La demande de compétences est évaluée à partir d'un indice composite comprenant le pourcentage de la population occupant des emplois exigeant des compétences moyennes ou élevées et le produit intérieur brut par travailleur (comme approximation de la productivité). Les indices sont normalisés à l'aide de la méthode inter décile et comparés à la médiane des territoires inclus dans l'analyse comparative.

En fonction du niveau relatif de l'offre et de la demande de compétences, l'économie locale peut entrer dans l'une des quatre catégories suivantes : équilibre à faible niveau de compétences (où le niveau de l'offre de compétences ainsi que la demande sont relativement bas), déficit de compétences (où l'offre de compétences est relativement basse alors que la demande est relativement élevée), excédent de compétences (où l'offre de compétences est élevée et la demande faible) et équilibre à niveau élevé de compétences (où l'offre ainsi que la demande sont relativement élevées).

Graphique 3.26. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences

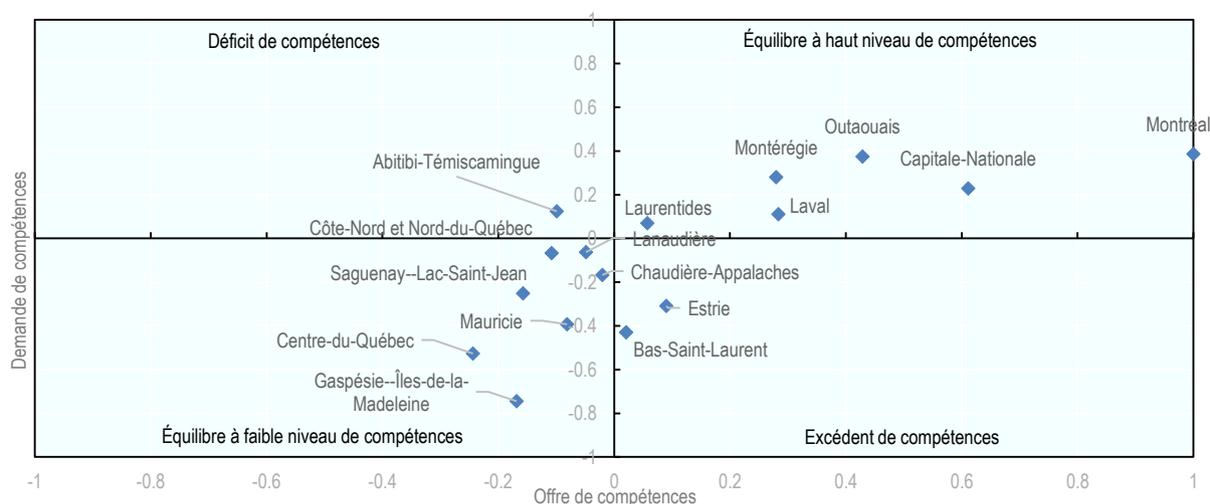


De plus amples renseignements sur la méthodologie sont disponibles dans (Froy, Giguère and Meghnagi, 2012_[18]).

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les grands centres urbains concentrent une part grandissante de la population ayant un haut niveau d'éducation, car ils proposent des emplois plus nombreux et variés, ainsi que des rémunérations plus importantes, ce qui permet aux diplômés de trouver plus facilement des emplois en rapport avec leurs compétences (OCDE, 2015_[20]). Le Québec ne déroge pas à ce modèle. Comparativement au reste de la province, les régions situées dans un équilibre à haut niveau de compétences (avec une forte offre et demande de compétences) sont toutes situées dans des aires métropolitaines : la Capitale-Nationale, la grande couronne de Montréal (Montréal, Laval, Montérégie et Laurentides dans une moindre mesure), et l'Outaouais, situé dans la grande

couronne de la capitale fédérale Ottawa. Bien que l'offre de compétences soit moindre que dans toutes ses régions, l'Estrie et le Bas-Saint-Laurent disposent également d'une population relativement plus diplômée que dans le reste du Québec, alors que ces régions, où l'emploi manufacturier est encore important, ont une demande de compétences relativement faible. Ces deux régions sont donc en excédent de compétences.

Graphique 3.27. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, régions administratives du Québec, 2016

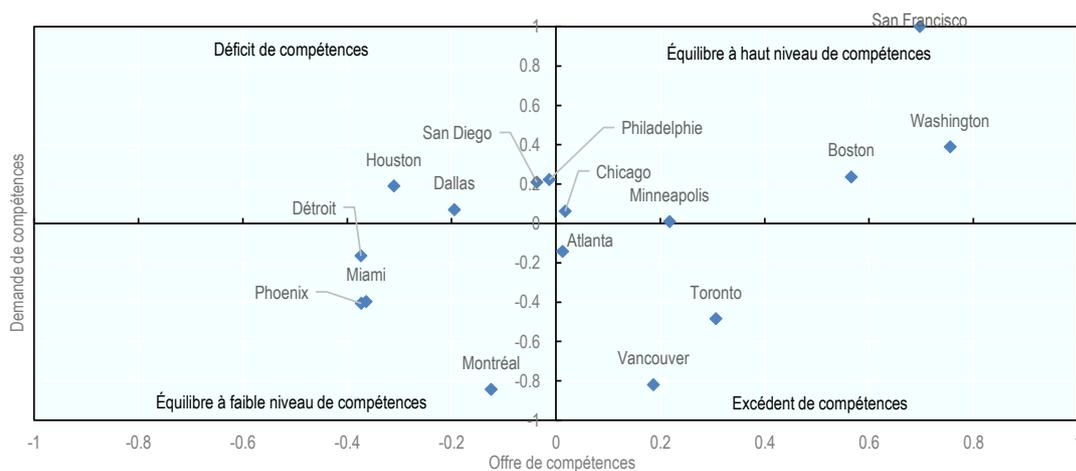


Source : Enquête sur la Population active 2016.

Les autres régions du Québec disposent d'une offre de compétence moindre parmi leur population. La situation de l'Abitibi-Témiscamingue est à ce titre particulière. En effet, sa population est relativement moins diplômée que dans le reste du Québec alors que la demande en compétence (niveau de qualification moyenne en particulier) dans la région est du même niveau qu'à Laval, par exemple. L'Abitibi-Témiscamingue est donc en déficit de compétences, alors que la région est une des plus touchées par les difficultés de recrutement et qu'elle est celle qui a le plus de mal à conserver sa population immigrante, notamment la plus qualifiée, comme l'a montré la section précédente. Les autres régions du Québec sont quant à elles dans un équilibre à faible niveau de compétences (offre et demande de compétences relativement faibles). C'est particulièrement le cas de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et du Centre-du-Québec. En tant que principal moteur économique du Québec, Montréal se place donc comme la région étant dans l'équilibre à plus haut niveau de compétences. Toutefois, alors que dans la plupart des pays de l'OCDE, les grandes agglomérations se distinguent nettement des autres territoires tant du point de vue de l'offre que de la demande de compétences, ça n'est pas le cas pour Montréal. Si la ville se distingue par le niveau d'éducation élevé de sa population, comparativement aux autres régions, la demande en compétences n'est pas significativement plus élevée qu'en Outaouais ou dans la Capitale-Nationale. Différents travaux de l'OCDE ont déjà montré le « paradoxe urbain » qui caractérise les grandes villes, avec d'un côté une population au capital humain élevé, et de l'autre des poches de pauvreté provoquées par la présence de chômeurs et de travailleurs peu rémunérés (OECD/China Development Research Foundation, 2010_[21]). Montréal semble être dans ce cas de figure. Si le salaire moyen en 2016 est en effet le plus élevé de toutes les régions du Québec (CAD 42 700 contre CAD

38 400 en moyenne par région), le salaire médian est nettement inférieur (CAD 29 000 contre CAD 31 100). Ces données témoignent d'écart importants de salaire au sein de la population montréalaise.

Graphique 3.28. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, sélection d'aires métropolitaines d'Amérique du Nord, 2016



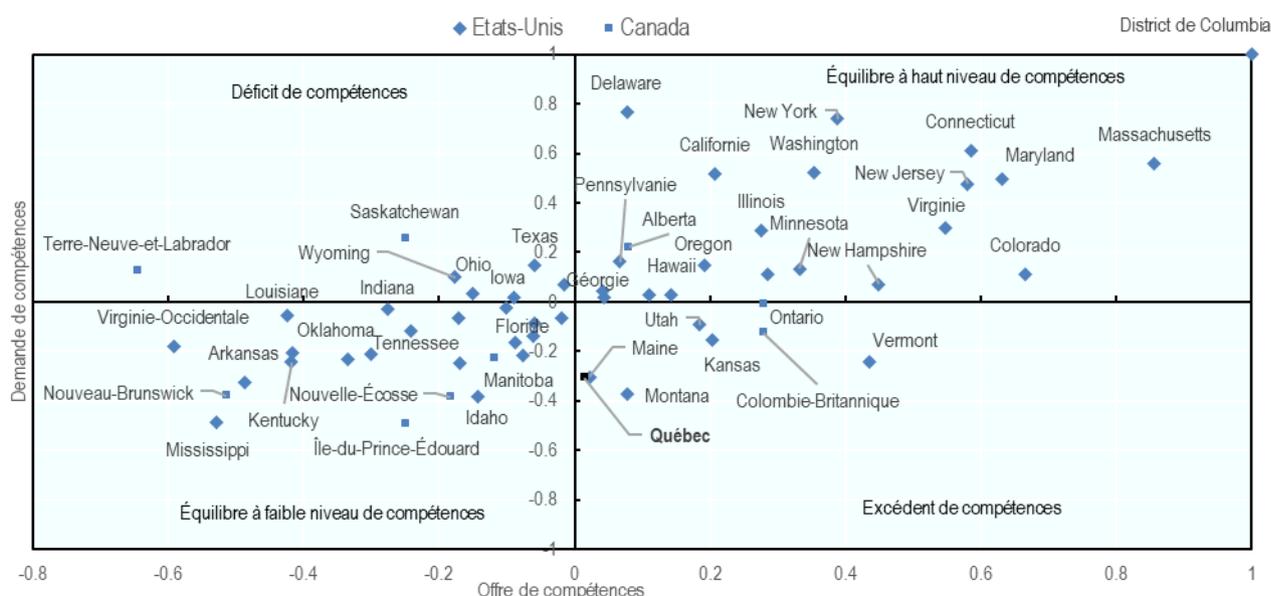
Source : Offre de compétences : Recensement 2016 (Canada) et *American Community Survey* 2016 (États-Unis) ; niveau de qualification des emplois : Enquête sur la population active 2016 (Canada) et *American Community Survey* 2016 (États-Unis) ; Productivité : Base de données de l'OCDE sur les aires métropolitaines, 2016.

La position de Montréal en termes de compétences est au final moins positive que ce que sa position au sein du Québec laisse entrevoir, si on la compare avec les métropoles d'Amérique du Nord de population relativement comparable (entre 3.5 et 10 millions d'habitants). Relativement à ces métropoles, Montréal se trouve en effet dans un équilibre à faible niveau de compétences, à l'instar de Miami ou Détroit, aux États-Unis. La principale ville du Québec se caractérise par le niveau de demande de compétences le plus faible des agglomérations de taille similaire de la région. L'offre de compétences au sein de sa population, si elle est plus élevée que dans certaines métropoles des États-Unis, reste néanmoins également relativement plus faible que dans la plupart des métropoles nord-américaines. C'est notamment le cas face à Vancouver ou Toronto, au Canada, qui dispose d'une offre de compétences relativement élevée, alors que la demande de compétence y est relativement faible (ils sont donc en excédent de compétences).

Montréal étant le pôle économique du Québec, son positionnement relativement mauvais par rapport au diagnostic de compétences influence le niveau général de la province. En comparaison des autres provinces canadiennes et des états des États-Unis, le Québec n'est pas particulièrement attractif par sa productivité relativement basse et sa population relativement moins qualifiée. Le niveau général de compétitivité et de dynamisme économique du Québec dans son ensemble ne permet pas d'attirer les talents et les entreprises à forte valeur ajoutée autant qu'elle le souhaiterait. Elle produit en effet des compétences à un niveau très moyen ; et cette offre rejoint une demande en compétence de la part des entreprises qui est bien inférieure à la plupart des autres territoires d'Amérique du Nord. Au final, sa situation est plus enviable que la plupart des provinces maritimes voisines, qui sont dans un équilibre à faible niveau de compétences, au même titre que le

Manitoba et les états du sud des États-Unis dont la Floride, la Louisiane ou le Mississippi. Elle fait également mieux que le Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ohio ou même le Texas, qui sont en déficit de compétences. Mais le Québec est moins attractif que l'Ontario, la Colombie-Britannique et surtout l'Alberta. Par rapport aux moteurs de l'économie américaine comme New York, la Californie, le Massachusetts ou l'Illinois, qui sont dans un équilibre à haut niveau de compétences, le Québec se retrouve plutôt dans une situation comparable au Maine voisin.

Graphique 3.29. Équilibre entre l'offre et la demande de compétences, provinces du Canada et états des États-Unis, 2016



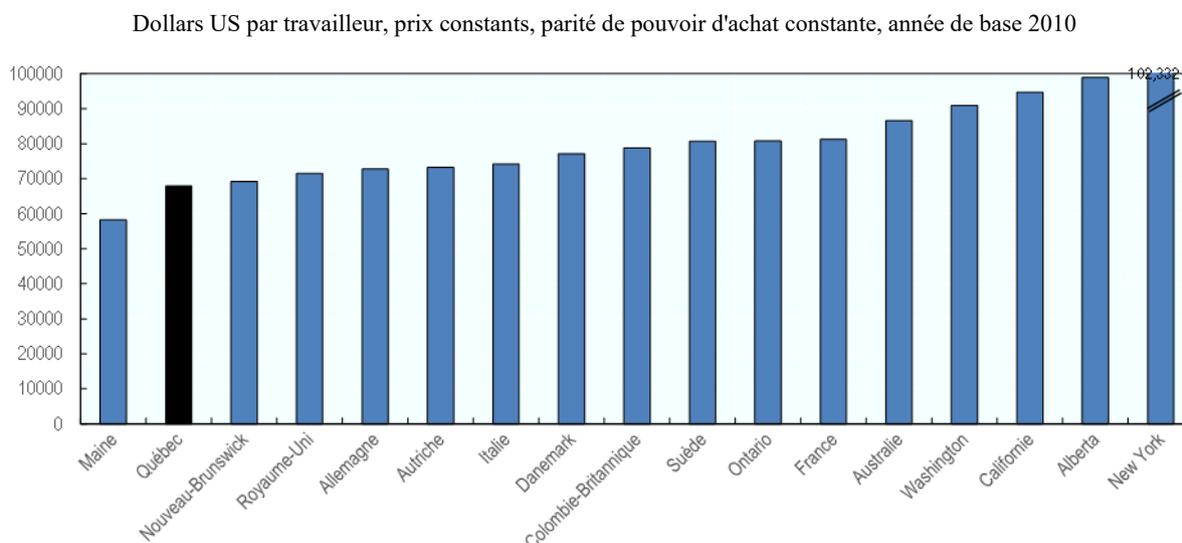
Source : Offre de compétences : Recensement 2016 (Canada) et *American Community Survey* 2016 (États-Unis) ; niveau de qualification des emplois : Enquête sur la population active 2016 (Canada) et *American Community Survey* 2016 (États-Unis) ; Productivité : Base de données de l'OCDE sur les aires métropolitaines, 2016.

Sortir du piège de l'équilibre à faible niveau de compétence

Le problème d'attractivité du Québec est en grande partie la conséquence d'un niveau de productivité structurellement faible. Une heure travaillée par une personne québécoise engrangera moins de richesse qu'une heure travaillée dans la majorité des pays de l'OCDE. Le Graphique 3.30 résume la valeur ajoutée brute (VAB) par travailleur au Québec et dans diverses régions et pays de l'OCDE. En 2015-16, avec une VAB par travailleur de USD 68 000 par an, le Québec s'avère être un des territoires sélectionnés les moins productifs, faisant mieux seulement que son voisin le Maine, aux États-Unis. La productivité du Québec est plus faible que dans n'importe quelle autre province du Canada, où la VAB peut atteindre près de USD 100 000 en Alberta, et est bien inférieure à la majorité des États des États-Unis (où elle atteint en moyenne USD 81 000 voire plus de 90 000 en Californie ou à New York). Si la productivité au Québec est plus forte que dans la majorité des pays d'Europe centrale et orientale (pays non représentés dans le graphique), elle est plus faible que partout ailleurs en Europe, avec une VAB par travailleur inférieure de USD 12 000 avec la France, par exemple. Si on compare le Québec avec des territoires de population relativement similaire en Europe, la productivité du Québec est toujours inférieure, la VAB

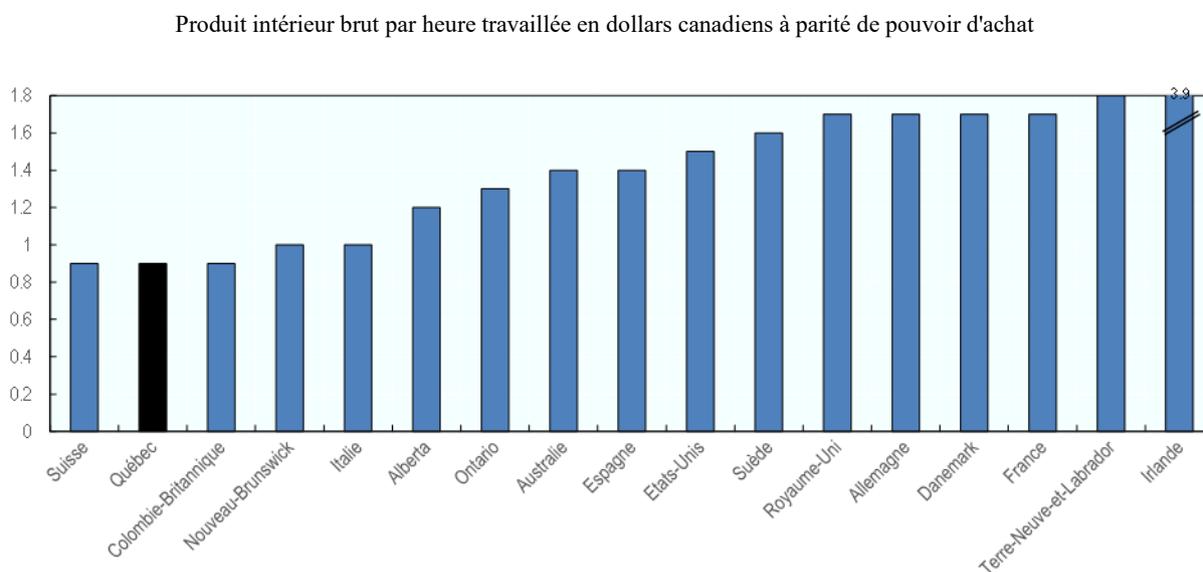
par travailleur étant de USD 73 000 en Autriche, 77 000 dans la région française d'Auvergne-Rhône-Alpes, ou encore 81 000 en Suède.

Graphique 3.30. Valeur ajoutée brute par travailleur, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE, 2015-16



Source : Base de données statistiques régionales de l'OCDE

Graphique 3.31. Croissance annuelle (%) de la productivité du travail entre 1981 et 2017, pour une sélection de régions et de pays de l'OCDE



Note : L'indicateur utilisé ici pour estimer l'évolution de la productivité est différent de celui utilisé au Graphique 3.30. Les deux graphiques ne peuvent donc pas être directement comparés.

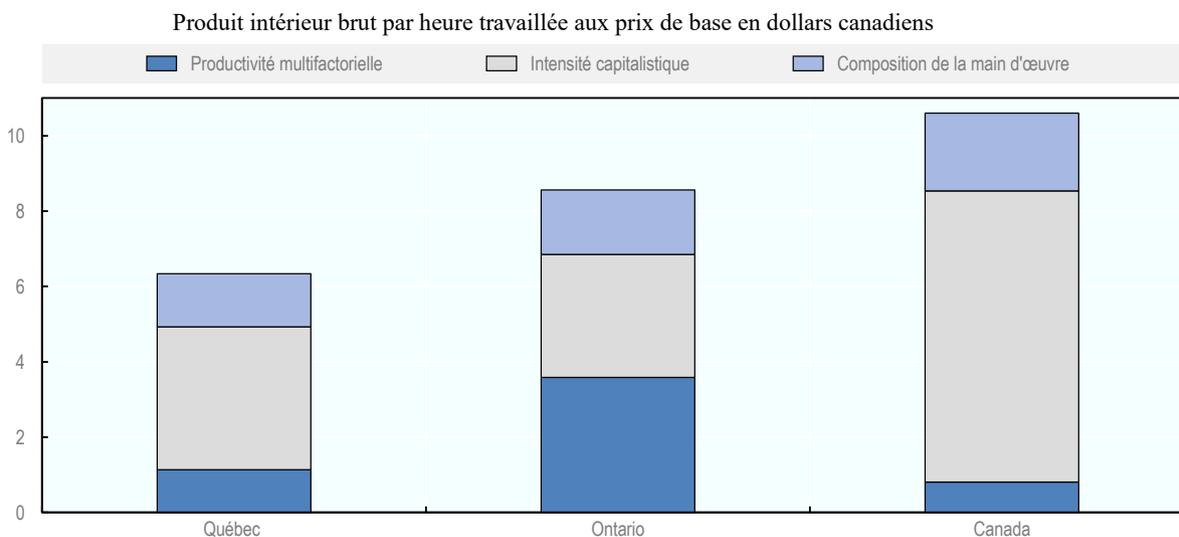
Source : Productivité et prospérité au Québec : Bilan 2018 (2019)

Le Québec n'a toutefois pas toujours été en queue de peloton en termes de productivité. Au début des années 80, la productivité des travailleurs était supérieure à celle observée en

Ontario ou au Royaume-Uni par exemple. Mais depuis lors, la croissance annuelle de la productivité est une des plus faibles de l'OCDE. Entre 1981 et 2017, la productivité du travail n'a ainsi augmenté que de 0.9 % par an, le niveau le plus faible avec celui de la Suisse et de la Colombie-Britannique (Deslauriers, Gagné and Paré, 2019^[22]). Au cours de la même période, la productivité du travail a augmenté de 1.5 % tous les ans aux États-Unis, et de 1.7 % annuel dans plusieurs pays d'Europe, dont le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Danemark et la France. La croissance annuelle de la productivité au Québec sur ces 37 dernières années est la plus faible de toutes les provinces du Canada, et s'avère être même deux fois moindre que celle observée en Terre-Neuve-et-Labrador, province ayant connu la plus forte croissance.

S'il est vrai que la structure de l'économie québécoise est plutôt basée sur des petites et moyennes entreprises (PME) dans des secteurs à faible technologie et valeur ajoutée, cet effet de composition n'explique qu'une petite partie de l'écart de productivité avec les autres provinces canadiennes. D'après le rapport 2018 du Centre sur la productivité et la prospérité de HEC Montréal (Deslauriers, Gagné and Paré, 2019^[22]), la faible croissance de la productivité québécoise par rapport à l'Ontario entre 1997 et 2016 s'explique principalement par une moindre efficacité globale des entreprises québécoises (se traduisant par une plus faible productivité multifactorielle) et par une moins bonne qualité de la main d'œuvre. La troisième composante de la productivité, l'intensité capitaliste (le capital mis à disposition des travailleurs) a été au Québec supérieure à celle de l'Ontario pendant la période, sans cependant pouvoir compenser l'effet défavorable des deux autres facteurs. Elle a cependant été inférieure à la moyenne canadienne, tirée vers le haut en partie par l'investissement lié à l'exploitation de ressources naturelles en différents endroits du pays.

Graphique 3.32. Décomposition de la croissance de la productivité du travail dans le secteur des entreprises entre 1997 et 2016



Source : Productivité et prospérité au Québec : Bilan 2018 (2019)

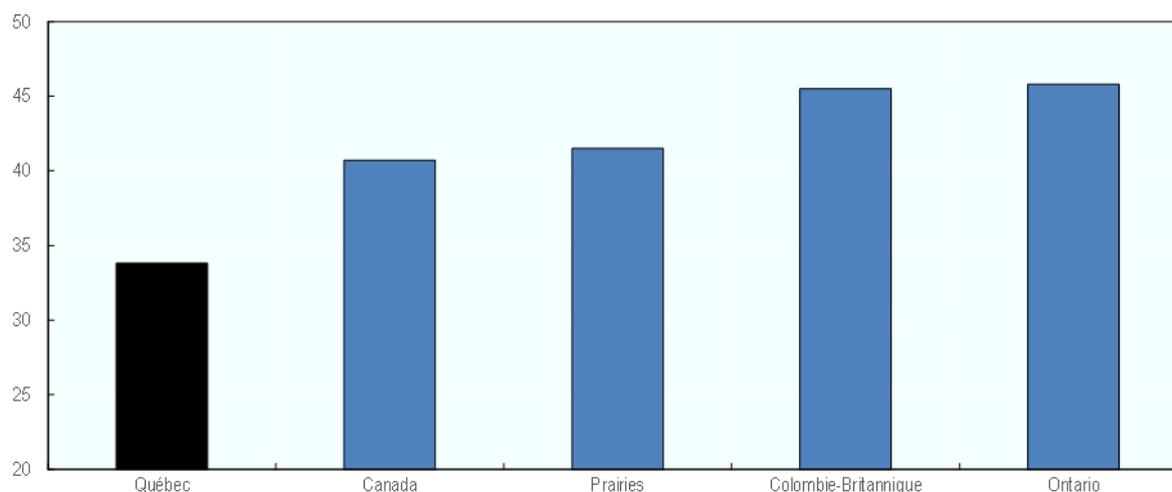
Cette faiblesse de l'apport technologique s'explique en partie par des investissements privés non résidentiels moins importants qu'ailleurs, et notamment en Ontario, et par des dépenses en Recherche-Développement faibles par rapport à la moyenne de l'OCDE (op.

cit.). Elle pointe également vers une mauvaise utilisation des compétences des travailleurs dans le milieu de travail, avec un taux de déclassement élevé du Québec. La faible utilisation des compétences et son impact sur la productivité et la qualité des emplois ont été mis en exergue par d'autres études (OCDE, 2017^[19]). Les dirigeants d'entreprises font relativement peu appel à la capacité de leurs employés de proposer des améliorations du processus de production ou de l'organisation du travail, qui pourraient se traduire par des gains d'efficacité et partant, à une plus haute valeur ajoutée, des salaires plus élevés et une plus grande satisfaction au travail. Comme les travaux de l'OCDE et d'autres l'ont montré, les politiques publiques peuvent jouer un rôle pour aider les entreprises à adopter une approche stratégique à long terme qui mise sur la contribution de la main-d'œuvre pour accroître l'innovation.

Mieux utiliser les compétences des travailleurs pourra jouer un rôle important pour favoriser une sortie du Québec et de ses régions de l'équilibre à faible niveau de compétences et en faire des territoires plus attractifs, pour les immigrants comme pour les natifs. Cela permettra en outre de démultiplier l'impact d'un rehaussement des compétences et des qualifications au Québec, qui représente un autre impératif. La jeunesse du Québec, comparée au reste du Canada et de l'OCDE, n'est pas assez qualifiée en sortie d'études et n'a donc pas les compétences nécessaires pour un rattrapage rapide des niveaux de productivité. Investir davantage dans l'éducation et dans la formation semble donc être primordial, et ceci autant pour les natifs que pour les immigrants.

Graphique 3.33. Résolution de problèmes en environnement technologique

Part des natifs du Canada atteignant au moins le niveau 2 (%)



Note : Le niveau 2 correspond à des tâches qui exigent habituellement l'utilisation d'applications technologiques à la fois génériques et plus spécifiques.

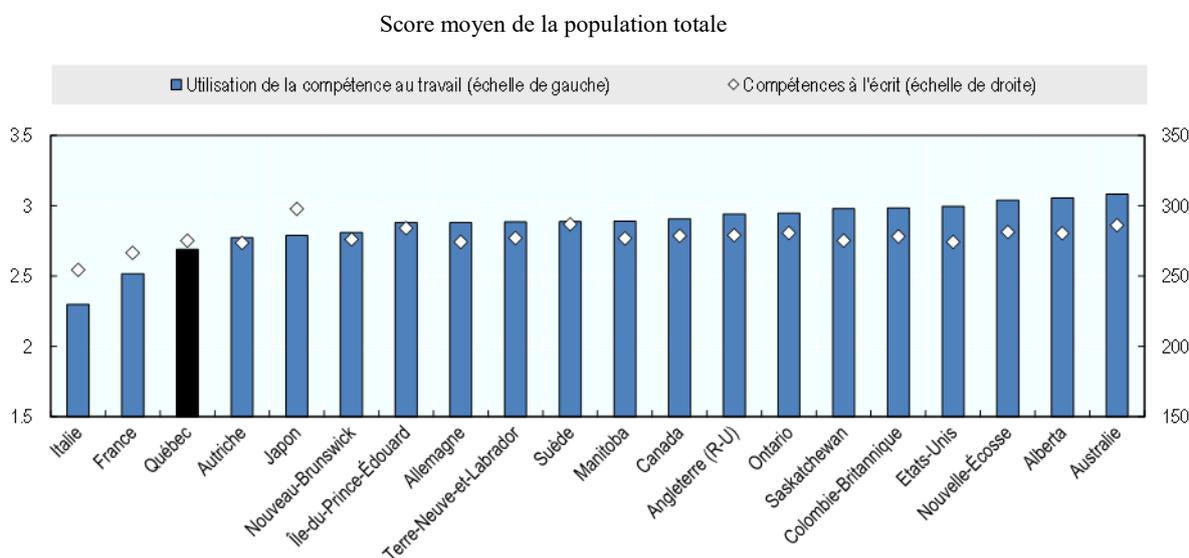
Source : Conseil des Ministres de l'Éducation (Canada) (2017) d'après PIAAC 2012 (OCDE).

Tout d'abord, il est important de relever le niveau des compétences transversales, qui sont de plus faible niveau au Québec. D'après l'enquête PIAAC, le score moyen de littératie des habitants y est de 275 points, contre 279 points pour l'ensemble du Canada. Seuls les Territoires-du-Nord-Ouest ont un niveau moyen de littératie plus faible que le Québec, alors que ce dernier dépasse 280 points en Ontario, en Nouvelle-Écosse, dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon. Les niveaux de numératie de la population québécoise sont également plus faibles que ceux du reste du Canada, mais dans une moindre mesure. De

même, le niveau de résolution de problèmes en environnement technologique (RP-ET) n'est supérieur au niveau 2 que pour 34 % des natifs au Québec, contre 41 % pour le Canada, et 46 % en Ontario ou en Colombie-Britannique (Conseil des Ministres de l'Éducation (Canada), 2017^[23]). Or un niveau élevé de RP-ET est nécessaire pour entrer de plain-pied dans l'économie de la connaissance.

Améliorer le niveau de compétences transversales de la population est nécessaire, mais ne sera pas suffisant pour résoudre le problème chronique de qualité des emplois au Québec. Car les compétences, déjà moindres, sont particulièrement sous-utilisées. Avec 2.7 en moyenne sur 5 (voir la note du Graphique 3.34), le Québec est la province/territoire du Canada où les compétences à l'écrit sont les moins bien utilisées par la population d'âge actif sur leur lieu de travail. Le niveau d'utilisation est en moyenne de 2.9 au Canada, et peut atteindre autour de 3 en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et en Alberta. Il atteint également ce niveau dans certains pays de l'OCDE comme l'Australie ou les États-Unis. Le Québec se situe dans le tiers inférieur des pays de l'OCDE en termes d'utilisation des compétences à l'écrit sur le lieu de travail. Par rapport aux principaux pays d'Europe représentés dans le Graphique 3.34, seule la population vivant en Italie et en France utilise encore moins bien leurs compétences dans leur emploi.

Graphique 3.34. Niveau des compétences à l'écrit et leur utilisation sur le lieu de travail



Note : Le score moyen d'utilisation des compétences à l'écrit est calculé sur une échelle de valeur où 1 correspond à « jamais » et 5 correspond à « quotidiennement ».

Source : PIAAC 2012 (OCDE).

Le Québec risque de rencontrer une difficulté particulière pour accroître le niveau de compétence de sa population active. En raison du manque de main-d'œuvre, les employés ne se sentent pas menacés, donc l'appétence à acquérir des nouvelles compétences peut s'en ressentir et freiner la transformation technologique. Il est important de mettre en place une politique proactive visant à inciter les employés à se qualifier. Il est également important d'intégrer les politiques de développement des compétences à des mécanismes généraux de soutien aux entreprises (OCDE, 2015^[24]). Pour se faire, les entreprises, notamment les plus petites, ont besoin d'assistance technique et de formations à la gestion afin qu'elles adoptent des méthodes de production et des services à plus forte intensité de

connaissances (OCDE, 2017^[19]). Une initiative comme celle de la ville de Montréal, PME MTL, mais à plus grande échelle, serait à ce titre un exemple sur lequel d'autres régions du Québec pourraient se baser. Les expériences de certains établissements d'enseignement (tels les Cégeps), qui ont développé pour les PME des diagnostics en matière de gestion des ressources humaines pour la promotion de l'utilisation des compétences, doivent également être renforcées. De manière générale par ailleurs, disposer de systèmes d'éducation et de formations professionnelles qui peuvent répondre de manière flexible aux besoins des employeurs est fondamental pour améliorer la productivité et la qualité des emplois. Dans le Michigan, aux États-Unis, le collège Delta, l'association de service de l'emploi *Michigan Works* et plusieurs employeurs de différents secteurs ont mis en place le programme de formation personnalisée « *fast track* ». Ce programme permet aux employeurs souhaitant développer un nouveau produit de disposer au plus vite d'une main-d'œuvre compétente pour le faire. La formation, qui peut aller de quatre à neuf mois, est élaborée en collaboration avec le collège Delta après établissement d'un diagnostic sur les critères de recrutement et les compétences visées.

D'autre part, trop peu de jeunes poursuivent leurs études après le niveau secondaire et celui du cégep, ce qui limite le potentiel d'innovation de l'économie québécoise. En 2016, la proportion de la population de 25 à 34 ans possédant un diplôme universitaire était de 35 %, et celle possédant un diplôme de second cycle universitaire minimum de 11 %, contre respectivement 44 % et 15 % en moyenne dans l'OCDE. Des moyens de relever ces niveaux de qualifications au Québec ont été identifiés précédemment (OCDE, 2014^[25]). Il s'agit ici encore de flexibiliser les formations pour s'adapter aux besoins des jeunes en risque de départ prématuré du système scolaire. Il s'agit aussi de favoriser la coopération entre les Cégeps et les universités. Ces deux structures d'enseignement ont chacune leurs priorités et leurs objectifs pour attirer les étudiants. Les Cégeps n'ont pas seulement pour mission de favoriser la poursuite d'études supérieures auprès des jeunes pour lesquels un parcours universitaire serait utile. Le risque est dès lors de « bloquer » un certain nombre d'étudiants à un niveau d'éducation inférieur à leur potentiel. Le système d'enseignement québécois a besoin d'une plus grande continuité dans les parcours de formation, de meilleures informations sur les études universitaires et leurs débouchés, ce qui permettrait de préparer une plus large part de la population aux études supérieures (OCDE, 2017^[19]).

Ainsi, de manière à favoriser non seulement l'attraction, mais aussi le maintien, des immigrants comme des natifs, dans les régions du Québec, il apparaît de mener une action ambitieuse qui permettra à la fois de relever les niveaux de productivité et de compétences, mais également de faire en sorte que ces compétences soient utilisées de manière plus optimale pour les entreprises. Dans le cadre d'une telle action, des synergies seront possibles avec les politiques d'intégration des immigrants, puisque ceux-ci possèdent des compétences particulières qui peuvent être mises à profit dans la poursuite de l'objectif d'améliorer l'efficacité des entreprises. Une telle action coordonnée pourra permettre d'accélérer l'innovation technologique, un défi majeur pour les entreprises du Québec à l'heure actuelle. Les sections suivantes se concentrent sur l'innovation technologique et sur ce que l'immigration pourrait lui apporter.

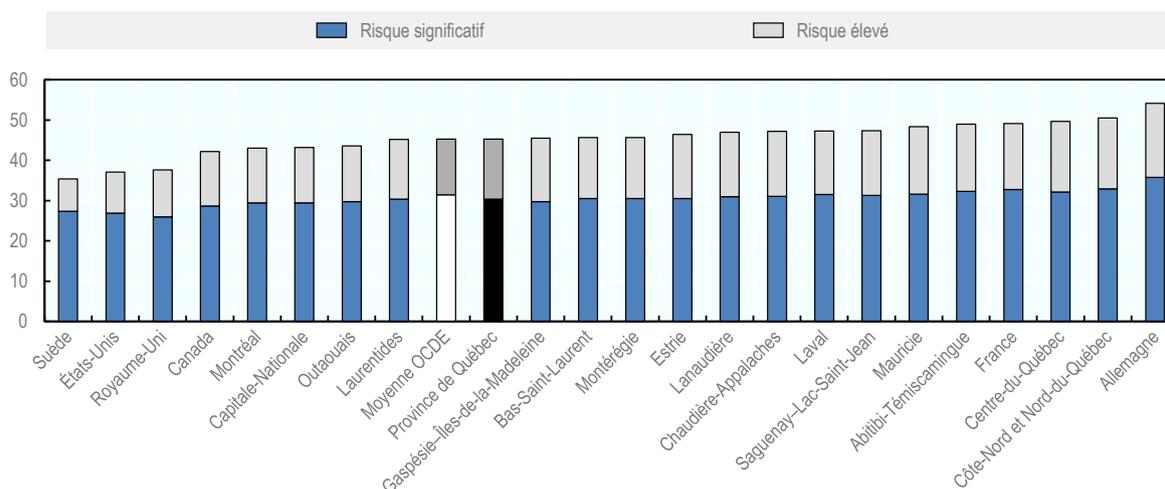
Le Québec est plus soumis aux risques amenés par les changements technologiques

La nature profonde du travail est en train de changer. Le progrès technologique et l'automatisation sont une chance pour les pays de l'OCDE qui pourrait permettre une amélioration profonde de la productivité du travail et pourrait créer de nouveaux modes de travail plus à même de convenir aux besoins des travailleurs, que ce soit en milieu rural ou

urbain. Comme à chaque période de fort progrès technologique, des questions se posent toutefois sur l'impact que ce progrès pourrait avoir sur le marché du travail : combien d'emplois et quel type d'emploi seront disponibles à l'avenir (OECD, 2018^[26]). Comme tous les autres territoires de l'OCDE, le Québec doit s'interroger sur les opportunités de transformation de son économie que l'innovation technologique va apporter, mais aussi sur les risques que cette innovation fait courir sur l'emploi.

En s'appuyant sur les travaux de (Frey and Osborne, 2013^[27]), l'OCDE a analysé les risques d'automatisation par métier détaillé dans différents pays membres (Nedelkoska and Quintini, 2018^[28]). À partir de cette méthode, l'OCDE est capable de définir la part des emplois ayant un risque significatif (50 à 70% de probabilité) et un risque élevé (plus de 70 %) d'automatisation. Mais toute évolution technologique a un impact différent sur les différents niveaux locaux, y compris à l'intérieur d'un même pays ou d'un même territoire. L'automatisation est en effet plus prégnante sur certains métiers ou dans certains secteurs. Or la distribution par métier et par secteur varie sensiblement à l'intérieur des frontières nationales (OECD, 2018^[26]). En conséquence, un territoire concentrant une forte proportion d'emplois impliquant des tâches routinières sera plus soumis au risque d'automatisation de son économie, alors que ce risque sera plus faible dans un territoire avec une plus forte proportion d'emplois demandant des compétences particulières.

Graphique 3.35. Risque d'automatisation du travail (%) pour les régions du Québec et une sélection de pays de l'OCDE



Note : Risque élevé : plus de 70 % de probabilité d'automatisation ; risque significatif : de 50 à 70 % de probabilité.

Source : Enquête sur la Population active 2016 (Canada), d'après (OECD, 2018^[26]) ; (Nedelkoska and Quintini, 2018^[28]).

En 2016, 45 % des emplois au Québec risquent d'être automatisés à l'avenir, un niveau similaire à la moyenne de l'OCDE. Les emplois au Québec ont un risque d'automatisation significatif dans 30 % des cas, et un risque élevé dans 15 %. Le Québec est plus menacé par l'automatisation que le reste du Canada, le risque pour l'ensemble du pays étant de 42 %. Ce risque est également plus élevé qu'au Royaume-Uni (38 %), qu'aux États-Unis (37 %), et que dans les pays du nord de l'Europe (35 % en Suède par exemple). Comme expliqué dans le paragraphe précédent, le risque d'automatisation est très variable selon les régions du Québec. Les régions où le niveau de compétences est le plus élevé (Montréal,

Capitale-Nationale et Outaouais) font mieux que les autres régions, mais conservent un risque d'automatisation des emplois (43 %) légèrement supérieur à celui du Canada en 2016. À l'autre bout du classement, un emploi sur deux environ est soumis au risque d'automatisation dans le Centre-du-Québec, en Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec. Ce niveau est proche de celui de la France (49 %), mais reste inférieur à celui de l'Allemagne, où le niveau est le plus élevé d'Europe occidentale (54 %, dont 18 % de risque élevé).

Si le risque d'un changement structurel du marché du travail par l'innovation technologique dans les pays de l'OCDE est réel, les scénarios catastrophes parlant d'un futur proche avec un chômage massif d'origine technologique sont exagérés et restent lointains. Soit, des emplois vont être détruits, mais ils vont surtout être remplacés par d'autres types d'emploi, sur lesquels il faudra des compétences différentes. La réalité est que l'avenir de l'emploi dépendra largement des décisions politiques qui seront faites au niveau des pays (OCDE, 2019^[29]). L'automatisation représente une opportunité pour le Québec, sa faible productivité et sa rareté de main-d'œuvre. Si le Québec ne prend pas des mesures pour automatiser les entreprises à faible valeur ajoutée, d'autres territoires de l'OCDE risquent de le faire, ce qui risque de jouer encore plus négativement sur son déficit de compétitivité. De bonnes politiques et de bonnes institutions en place permettront de saisir les opportunités que peut apporter le changement technologique, et de limiter les risques, afin que personne ne soit laissé de côté. Le Québec, comme tous les territoires de l'OCDE doivent agir maintenant en établissant un nouveau programme d'action qui permettra de remédier au déficit de compétences qui pourrait s'annoncer. Pour se faire, le développement d'un système efficace de formation tout au long de la vie qui ouvre de nouvelles perspectives aux moins qualifiés, ceux que l'automatisation menace en premier lieu, est une des pistes prioritaires à explorer afin d'améliorer la productivité et la compétitivité de l'économie. Il est plus que jamais important de disposer de ressources humaines possédant de bonnes compétences transversales ainsi que des qualifications de niveau élevé, au sein d'entreprises ouvertes à l'idée du changement et à celle de placer ses employés au cœur des processus d'innovation.

Comment l'immigration peut être un levier de l'innovation technologique à même d'améliorer la compétitivité des entreprises du Québec ?

Le changement technologique est donc inéluctable dans l'économie mondiale actuelle et est une nécessité dans le cas particulier du Québec, au vu de sa faible productivité. Si les risques inhérents à ce changement sont bien anticipés, l'innovation technologique pourrait être la clé d'un nouveau modèle de développement plus efficace pour le Québec. La province a une position privilégiée à de nombreux titres. Montréal est une ville qui attire les *start-ups* à fort potentiel et se place à la 35^e place mondiale en investissement en capital-risque (Florida and Hathaway, 2018^[30]). En parallèle, le Québec est susceptible d'attirer les talents de l'étranger et a tout intérêt à utiliser l'immigration comme levier de l'innovation, dans le but d'améliorer la compétitivité de ses entreprises.

Le Québec dispose en effet d'un système de sélection de l'immigration qui devrait lui permettre de faire venir les immigrants à même d'être les plus innovants. Les différentes sections de ce chapitre ont montré que ce système de sélection ne mène pas toujours aux gains économiques que l'on pourrait escompter d'une immigration aussi qualifiée. Les immigrants sélectionnés par le Québec ont encore trop souvent de difficultés à accéder à un emploi en rapport avec leurs compétences et leur potentiel n'est donc pas pleinement utilisé. Ce constat pose la question d'une mauvaise correspondance entre l'immigration sélectionnée et les besoins du marché du travail. Néanmoins, étant donné les changements technologiques dans lesquels les entreprises du Québec doivent investir pour améliorer

significativement leur compétitivité vis-à-vis de l'étranger, une autre question fondamentale se pose. Est-ce vraiment le processus de sélection de l'immigration qui doit s'adapter aux besoins du marché du travail ou est-ce que le marché du travail (et donc l'économie québécoise) doit s'adapter au processus de sélection de l'immigration ? Ce processus a été développé afin de faire rentrer le Québec dans l'économie de la connaissance. Estimer que l'immigration ne correspond pas aux besoins du marché du travail revient à dire que le Québec n'est pas encore rentré pleinement dans l'économie de la connaissance. C'est notamment le cas dans de nombreuses régions, où le secteur manufacturier est encore important et relativement peu innovant. Tout en tentant de répondre au problème de rareté de main d'œuvre à court terme, pour lesquels des options sont possibles, le Québec doit choisir entre adapter ses besoins de main-d'œuvre étrangère à la réalité actuelle de l'économie ou utiliser l'immigration telle qu'elle est sélectionnée actuellement pour créer les besoins futurs de son économie. Cette deuxième solution passe nécessairement par la levée de l'ensemble des barrières discutées dans ce chapitre et qui empêche les immigrants, ainsi qu'une bonne partie des natifs, de faire jouer leur plein potentiel sur le marché du travail. Les immigrants peuvent être force de proposition au sein des entreprises et apporter l'innovation qui peut leur manquer pour accroître leur dynamisme, notamment dans les PME.

De nombreuses études montrent l'impact positif de l'immigration sur l'innovation. Dès le début du siècle, (Zachary, 2000^[31]) considère que l'ouverture à l'immigration est la pierre d'achoppement de l'innovation et de la croissance économique. La diversité ethnique (comme composante de la diversité au sens beaucoup plus large) est un des facteurs clés de la croissance économique des États-Unis, car elle a un impact très positif sur l'innovation et le développement économique des villes et des aires métropolitaines (Florida, 2005^[32]). (Hunt and Gauthier-Loiselle, 2010^[33]) montrent également qu'aux États-Unis, une augmentation de 1 % de la part d'immigrants diplômés en STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) entraîne un accroissement du nombre de brevets par habitant de 9 à 18 %. D'après une autre étude (Bahar, Choudhury and Rapoport, 2019^[34]), doubler le nombre d'inventeurs étrangers peut apporter une augmentation du nombre de brevets comprise entre 25 à 50 pour les 200 pays étudiés. Une autre étude sur 200 régions européennes (Dohse and Gold, 2014^[35]) montre de même un impact positif de la diversité migratoire sur l'innovation, jusqu'à un certain seuil optimal. Au-delà de la taille de l'immigration en elle-même, de nombreux travaux montrent en effet que la diversité en entreprise apporte ainsi de l'originalité et de la créativité, comme explicitée par l'hypothèse « de la force des liens faibles » (Granovetter, 2005^[36]). Cette théorie démontre que les amis les plus proches (ceux qui nous ressemblent) appartiennent aux mêmes cercles, l'échange d'information se chevauchant dès lors en partie. À l'inverse, naviguer dans d'autres cercles permet d'accéder à d'autres connaissances. Si différentes personnes disposent de connaissances uniques, le partage de ces connaissances entraîne la mise en place d'une grappe de connaissance qui est un conducteur de nouvelles idées¹⁴. Corroborant cette idée, (Ozgen, Nijkamp and Poot, 2013^[37]) montrent que dans les entreprises des Pays-Bas, la diversité d'origine des employés immigrés est corrélée positivement avec l'innovation. Au Danemark, la diversité influence aussi positivement la productivité des entreprises (Parrotta, Pozzoli and Pytlikova, 2014^[38]). Le Québec devrait profiter de cet avantage à l'innovation étant donné le haut niveau de diversité de sa population immigrante (voir chapitre 2).

Bien entendu, certains travaux démontrent que l'impact de la diversité sur l'innovation est surtout prégnant dans les secteurs d'activité concentrant relativement plus d'immigrants qualifiés (Brunow and Stockinger, 2013^[39]). (Bernstein et al., 2018^[40]) démontrent ainsi

que les immigrants très qualifiés aux États-Unis sont, d'une part, plus productifs que leurs homologues natifs, d'autre part, qu'ils créent des externalités positives influençant très positivement l'innovation des natifs. Une étude irlandaise démontre également que l'impact de la diversité migratoire sur l'innovation est bien positif sur l'innovation en termes de produits, mais serait négatif en termes de processus d'innovation (McGuirk and Jordan, 2012^[41]).

Les différents travaux économétriques sur le sujet montrent dans leur majorité l'importance de la diversité sur l'innovation technologique et sur la productivité des entreprises, même si une étude canadienne sur le sujet serait utile pour valider ses arguments dans le contexte canadien. Selon toute vraisemblance, les entreprises du Québec, notamment les PME en région où la diversité migratoire est faible, voire inexistante, auraient donc tout intérêt à accueillir plus d'immigrants en leur sein. Il serait particulièrement utile pour les régions de mettre en place des stratégies régionales permettant d'identifier les déficits d'innovation, notamment dans le secteur manufacturier, et les compétences présentes à l'étranger qui permettrait de les résorber. Cela pourrait permettre la mise en place de partenariat entre régions ou groupement d'entreprises d'une région et d'autres pays du Monde afin de faciliter la mobilité internationale des individus ayant ces compétences.

Conclusion

Le Québec dispose d'une immigration sélectionnée ayant un des niveaux d'éducation les plus élevés de l'OCDE et une situation de l'emploi extrêmement positive, allant jusqu'à être proche du plein emploi dans certaines régions. Le Québec a des résultats d'intégration des immigrants souvent bien meilleurs lorsqu'on les compare à ceux d'autres régions et pays de l'OCDE. Pourtant, elle ne réussit pas à utiliser tout le potentiel de sa population immigrante. Presque toutes les catégories d'immigration ont des difficultés d'accès à l'emploi plus importantes que les natifs du Canada, y compris la catégorie des travailleurs, notamment leurs familles accompagnantes. Les immigrants les plus diplômés sont également moins en emploi que leurs homologues natifs de niveau d'éducation similaire, même si l'écart entre les deux groupes est bien moindre que celui observé dans les pays européens de l'OCDE, et relativement similaire à celui observé dans le reste du Canada. Ces difficultés interrogent sur le profil des immigrants dans : le processus de sélection du Québec correspond-il aux besoins réels du marché du travail ?

La question fait d'autant plus sens que même les immigrants qui accèdent à l'emploi ne peuvent utiliser leur plein potentiel. Le déclassement (surqualification) est en effet très important au Québec – un des plus élevés de l'OCDE – notamment chez les immigrants. Plus d'un immigrant ayant un niveau d'éducation élevé est ainsi surqualifié au Québec, contre un natif sur trois. Et si le phénomène est plus prégnant dans la couronne de Montréal, la surqualification touche les immigrants dans toutes les régions. Avoir un diplôme étranger est clairement une barrière à un emploi de qualité, notamment à cause d'une procédure de reconnaissance des diplômes trop longue et complexe, notamment pour certains métiers protégés. La reconnaissance n'est pas foncièrement prise au sérieux par les employeurs, qui ne prennent en considération que l'expérience professionnelle réalisée au Québec. Les entreprises, notamment les PME, ne sont pas bien formées à l'interculturalité et craignent en effet des difficultés d'insertion s'ils recrutent des immigrants. La maîtrise de la langue française est primordiale à une intégration réussie, mais celle-ci n'est pas toujours facile d'accès malgré une offre importante, notamment à cause des difficultés de transport, ce qui s'ajoute aux obstacles à l'emploi. Néanmoins, les données disponibles montrent que pour

accéder à l'emploi, l'anglais augmente significativement le taux d'emploi, même dans les régions les plus francophones.

Ces problèmes d'insertion sur le marché du travail sont autant de problématiques à affronter qu'elles peuvent amener les immigrants à quitter le territoire québécois. Le Québec et ses régions ne sont pas compétitifs par rapport au reste de la région en termes de productivité et de qualité des emplois. Le Québec dans son ensemble dispose d'une offre et d'une demande de compétences plus faibles qu'un grand nombre de provinces du Canada et d'états des États-Unis. Le niveau d'éducation formel et de compétences transversales des résidents du Québec est encore trop faible par rapport au reste de l'Amérique du Nord, et les compétences sont en plus particulièrement sous-utilisées sur le lieu de travail. Le Québec n'est pas non plus compétitif en termes de salaire : les salaires des immigrants nouvellement arrivés sont les plus faibles de toutes les provinces du Canada, et ceci depuis plus de 10 ans. La productivité du travail est quant à elle une des plus faibles de l'OCDE, suite à des décennies de croissance très faible. Le Québec est en retard en termes d'innovation technologique ; or le changement technologique est un facteur de croissance économique jouant positivement sur l'attractivité. Résultat : les régions du Québec sont plus vulnérables au risque d'automatisation des emplois que le reste de l'Amérique du Nord.

Au moment de la réalisation de l'étude, les conséquences de ce déficit d'attractivité se ressentent déjà. Les régions du Québec, y compris la couronne de Montréal, ne réussissent pas à conserver leurs immigrants d'âge actif, qui préfèrent partir vers les autres provinces/territoires du Canada, plus compétitifs. C'est notamment le cas des immigrants les plus anglophones, mais l'effet positif du bilinguisme sur l'accès au marché du travail est plus fort que l'effet négatif sur la mobilité vers le reste du Canada. Les sorties du Québec vers le reste du pays sont également plus importantes que les entrées pour la population native d'âge actif, même si le phénomène est de moindre ampleur que pour les immigrants. Ce phénomène de migration nette négative est d'autant plus important dans les régions éloignées de l'axe Montréal – Capitale-Nationale, qui perdent de la population vis-à-vis de ces plus grandes agglomérations. Pour être elles-mêmes plus attractives, les régions du Québec doivent pouvoir diagnostiquer pourquoi les autres provinces du Canada sont plus compétitives. Toutefois, si la migration interprovinciale se fait au détriment du Québec, la situation face aux autres territoires d'Amérique du Nord, également plus compétitif, est loin d'être autant un souci. En effet, le Québec est un des territoires de l'OCDE que les immigrants souhaitent le moins quitter pour un autre pays : moins d'un immigrant sur dix souhaite aller s'installer à l'étranger, contre un sur six aux États-Unis et plus d'un sur cinq en France ou au Royaume-Uni.

De fait, le Québec a de nombreux attraits à faire valoir, et le nombre de candidats à l'immigration qu'il attire en est une preuve. Partant de ce constat, le Québec doit trouver des moyens pour utiliser l'immigration comme un levier de l'innovation technologique. L'immigration peut en effet permettre aux entreprises du Québec d'être plus compétitives à l'avenir, mais elle doit pour ça créer un écosystème permettant de mieux utiliser les compétences des immigrants et leur permettre un accès facilité à l'entrepreneuriat et à la reprise d'entreprises déjà existantes. Les déficits d'innovation dans certains secteurs sont là et doivent être identifiés à un niveau local afin de trouver les compétences à l'étranger qui permettraient de les résorber. Le Québec, qui devrait faire face dans les années à venir à certaines pénuries de main-d'œuvre, est à la croisée des chemins. Il peut adapter son système de sélection de l'immigration pour qu'il s'adapte mieux aux besoins actuels du marché du travail. Mais il peut aussi adapter son marché du travail à son système de sélection, qui se situe déjà au niveau de l'économie de la connaissance auquel il aspire.

Notes

¹ Dans cette section, le terme immigrant inclut toutes les personnes nées à l'étranger, quel que soit leur statut vis-à-vis du séjour (résidents permanents, temporaires).

² Les demandeurs d'asile en cours de procédure ont accès au marché du travail au Canada.

³ La catégorie de l'expérience canadienne comprend majoritairement des immigrants ayant bénéficié du Programme de l'expérience québécoise, mais aussi certains ayant bénéficié du programme de l'expérience canadienne dans une autre province/territoire du Canada puis installé au Québec après-coup.

⁴ Dans cette section sur le salaire, seules les données sur les immigrants ayant un statut de résident permanent sont disponibles.

⁵ Dans cette section le terme immigrant inclut toute personne née à l'étranger qui a ou a déjà eu le statut de résident permanent (donc qu'il soit encore étranger ou qu'il ait été naturalisé citoyen canadien). Les résidents non permanents (travailleurs, étudiants, demandeurs d'asile, etc.) sont traités séparément de cette catégorie.

⁶ Les questions posées sur la situation professionnelle dans le recensement permettent d'approximer de manière assez proche les définitions des différents statuts d'emploi de l'Office international du travail. Les définitions qui s'appliquent aux données présentées dans cette section sont donc proches de celles de la section précédente, mais ne sont pas parfaitement comparables.

⁷ La moyenne présentée dans cette section n'est pas pondérée par la taille de la population immigrante. Chaque région a donc le même poids.

⁸ Environ un quart de la population de la Lanaudière réside dans la couronne de Montréal et travaille à Montréal (où les salaires sont en moyenne plus élevés). Les montants différenciés de salaire entre immigrants et natifs peuvent être le fait que la part d'immigrants résidant en Lanaudière et travaillant à Montréal est plus élevée que celle des natifs.

⁹ Les évolutions présentées ici ne prennent en compte que les évolutions de la population de 15 à 64 ans par la migration interne au Canada (migration nette interprovinciale). Elles ne prennent pas en compte l'évolution naturelle des populations (naissances et décès) ni la migration internationale. La migration nette à l'international est traitée en fin de section.

¹⁰ Estimation calculée en comparant le nombre d'immigrants récents en emploi s'ils bénéficiaient tous du taux d'emploi des immigrants parlant l'anglais et le français, avec celui s'ils avaient tous le taux d'emploi des immigrants parlant le français exclusivement.

¹¹ Cette estimation est calculée en appliquant le quotient de migration nette interprovinciale des immigrants parlant l'anglais et le français à l'ensemble de la population immigrante présente en 2011.

¹² Cette mobilité nette positive peut être la conséquence d'un déplacement de population de la ville de Québec vers la ville de Lévis, proche géographiquement et moins coûteuse. Lévis fait partie de la Chaudière-Appalaches, mais une partie de sa population travaille dans la Capitale-Nationale.

¹³ Dans tous les résultats provenant de l'enquête mondiale Gallup, un immigré est une personne née à l'étranger, quelle que soit sa nationalité actuelle ou sa nationalité à la naissance.

¹⁴ Cette idée est d'autant plus valide pour l'intégration (Xue et al., 2008_[45]). Plus le cercle de connaissances est diversifié, meilleure sera l'intégration des personnes immigrées.

Références

- Arcand, S. et al. (2019), *Travailleurs immigrants et compétitivité des régions du Québec : de la gestion des ressources humaines à la collaboration multipartite*. [42]
- Archambault, R. and M. Song (2018), *Les nouvelles entreprises canadiennes : taux de naissance et de survie au cours de la période de 2002 à 2014*, <http://www.ic.gc.ca/recherchePME/rapports> (accessed on 20 March 2019). [13]
- Bahar, D., P. Choudhury and H. Rapoport (2019), “Migrant inventors and the technological advantage of nations”, *Cesifo Working Papers*, No. 7690, <http://www.RePEc.org> (accessed on 25 June 2019). [34]
- Bernstein, S. et al. (2018), *The Contribution of High-Skilled Immigrants to Innovation in the United States*. [40]
- Blain, M. (2018), *Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*, <https://www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/author-uploads/rapport-ccpi-2019.pdf> (accessed on 1 March 2019). [5]
- Breem, Y. (2009), “Les entreprises créées en 2002 par des ressortissants des pays tiers : de plus grandes difficultés à survivre”, *Infos Migrations*. [11]
- Brunow, S. and B. Stockinger (2013), “Establishments’ and Regions’ Cultural Diversity as a Source of Innovation: Evidence from Germany”, *Norface Migration Discussion Paper*, No. 2013-22, <http://www.norface-migration.org> (accessed on 2 May 2019). [39]
- Comité Interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes (2017), *Comité Interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes Rapport*, <http://www.midi.gouv.qc.ca>. (accessed on 1 March 2019). [6]
- Conseil des Ministres de l'Éducation (Canada) (2017), *Maîtrise des compétences chez les immigrantes et immigrants au Canada : Résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)*, <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/375/PIAAC%202012%20mmigrants%20Canada%20Final%20FR.pdf> (accessed on 13 May 2019). [23]
- Deslauriers, J., R. Gagné and J. Paré (2019), *Productivité et prospérité au Québec : Bilan 2018*, HEC Montréal, <http://www.hec.ca/cpp> (accessed on 24 April 2019). [22]
- Dohse, D. and R. Gold (2014), “Determining the Impact of Cultural Diversity on Regional Economies in Europe”, *WWW for Europe*, No. 58, <http://www.foreurope.eu> (accessed on 25 April 2019). [35]

- Emploi-Québec (2019), *IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel*, [8]
http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/5_10_1_IPOP.pdf (accessed on 4 July 2019).
- Emploi-Québec (2016), *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec : perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024)*, [3]
http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_IMT_Perspectives_2015-24.pdf (accessed on 27 February 2019).
- Florida, R. (2005), *Cities and the creative class*, Routledge. [32]
- Florida, R. and I. Hathaway (2018), *Rise of the Global Startup City: The New Map of Entrepreneurship and Venture Capital*, Center for American Entrepreneurship, [30]
<http://www.startupsusa.org/> (accessed on 2 May 2019).
- Frey, C. and M. Osborne (2013), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, [27]
https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (accessed on 25 April 2019).
- Froy, F., S. Giguère and M. Meghnagi (2012), “Skills for Competitiveness: A Synthesis Report”, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, No. 2012/9, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5k98xwskmvr6-en>. [18]
- Granovetter, M. (2005), “The Impact of Social Structure on Economic Outcomes”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19/1, pp. 33-50, <http://dx.doi.org/10.1257/0895330053147958>. [36]
- Green, D. et al. (2016), *Economic Insights Business Ownership and Employment in Immigrant-owned Firms in Canada*, <http://www.statcan.gc.ca>. [14]
- Hunt, J. and M. Gauthier-Loiselle (2010), “How Much Does Immigration Boost Innovation?”, *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 2, <http://dx.doi.org/10.1257/mac.2.2.31>. [33]
- Institut de la Statistique du Québec (2018), *Le bilan démographique du Québec*, [1]
http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm (accessed on 27 February 2019).
- Kilibarda, A. (2015), *Principle and Prejudice: Attitudes Toward Ethnic Minorities in Quebec*, [44]
https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/16224/Kilibarda_Anja_2015_memoire.pdf?sequence=4 (accessed on 18 March 2019).
- Latraverse, E. (2019), “Les immigrants à la rescousse des régions?”, *Radio-Canada*, [15]
<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1100255/immigration-rescousse-regions-quebec-emploi-penurie-travailleurs> (accessed on 1 April 2019).
- Lavison, C. and D. Halabisky (2019), “Policy Brief on Refugee Entrepreneurship”, *OECD Papers on SMEs and Entrepreneurship*. [10]

- McGuirk, H. and D. Jordan (2012), “Local Labour Market Diversity and Business Innovation: Evidence from Irish Manufacturing Businesses”, *European Planning Studies*, Vol. 20/12, pp. 1945-1960, <http://dx.doi.org/10.1080/09654313.2012.722918>. [41]
- MIDI (2017), *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015*, http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf (accessed on 16 October 2019). [16]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [28]
- OCDE (2019), *Base de données sur les immigrés dans les pays de l’OCDE et dans les pays non-OCDE: DIOC - OCDE*, <http://www.oecd.org/fr/els/mig/dioc.htm> (accessed on 3 July 2019). [17]
- OCDE (2019), *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2019 : L’avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [29]
- OCDE (2017), *Montréal métropole de talent : Pistes d’action pour améliorer l’emploi, l’innovation et les compétences*, *Revue de l’OCDE sur la création locale d’emplois*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264264458-fr>. [19]
- OCDE (2016), *Les clés de l’intégration : Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264258365-fr>. [7]
- OCDE (2015), *Création d’emplois et développement économique local (Version abrégée)*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264230477-fr>. [24]
- OCDE (2015), *Perspectives régionales de l’OCDE 2014 : Régions et villes : Les politiques publiques à la rencontre des citoyens*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264239739-fr>. [20]
- OCDE (2014), *Stratégies d’emploi et de compétences au Canada*, *Revue de l’OCDE sur la création locale d’emplois*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264211612-fr>. [25]
- OCDE/UE (2019), *Trouver ses marques 2018 : Les indicateurs de l’intégration des immigrés*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Brussels, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264309234-fr>. [4]
- OCDE/UE (2015), *Les indicateurs de l’intégration des immigrés 2015 : Trouver ses marques*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Brussels, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264233799-fr>. [9]
- OECD (2018), *Job Creation and Local Economic Development 2018 : Preparing for the Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264305342-en>. [26]
- OECD (2016), *OECD Regions at a Glance 2016*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/reg_glance-2016-en. [2]

- OECD (2010), *Open for Business : Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>. [12]
- OECD/China Development Research Foundation (2010), *Trends in Urbanisation and Urban Policies in OECD Countries : What Lessons for China?*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264092259-en>. [21]
- Ozgen, C., P. Nijkamp and J. Poot (2013), “Measuring Cultural Diversity and its Impact on Innovation: Longitudinal Evidence from Dutch Firms”, *IZA Discussion Paper Series 7129*, <https://pdfs.semanticscholar.org/0eb5/41b7406b4dc3a372b17dfab11dfb57d70263.pdf> (accessed on 25 April 2019). [37]
- Parrotta, P., D. Pozzoli and M. Pytlikova (2014), “Labor Diversity and Firm Productivity? Labor Diversity and Firm Productivity”, *European Economic Review*, Vol. 66, pp. 144-179, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.12.002>. [38]
- Wilkins-Laflamme, S. (2018), “Islamophobia in Canada: Measuring the Realities of Negative Attitudes Toward Muslims and Religious Discrimination”, *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, Vol. 55/1, pp. 86-110, <http://dx.doi.org/10.1111/cars.12180>. [43]
- Xue, L. et al. (2008), *Social Capital and Employment Entry of Recent Immigrants to Canada*. [45]
- Zachary, G. (2000), *The global me : new cosmopolitans and the competitive edge--picking globalism's winners and losers*, PublicAffairs. [31]

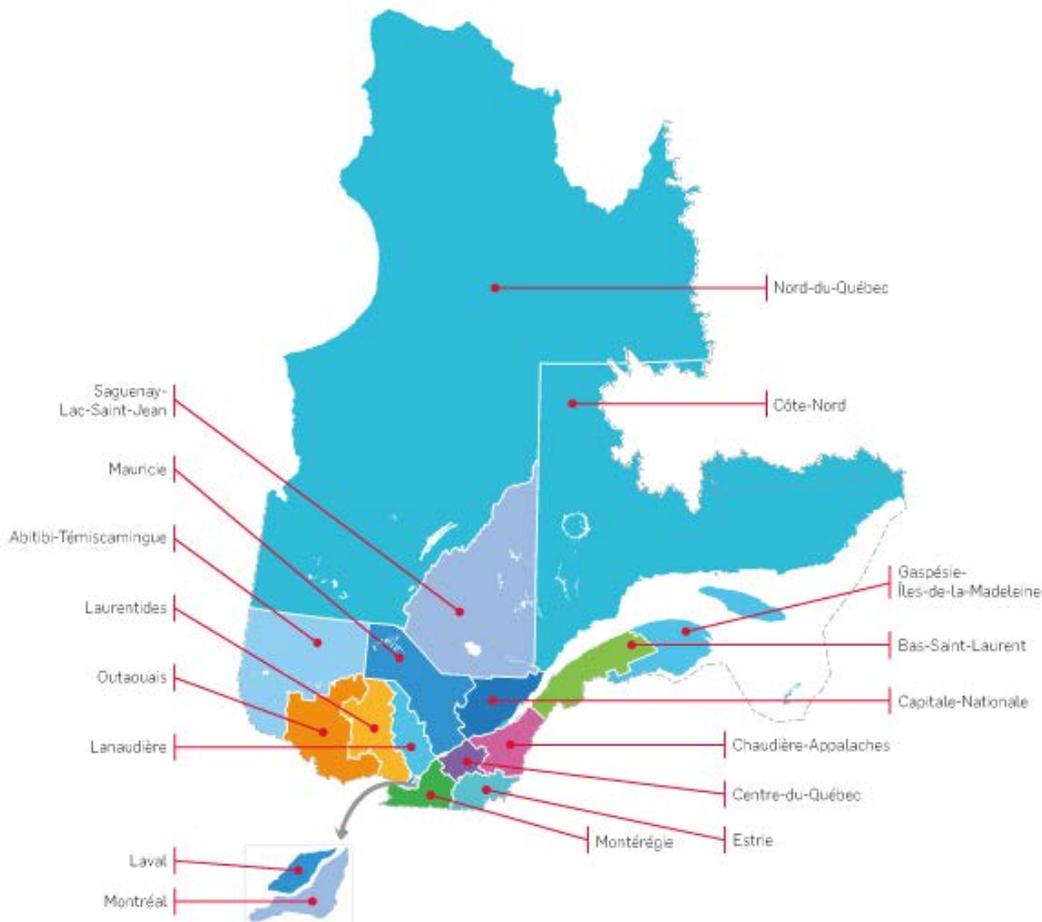
Chapitre 4. L'intégration des immigrants sur le marché du travail selon les acteurs locaux et les employeurs

Ce chapitre revient sur l'intégration des immigrants sur le marché du travail en se plaçant du point de vue des acteurs locaux et des employeurs. L'avis des acteurs locaux (associatifs ou institutionnels) a été collecté au cours d'entretiens semi-directifs réalisés dans cinq régions. L'avis des employeurs a été collecté par une enquête en ligne réalisée par l'OCDE. Ces discussions et résultats permettent de mettre au jour des améliorations potentielles de la politique d'intégration au niveau local que les acteurs de terrain et les employeurs appellent de leurs vœux, ainsi que des bonnes pratiques déjà en place identifiées dans les différentes régions observées. Les résultats des consultations et de l'enquête sont mis en comparaison avec des initiatives locales mises en place dans d'autres pays ou territoires de l'OCDE.

Les initiatives locales pour améliorer l'intégration et la rétention des immigrants

Dans l'optique de cette étude, cinq études de cas ont été réalisées à partir d'un questionnaire dans cinq régions du Québec : Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec, Estrie et l'île de Montréal. Des consultations auprès des acteurs locaux de ces cinq régions ont été conduites afin de prendre le pouls des opérateurs sur les dispositifs d'intégration ainsi que de mieux connaître et comprendre les initiatives locales mises en place dans les régions. À la fin de cette collecte d'information, des tables rondes ont été tenues dans ces cinq régions pour y présenter et discuter des résultats préliminaires auprès des acteurs locaux, dont certains avaient participé à l'enquête. En tout, 60 acteurs locaux ont été interrogés : 14 dans chacune des régions Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches et Estrie ; 9 dans chacune des régions Centre-du-Québec et Montréal. Près de 90 personnes ont participé aux tables rondes sur l'ensemble des cinq régions. Au cours de ces consultations et réunions, de nombreuses initiatives locales et régionales ont été discutées. Le nombre et l'intensité (en heures) du nombre de cours de français, la multitude d'initiatives visant l'intégration sociale des immigrants et la lutte contre les discriminations sont bien plus élevés au Québec que dans la plupart des autres territoires de l'OCDE. Cette section résume les initiatives les plus intéressantes visant à l'amélioration de l'intégration des immigrants.

Graphique 4.1. Carte des régions administratives du Québec



Source : gouvernement du Québec.

Capitale-Nationale

La région de la Capitale-Nationale est celle de la ville de Québec, deuxième ville en taille et capitale du Québec. D'après le recensement de 2016, elle concentre 3.8 % de la population immigrante¹ du Québec, cette dernière représentant 5.9 % de la population totale de la région. Le taux de chômage de la population de 15 ans et plus dans la Capitale-Nationale est de 4.1 % en 2018. La ville de Québec se démarque par un réseau de concertation et de consultation particulièrement développé. La région, comme plusieurs autres au Québec, a développé une table de concertation régionale dans l'optique de réunir tous les acteurs impliqués sur le sujet de l'intégration des immigrants. D'après les acteurs consultés, cette table permet une réelle concertation et favorise la communication et la collaboration entre les acteurs tout en étant consciente du contexte de compétition entre OBNL pour le financement des projets par les pouvoirs publics. La table de concertation de la Capitale-Nationale, structure mise en place par le MIFI à l'époque où le ministère avait installé des instances en région², a été maintenue après le retrait du financement du MIFI. Ils ont alors innové pour aller chercher de nouvelles sources de financement puis, après avoir consolidé une structure de financement autonome, les différents acteurs ont su créer une structure de gouvernance démocratique afin d'assurer la pérennité de la table de concertation régionale. Cette dernière regroupe désormais la majorité des acteurs de la Ville de Québec. Exemple de pratique positive visant à améliorer l'intégration des immigrants, c'est suite à une décision de la table de concertation que la Capitale-Nationale a développé une offre des services aux résidents temporaires, avant l'ouverture des services d'Emploi-Québec à leur rencontre.

Mais la concertation dépasse le cadre des acteurs institutionnels et associatifs locaux. La ville de Québec a ainsi tenu en 2019 la première édition du « Rendez-vous des gens d'affaires ». Cette initiative amenée à se renouveler a pour objectif d'accroître la connaissance fine entre les organismes d'intégration et les entreprises et de créer des réseaux pour ainsi améliorer la circulation de l'information entre les deux univers. Un plan d'action commun a par la suite été publié. Cette initiative est la première du genre au Québec.

Ces différentes initiatives d'échange concernent exclusivement la ville de Québec. En effet, la table de concertation n'inclut pas les différentes municipalités régionales de comté (MRC³) de la Capitale-Nationale. La MRC de Portneuf se démarque toutefois par l'existence du Service Accès Travail Portneuf qui offre l'ensemble des services pour les nouveaux arrivants. La MRC a mis sur pied une table de concertation avec les employeurs pour créer une stratégie d'attraction publique/privée. Accès travail est le seul organisme de la MRC. Il s'occupe donc de l'intégration à la communauté en plus d'offrir un service d'employabilité pour les nouveaux arrivants et des formations en gestion de la diversité pour les entreprises.

La région Capitale-Nationale se caractérise par différents programmes pour attirer et améliorer la rétention des résidents non permanents en particulier. Québec international, l'agence de développement économique pour la région créée en 2003, développe depuis plusieurs années différents dispositifs pour attirer les talents internationaux dans la ville de Québec. Québec International a mis en place un programme de sélection et d'accueil des stagiaires de l'étranger dont peuvent bénéficier les entreprises de la ville de Québec. L'organisme a créé en parallèle une carte de développement des compétences pour le stagiaire, afin d'impacter une trajectoire d'apprentissage au sein de l'entreprise, ce qui aide in fine à la rétention des travailleurs étrangers.

Le Programme 10 X 10, créé en 2017 sous l'égide de Québec international, sélectionne tous les ans 10 employeurs qui accueillent chacun son tour 10 personnes à statuts temporaires (étudiants internationaux, bénéficiaires du Programme Vacances-Travail, demandeurs d'asile, etc.). Ces derniers passent une journée au sein de l'entreprise. Le programme permet de faire valoir les opportunités d'emploi dans un grand nombre de secteurs d'activité, alors que des programmes similaires ailleurs permettent rarement une vision aussi large du marché du travail. À terme, il permet la mise en commun des profils des employeurs avec ceux des travailleurs étrangers, ce qui génère des embauches.

Une autre initiative visant à améliorer le bien-être des résidents non permanents et par conséquent leur envie de rester a été développée par l'Université Laval à Québec, à destination des étudiants internationaux. L'université a mis en place un programme de jumelage entre étudiants locaux et étudiants étrangers, qui permet aux deux parties d'apprendre l'un de l'autre et aux étudiants étrangers d'être accompagnés individuellement dans leur d'intégration dans la vie de la communauté de la ville. D'après l'Université, ce programme aurait influencé positivement l'envie des étudiants étrangers de demeurer dans la région.

Au-delà des dispositifs spécifiques aux résidents non permanents, la Ville de Québec mène plusieurs initiatives dans le secteur des loisirs afin d'améliorer l'intégration dans la communauté de tous les immigrants. En 2017, la ville a mis en place plusieurs dispositifs pour inciter la communauté native à mieux accompagner des réfugiés pendant la période des Fêtes. Ayant constaté la forte présence de personnes immigrantes dans les bibliothèques, elle a aussi mis en place des initiatives avec ces structures pour valoriser une approche « quartier » de l'intégration. Dans ces lieux de lecture et de tous les lieux de la ville en général, il est plus facile de faire rencontrer natifs et immigrants, de favoriser les relations interculturelles et d'impliquer plus largement la communauté dans son ensemble.

Chaudière-Appalaches

La région Chaudière-Appalaches est au sud de la Capitale-Nationale. La principale ville est Lévis, située dans l'agglomération de la ville de Québec. Plus d'un quart de la population réside dans la sous-région de la Beauce, où se trouve Saint-Georges, la deuxième ville de la région. D'après le recensement de 2016, la région ne comprend que 0.7 % de la population immigrante du Québec. Cette dernière ne représente que 1.8 % de la population totale, soit la part la plus faible des régions étudiées. Le taux de chômage de la population de 15 ans et plus est par contre le plus faible du Québec : 3.3 % en 2018. La Chaudière-Appalaches se caractérise par l'initiative de plusieurs MRC de partager leurs bonnes pratiques. Les bonnes pratiques dans la région sont ainsi plus diffusées et donc plus « globales ».

La région Chaudière-Appalaches dispose ainsi d'une table de concertation en immigration. Cette dernière regroupe les différents acteurs du milieu et favorise de « réels partenariats » entre eux. Par ce biais ou via d'autres rencontres, de nombreux acteurs se coordonnent pour mettre en place les politiques d'intégration, d'attractivité et de recrutement d'immigrants les plus efficaces possible. En termes d'initiatives visant à améliorer l'intégration, le Tremplin, centre pour personnes immigrantes et leurs familles à Lévis, est en train de mettre en place un projet de coordination avec des OBNL similaires de Lotbinière et Bellechasse afin d'échanger les bonnes pratiques entre territoires.

Pour ce qui est des initiatives relevant de l'attractivité, les Centres locaux de développement⁴ de la région concentrent pour leur part leurs efforts dans le recrutement à l'international, tout en favorisant la rétention des travailleurs. Un projet de passerelle de

recrutement directe avec la France avec des ancrages dans chacun des territoires est à l'étude, et devrait permettre aux employeurs de rendre directement visibles en France leurs offres d'emplois. Pour l'ensemble des nouveaux arrivants (Français ou non), des déjeuners/dîners/soirées interculturelles sont déjà organisés afin d'améliorer la compréhension entre les différentes communautés.

Le travail salarié n'est pas la seule forme d'emploi que les acteurs locaux tentent de favoriser en Chaudière-Appalaches, une région connue pour son esprit d'entreprise, notamment dans la sous-région de la Beauce. Il existe en effet dans la région des « Entreprises d'entraînement » qui servent à simuler la gestion d'une entreprise. Plusieurs personnes immigrantes participent à cette simulation qui, si elle est ouverte à l'ensemble de la population, n'en est pas moins une des rares initiatives locales d'aide à l'entrepreneuriat.

Si le bon niveau de concertation en Chaudière-Appalaches a permis le développement d'initiatives relativement nombreuses compte tenu de la taille de la population immigrante, les acteurs locaux sont rarement des organismes dédiés exclusivement aux personnes immigrantes, en dehors de la ville de Lévis. La Beauce est à ce titre un bon exemple d'initiatives locales en milieu moins densément peuplé. En raison du faible nombre d'immigrants dans la région et du mode de financement des initiatives (qui demandent un nombre minimal d'immigrants), il n'existe aucun OBNL dédié à l'immigration en Beauce.

Il existe toutefois quelques acteurs locaux qui ont développé une expertise en vue d'attirer les travailleurs immigrants en Beauce, où les besoins de recrutement sont également croissants. « La Beauce embauche » est l'organisme responsable d'attirer des personnes immigrantes en région et les acteurs locaux observent ses bons résultats à cet égard, à l'image de l'expérience allemande (Encadré 4.1). La Commission scolaire de Beauce-Etchemin (CSBE), via son service aux entreprises, a également mis en place différents outils d'aide au recrutement et à la formation. Elle a notamment lancé un outil complet de Gestion prévisionnel de la main d'œuvre (GPMO) qui est offert aux entreprises pour les aider à faire face aux pénuries de main-d'œuvre en adaptant leur politique de ressources humaines de manière suffisamment anticipé. La Chambre de commerce de Sainte-Marie a également engagé un processus de recrutement de travailleurs, notamment issus de l'immigration, localisés dans la région de Montréal.

Enfin, après l'arrivée sur le territoire beauceron, un nouvel arrivant ne trouvera pas d'OBNL dédié à l'intégration des immigrants. Dans ce territoire, ce sont les carrefours jeunesse emploi qui ont, au fil des ans, développé une expertise et augmenté leur offre de services pour cette « clientèle ». Le Carrefour jeunesse emploi Beauce-Nord et le Carrefour jeunesse emploi Beauce-Sud (CJEEN/CJEBS) organisent des tours de ville aux nouveaux arrivants (toute catégorie d'immigration confondue) et possèdent un service d'accueil pour les personnes immigrantes. Tous les services délivrés aux personnes immigrantes sont gérés par ces deux organismes qui sont dirigés de facto par la même personne, ce qui permet une égalité de traitement, quel que soit le lieu de résidence. Sous l'égide des Carrefours Jeunesse Emploi, des Comités d'accueil et d'inclusion des personnes immigrantes (CAIDI) accueillent les personnes immigrantes et favorisent leur inclusion sociale. Ils offrent des services d'aide à l'accès au logement, à un compte bancaire et organisent des formations de sensibilisation à la diversité et à l'immigration auprès des employeurs. Les Carrefours ont également créé le « Trait d'union », qui est un service d'intégration et d'accueil dédié à une sous-région de la Beauce.

Encadré 4.1. Des villes accueillantes pour l'immigration : l'exemple d'Altena en Allemagne

Altena est une commune allemande de 18 715 habitants dont 41 % sont âgés de plus de 65 ans et 11 % sont des immigrants. Depuis 2015 son maire a demandé à recevoir plus de réfugiés et de demandeurs d'asile que le quota établi par le gouvernement fédéral suite au fort afflux de migrants humanitaires. Pour leur donner envie de rester, le maire a activé plusieurs initiatives avec les différentes parties prenantes locales. Afin de favoriser leur insertion dans le marché du travail local, il a organisé des tables rondes avec les entreprises locales pour partager des idées sur l'apport de ce groupe. Cela a permis de répertorier les besoins du marché du travail local et de les faire correspondre avec les profils des nouveaux arrivants, identifiés via une collecte de données de leurs qualifications. Cette collecte a révélé la grande diversité de niveaux d'éducation des immigrants récemment arrivés (hautement qualifiés, analphabètes), ainsi que leurs expériences professionnelles passées (la plupart avaient de l'expérience dans le secteur des services, une bonne partie dans l'artisanat et très peu dans l'industrie). Pour les aider à répondre aux besoins de recrutement, le bureau d'intégration de la municipalité a mis en place un service pour appuyer les migrants dans la préparation des CV. En parallèle l'association des entrepreneurs de la région Rhénanie-du-Nord-Westphalie a produit une brochure à destination des employeurs pour expliquer le cadre légal pour embaucher les demandeurs d'asile et les immigrants ayant déjà un titre de séjour.

Pour dépasser l'obstacle de la langue, la municipalité d'Altena a renforcé l'offre de cours de langue en allant au-delà du nombre d'heures offert par le gouvernement fédéral, grâce à l'implication de volontaires et des entreprises locales. Des cours de langue sont combinés avec des stages en entreprise à travers les municipalités limitrophes. Dans un objectif de mutualisation, cinq municipalités ont décidé de partager les coûts des cours de langue et de formations professionnelles dispensées par le centre de formation pour adultes (Lennetal), ainsi que le coût du service de navette pour se rendre dans les communes limitrophes afin de compléter cette formation. Huit réfugiés ont bénéficié en 2017 de ces services. D'autres services sont partagés à travers le district de Markischer Kreis auquel Altena appartient (avec 12 autres municipalités), notamment le centre d'intégration municipal de Ludenscheid qui offre garderie, conseil en orientation et un service de « Cafés-parents » qui offre un appui après l'école aux élèves et à leurs parents. Un service « jeunes migrants » offre également de l'aide aux immigrants âgés de moins de 27 ans résidant dans le district.

Grâce à la disponibilité de logements vacants, la ville a décidé de fournir des solutions de logement dans des appartements individuels plutôt que dans des centres d'hébergement. Des solutions ont été identifiées localement dans des logements sociaux ou privés en partenariat avec le principal bailleur (*Altenaer Baugesellschaft*). Cette solution permet de garantir une continuité de logement aux demandeurs d'asile après l'obtention du statut de réfugié, et contribue aux dynamiques d'intégration des nouveaux venus dans leur quartier. La ville et le bailleur visitent les futurs voisins des personnes immigrantes et les invitent à fournir leur soutien aux primo-arrivants, ce qui donne des résultats positifs en termes de cohésion sociale et dans l'accès aux services. Beaucoup de volontaires ont ainsi aidé la municipalité en offrant des meubles pour équiper les appartements offerts aux demandeurs d'asile et réfugiés. En parallèle, la ville a recruté en 2017 deux volontaires pour aider les enfants d'immigrants à mieux réussir le cursus de l'éducation nationale, notamment avec la mise en place de classes séparées au préalable de leur intégration dans des cours réguliers, ainsi que de séances d'appui linguistique et d'aide aux devoirs. Les écoles elles-

mêmes organisent des événements pour attirer les immigrants parents d'élèves et les informer sur le système d'éducation.

Altena n'est pas la seule municipalité allemande à avoir mis en place un dispositif d'accueil et de rétention des immigrants pour revitaliser son territoire. Dans un cadre plus spécifique de pénurie de main d'œuvre, la ville de Solingen (160 000 habitants) en Rhénanie-du-Nord-Westphalie a développé une stratégie pour faire face à la pénurie de personnel de soins aux personnes âgées. Le projet « Le futur des soins est coloré » (*Die Zukunft der Pflege ist bunt*) vise à attirer dans leur ville les immigrants qui souhaitent travailler dans ce secteur.

Centre-du-Québec

Le Centre-du-Québec est la région située à peu près à égale distance entre la ville de Québec et celle de Montréal. C'est la région observée où le nombre d'immigrants est le plus faible : seul 0.5 % des immigrants y habitent en 2016, mais ils représentent 2.4 % de l'ensemble de la population. Le taux de chômage de la population de 15 ans et plus dans la région est de 5.5 % en 2018. Le Centre-du-Québec dispose de nombreux services tant au niveau de l'employabilité que de l'intégration sociale des personnes immigrantes. Si ces services sont plus particulièrement disponibles dans les villes de Drummondville et de Victoriaville, qui sont les deux plus grandes villes et représentent presque la moitié de la population de la région, des initiatives ont également été mises en place dans les zones plus rurales.

L'organisme « Projet d'accueil et d'intégration solidaire » (PAIS) est un des rares exemples à avoir développé un programme de régionalisation en milieu rural au Québec. Après avoir trouvé un emploi dans le secteur agricole aux immigrants ayant une expérience paysanne dans leur pays d'origine, PAIS offre un service d'accueil, d'intégration et d'accompagnement à l'emploi pour ces personnes. Implanté sur le territoire de la Municipalité régionale de comté (MRC) de Bécancour, le projet est dédié majoritairement aux personnes réfugiées et souhaite à l'avenir proposer d'autres opportunités d'emploi en dehors du travail agricole.

Encadré 4.2. La régionalisation de l'immigration par l'apprentissage en Autriche

En Autriche, l'Agence Publique pour l'Emploi (AMS) s'investit pour répondre à la demande d'apprentis des employeurs des zones plus rurales (Vorarlberg, Tyrol) qui peinent à trouver des candidats. En effet, 75 % des demandes d'asile se concentrent dans la région de Vienne et l'est du pays, alors que 83 % de la demande d'apprentis est concentrée dans le reste du pays. En partenariat avec la Chambre de Commerce Fédérale (Wirtschaftskammer Österreich – WKO) l'AMS a lancé le Projet « b.mobile » pour disperser les jeunes réfugiés résidant à Vienne et cherchant à commencer un apprentissage dans un autre territoire. La mise en correspondance du profil de l'immigrant et du poste d'apprenti est réalisée par l'agence locale de l'AMS à Vienne à la suite d'une évaluation approfondie de cinq semaines du profil des réfugiés.

La MRC de l'Érable a établi un réseau d'accueil pour les personnes immigrantes coordonné par le programme « Place aux jeunes » (programme provincial possédant des bureaux dans chaque région du Québec et ayant pour objectif de « favoriser la migration, l'établissement et le maintien de jeunes diplômés » âgés de 18 à 35 ans en région).

En dehors des MRC moins densément peuplées, Drummondville et Victoriaville, les villes principales du Centre-du-Québec ont une attitude particulièrement proactive vis-à-vis de l'accueil et l'intégration des immigrants. Depuis 2018, Victoriaville participe au projet-pilote « Axe collectivité accueillante et inclusive ». Au sein de la démarche « collectivité accueillante et inclusive », la municipalité se propose « d'identifier des solutions concrètes et adaptées aux besoins de la localité en matière d'inclusion, et ce, tout en misant sur la participation active des acteurs locaux dans le but de définir des actions structurantes » (Ville de Victoriaville, 2018^[1]). En parallèle à cette démarche, la ville travaille à « la mise en place d'un programme de réseautage moderne afin de permettre un transfert de renseignements relatifs aux situations de la vie quotidienne et le jumelage de personnes immigrantes nouvellement arrivées dans la municipalité ou qui envisagent de s'y établir » ; à la mise en place d'un projet de « cohésion sociale » s'appuyant sur la communauté d'accueil et le partage d'expérience entre participants de milieux différents ; et enfin, propose 10 stages professionnels avec un accompagnement pour favoriser la mobilité interrégionale de jeunes immigrants nouvellement arrivés.

La ville de Drummondville, quant à elle, organise deux activités d'accueil pour les nouveaux arrivants dans la région (qu'ils soient immigrants ou natifs), incluant tour de ville, présentation des services, rencontres avec les élus, etc. La municipalité a également créé depuis mars 2018 une commission sur l'immigration, la diversité culturelle et l'inclusion, composé de trois élus, trois organismes communautaires et six citoyens dont cinq d'origine immigrée. Cette commission est un organisme de réflexion dont l'objectif est de faire des recommandations au conseil municipal.

Le Regroupement interculturel de Drummondville (RID) est jugé par les acteurs locaux consultés comme étant un pilier de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrantes dans la ville. Plus ancien organisme agissant pour ces problématiques, le RID est jugé localement comme une référence tant pour les immigrants avec la multitude d'offres de services d'aide et d'accompagnement des nouveaux arrivants, que pour les employeurs qu'il accompagne dans leur politique de diversité culturelle en emploi. Cet organisme est aussi très impliqué dans l'organisation de rencontres interculturelles entre immigrants et natifs, avec la mise en place d'activité de jumelage entre une personne résidente de Drummondville et une personne immigrante, ou bien encore avec l'organisation de la Fête de la diversité.

Enfin, la Société de développement économique de Drummondville (SDED) organise sur une base mensuelle des activités de différentes natures pour « sortir » les personnes immigrantes de leur isolement et pour qu'elles puissent mieux découvrir la ville. Cette initiative est imitée depuis peu par le cégep de Drummondville qui a obtenu une subvention pour organiser des activités similaires.

Les initiatives pour améliorer l'intégration et la rétention dans le Centre-du-Québec sont donc souvent disponibles à un niveau très local, au niveau de la MRC voire au niveau de la municipalité. Il existe aussi quelques initiatives sur la région. L'organisme Action-Travail, qui accueille normalement tout type d'individu en recherche d'emploi, est exclusivement dédié aux personnes immigrantes dans le Centre-du-Québec. Par rapport aux autres régions, il possède donc une approche où les besoins et particularités de la population immigrante sont mieux pris en compte. À l'image de la Capitale-Nationale, le Centre-du-Québec dispose aussi d'une table de concertation régionale qui, ici encore, a su se pérenniser malgré le retrait des antennes régionales du MIFI en 2015.

Estrie

L'Estrie est une région au sud-est du Québec, frontalière des États-Unis. D'après le recensement de 2016, elle concentre 1.6 % de la population immigrante, cette dernière représentant 5.7 % de l'ensemble de la population de la région. Le taux de chômage de la population de 15 ans et plus y est de 4.7 % en 2018. Près de la moitié de la population de l'Estrie réside dans sa ville principale, Sherbrooke. La région se caractérise par une offre de service d'intégration importante dans cette ville et dans certaines MRC, alors que certaines autres ne disposent tout simplement d'aucun programme local. Afin de remédier à ce « vide » de service, le MIFI tente d'élargir les mandats de différents organismes dans les MRC avoisinantes. La Table des MRC de l'Estrie (table de concertation entre le gouvernement et les MRC afin d'établir une stratégie régionale de dynamisme et de prospérité) a mandat pour déterminer où sont les vides de services à combler.

La plupart des initiatives locales en Estrie se sont développées au niveau régional. La référence principale depuis 1954 dans la région pour les personnes immigrantes est le Service d'Aide aux Néo-Canadiens (SANC). Le SANC est responsable de la majorité des services visant l'intégration des immigrants, quelle que soit leur nationalité. Quand il n'est pas compétent, il redirige vers des organismes plus spécialisés, comme lorsqu'il est question de formation ou encore de francisation. Le SANC assure le suivi et l'accompagnement de tous les immigrants, y compris les membres de la famille (adultes et enfants), et ce, dès leur arrivée. Les participants bénéficient d'un suivi, d'une formation sur la communication interculturelle et des sorties en groupe. Un maximum est fait pour que les nouveaux arrivants bénéficient de ces prestations dans leur langue d'origine, grâce à une banque d'interprètes. L'organisme participe également au rapprochement interculturel, notamment par l'organisation du Buffet des nations où les immigrants invitent la population à partager un repas depuis 1968. Il a également développé des activités de jumelage interculturel qui favorisent l'établissement des liens d'amitié entre des personnes ou des familles d'origine québécoise et des personnes ou des familles d'origine immigrante. Si le SANC a le mandat d'offrir des services pour l'ensemble de la région, l'OBNL peine de plus en plus à le faire dans les faits suite à l'accroissement de la population immigrante réfugiée en Estrie. Ce problème touche la plupart des acteurs locaux dans la région.

La Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (FCCE) est un organisme qui regroupe 25 associations culturelles de différents groupes ethniques afin d'organiser des activités ou des projets conjoints, sans subvention gouvernementale. L'objectif de la FCCE est d'assurer l'intégration et la rétention des membres des associations partenaires et de contribuer au développement de relations interculturelles. Menée par des personnes immigrantes déjà établies dans la région, la FCCE est un exemple d'entrepreneuriat immigrant.

D'autres initiatives régionales proposent des services d'aide à l'intégration, sans s'adresser directement aux personnes immigrantes. L'initiative « Vision d'attractivité » a comme objectif d'attirer, d'accueillir et de retenir des travailleurs dans la région afin de revitaliser le territoire. Le programme ne vise pas exclusivement les personnes immigrantes, mais a développé un volet visant ces derniers. Depuis la mise sur pied du projet en 2018, quatre volets sont en cours de développement : 1) développer une vision régionale; 2) laboratoire sur l'identité territoriale; 3) création d'une stratégie « ambassadeur » misant sur des leaders de différents milieux pour mieux faire valoir les points forts de la région et, 4) création d'un site Internet pour l'attractivité.

Le Centre d'éducation populaire s'adresse aux natifs qui enseignent le français à des élèves immigrants, via des rencontres toutes les deux semaines pour discuter du fonctionnement

et du déroulement des classes. Il encourage ce faisant les liens de proximité entre enseignants et élèves. De cette initiative sont nés plusieurs projets entre l'organisme et les professeurs mandatés par le MIFI. Cela favorise un sentiment d'appartenance entre les enseignants envers l'OBNL, et donc la rétention des enseignants dans la région, dont la question se pose au même titre que la rétention des immigrants. En parallèle, les enseignants bâtissent des projets avec les étudiants, ce qui contribue positivement au vivre-ensemble et à l'intégration des immigrants.

Au-delà des programmes régionaux, plusieurs initiatives ont été mises en place dans des territoires plus spécifiques. La ville de Sherbrooke, via le Programme d'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), propose des parrainages professionnels au cours des stages en mairie. La ville a également mis sur pied le Comité des relations interculturelles et de la diversité (CRID), qui oriente les nouveaux arrivants vers les ressources disponibles pour les aider à mieux s'intégrer, et organise des activités diverses. De manière générale, la politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes développée à Sherbrooke promeut une vision très participative vis-à-vis de la société civile. La ville lance régulièrement des consultations auprès de la population sherbrookoise, à partir desquelles sont élaborés des bilans, des perspectives ainsi que des plans d'action concrets. Sherbrooke bénéficie également de l'étendue de son réseau universitaire pour attirer des étudiants étrangers (deux universités, une francophone et une anglophone). Le réseau offre ainsi des services de garderie à l'université dans les deux langues officielles pour les étudiants qui sont parents.

Encadré 4.3. Exemple de programme d'intégration « tout compris » qui profite aux territoires en difficulté de recrutement: le dispositif HOPE en France

Si le dispositif national HOPE (Hébergement orientation parcours vers l'emploi) en France est dédié exclusivement aux réfugiés venant d'obtenir le statut, et qu'il n'a pas directement vocation à « revitaliser » les régions moins densément peuplées, il s'avère qu'elles peuvent profiter du dispositif si elles sont en difficulté de recrutement. HOPE est né d'un partenariat entre l'État français (Ministère de l'Intérieur, Ministère du Travail, DIHAL), Pôle Emploi (service public de l'emploi), l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), et huit Opérateurs de compétences (OPCO⁵) ont signé un accord-cadre. Grâce à cet accord, 1 000 réfugiés en 2017-2018 et 500 en 2019 ont bénéficié d'un parcours de huit mois qui inclue une formation (400 h) certifiée de la langue française et la découverte d'un métier fléché sur les besoins des entreprises ; d'un contrat de professionnalisation pour l'apprentissage d'un métier en entreprise (450 h), d'un hébergement avec restauration et d'un accompagnement personnalisé (administratif, social, médical, etc.). Les centres régionaux de l'AFPA sont responsables de trouver un logement, offrir les formations et le suivi aux bénéficiaires. Les réfugiés sont formés aux métiers pour lesquels les entreprises d'une région donnée peinent à recruter. Par exemple, les réfugiés ont été formés dans le bâtiment et l'industrie en Bourgogne-Franche-Comté (est de la France).

Si de nombreuses initiatives développées au niveau régional sont surtout accessibles à Sherbrooke, certains territoires ruraux ont également mis en place des programmes qui ont vocation à traiter l'ensemble du processus d'intégration. Un des meilleurs exemples est le projet Défi carrières, dont l'objectif est d'attirer et conserver dans le territoire de Mégantic (MRC du Granit) des personnes extérieures, tout particulièrement des immigrants. Le projet offre aux personnes motivées une banque d'emplois. Puis à leur arrivée, il offre plus

spécifiquement aux immigrants de l'aide au logement, des cours de français informels et du mentorat professionnel. Défi carrières propose également des formations de gestion de la diversité aux employeurs et aux employés et accompagne les entreprises après l'embauche d'immigrants. Il organise un salon de l'emploi, mais aussi plus spécifiquement le salon de l'emploi de la diversité, en collaboration avec Orientation travail, OBNL spécialiste de la diversité dans l'emploi.

Montréal

La région administrative de Montréal correspond à l'île de Montréal. La ville forme l'agglomération de Montréal avec 15 autres municipalités. Elle est le pôle économique du Québec, même si le taux de chômage y est plus élevé que la moyenne québécoise, à 7.2 % en 2018 pour la population de 15 ans et plus. La ville comprend 24 % de la population du Québec, mais 59 % de sa population immigrante. Un tiers de la population de Montréal (34 %) est une personne immigrante. En conséquence, la région se démarque grandement des autres régions observées, puisqu'elle comprend donc de nombreux organismes d'aide à l'intégration pour les nouveaux arrivants. Certaines initiatives mises en place, les lieux d'échanges et les mesures élaborées sont, au demeurant, parmi les plus innovantes du Québec.

La position de grande métropole de Montréal fait que la ville concentre les richesses, mais aussi une certaine frange de pauvreté plus forte que dans le reste du Québec. Comme analysé dans le chapitre 2, les immigrants à Montréal sont parmi les plus au chômage (11 % en 2016) et les plus surqualifiés de la province (48 %). En conséquence, à contre-courant des initiatives des autres régions, qui visent à attirer les immigrants, certaines initiatives locales visent à trouver aux immigrants des opportunités d'emploi dans les régions en dehors de l'agglomération, donc à les faire partir de son territoire. Le programme « Un emploi en région » est géré par les organismes communautaires Promotion intégration société nouvelle (PROMIS), Accueil liaison pour arrivants (ALPA) et Collectif des femmes immigrantes au Québec (CFIQ). Ces OBNL, après l'établissement d'un bilan de compétence dans le cadre général de leur activité d'accompagnement des immigrants en difficulté d'insertion, proposent à ces personnes immigrantes une possible mobilité en région. Si elles sont d'accord avec l'idée, les OBNL les mettent en relation avec des collègues de région afin qu'elles les accompagnent dans leurs recherches d'emploi et leurs projets de déménagement. Certaines peuvent aussi organiser des séjours exploratoires. Ce programme a comme objectif le déplacement en région de 900 personnes immigrantes par an. En parallèle, le programme pilote un portail en ligne de recherche d'emploi en région.

En parallèle à cette initiative, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) a mis en place le programme « Un emploi en sol québécois » dont l'objectif est de favoriser l'intégration des populations immigrantes de l'agglomération de Montréal en région. Les personnes candidates du programme sont des personnes immigrantes prêtes à déménager, souvent référencées par des OBNL. La FCCQ organise pour eux un rapport de potentiel de carrière, basé sur le niveau d'éducation, la manière de se présenter et la maîtrise de la langue française. Selon les résultats, elle fait ensuite le lien entre les candidats et les employeurs, suite aux démarches des Chambres de Commerce de la région souhaitée. Seuls les emplois disponibles en région correspondant aux compétences de l'immigrant lui sont proposés. Elle organise ensuite des séjours exploratoires dans la région de mobilité souhaitée, puis, si la personne est convaincue de l'intérêt de la mobilité, met en relation l'immigrant avec les OBNL spécialisés en régionalisation de l'immigration⁶. Ces deux programmes se réfèrent mutuellement les candidats ayant un intérêt à s'établir en région.

Encadré 4.4. Encourager la mobilité des populations vulnérables d'un pôle économique aux régions : l'exemple du projet EMILE de la région parisienne vers le reste de la France

Toute personne en difficulté d'insertion professionnelle et mal logée de la région parisienne (natifs et immigrants) peut bénéficier du projet pilote EMILE (Engagés pour la mobilité et l'insertion par le logement et l'emploi). Pilotée par la Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL) et la préfecture d'Île-de-France, cette initiative propose à cette population vulnérable de débiter un nouveau projet de vie dans un territoire d'accueil ayant des besoins de main-d'œuvre et du logement disponible. Basé sur les expériences telles que « Un toit un emploi » de l'association Aurore, ou encore « Clefs de France » de France terre d'asile, EMILE s'appuie sur la mise en adéquation des projets professionnels des candidats et des besoins de main-d'œuvre locaux. Le programme se base sur la mobilisation d'un large consortium de partenaires associatifs et d'acteurs institutionnels locaux, en aval en Île-de-France puis en amont en région, après la signature d'un contrat personnalisé d'accompagnement avec les bénéficiaires. Il offre en amont un kit mobilité, incluant pendant une durée maximale de six mois des dispositifs de bilan socioprofessionnel, de bilan de compétences et de remobilisation vers l'emploi sur le plan des compétences de base (savoir être numérique, mise en situation professionnelle, maîtrise du français), une visite en immersion en région préalable de cinq jours et des dispositifs d'aide à la mobilité (passage du permis de conduire), identifiés comme un des freins les plus importants dans les expériences précédentes. Après la prise de décision définitive de déménagement, les nouveaux arrivants sont accompagnés en aval pour une durée de trois à six mois par des partenaires associatifs spécialisés dans l'accès au logement, la prise d'autonomie, l'amélioration de la vie sociale (accès aux services et infrastructures, parrainage citoyen...) et l'insertion professionnelle. L'accompagnement du projet pilote EMILE est complété par une aide financière à la mobilité (frais de déplacement pour la visite en immersion, déménagement et ameublement) et au logement temporaire sur place pendant la période de stage ou de mise en situation professionnelle, financé par Action Logement. L'objectif du projet EMILE est d'accompagner 1 500 personnes dans les trois prochaines années. Son impact social et économique sera évalué.

En parallèle à ce dispositif destiné à toutes les populations vulnérables, la DIHAL pilote depuis 2015 en France la plateforme nationale de logement des réfugiés. Ce mécanisme centralise l'offre de logements vacants partout en France et notamment dans les territoires où la pression sur le logement social est faible. Les réfugiés (notamment les réinstallés) qui ont exprimé une préférence pour habiter en dehors de l'Île-de-France (région de Paris) se voient proposer des solutions d'hébergement en régions.

Si les initiatives décrites précédemment peuvent s'adresser autant aux personnes immigrantes sans emploi qu'à celles qui sont déclassées, Montréal est aussi la seule région étudiée où il existe des dispositifs dédiés aux immigrants qui ne disposent pas d'emploi dans leur domaine (en particulier les surqualifiés). À titre d'exemple, le programme Interconnexion de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) vise à relier les immigrants qualifiés à des employeurs potentiels. Au départ, les immigrants participent à des séances dites de « mentorat express » (deux ou trois séances d'une heure avec des professionnels issus de l'immigration) pour améliorer leur réseau et leur faire comprendre quels obstacles les ont menés à la surqualification ou à une mauvaise orientation. Ensuite, la CCMM soutient les candidatures envoyées par les immigrants qualifiés auprès des entreprises partenaires. Un des objectifs est ainsi de rassurer les entreprises (notamment les PME) sur le CV des immigrants qui leur sont présentés. Pour

les convaincre, elle organise des « séances d'entrevue éclair » ou des stages. La CCMM, en soutenant la candidature, devient le « garant » de l'immigrant, la caution de sérieux vis-à-vis du monde des affaires. Le programme concerne désormais 1 100 candidats, et en 2018 la moitié a réussi à obtenir un emploi en lien avec ses qualifications.

Plusieurs autres OBNL, qui fournissent par ailleurs des services d'aide à l'insertion professionnelle à l'ensemble des personnes immigrantes, ont aussi développé des projets spécifiques afin de lutter contre la surqualification. La Clé d'intégration pour les travailleurs immigrants de Montréal (CITIM) a ainsi développé une offre de service pour les ingénieurs formés à l'étranger, comprenant une session d'information sur le marché du travail et l'accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec, ainsi que l'élaboration d'un parcours personnalisé. Le Club de recherche d'emploi Montréal centre-ville (CREME CV) a mis en place un « programme de transition de carrière pour les professionnels de la santé diplômés hors Canada et États-Unis (PSDHCEU). Ce dernier est assorti d'une formation en groupe sur la transition et d'un accompagnement personnalisé dans la recherche d'emploi, soit un processus complet d'orientation professionnelle pour les médecins, pharmaciens, dentistes, optométristes ou vétérinaires. L'organisme FRJ propose un dispositif sur le même principe pour les enseignants et l'Hirondelle pour les infirmières. Les résultats de ces initiatives sont positifs puisqu'elles génèrent un écosystème au sein duquel on retrouve, notamment, des écoles, des centres de formation et des employeurs.

Si le déclassement est plus important à Montréal que dans les autres régions du Québec (voir chapitre 3), il n'est pas la seule barrière à une intégration sur le marché du travail qui se veut plus complexe qu'ailleurs au Québec. De par son importance économique, Montréal attire une immigration économique moins francophone que le reste du Québec. De nombreux immigrants dans la ville, notamment dans les petits commerces, n'utilisent pas le français comme langue de travail. Un grand nombre d'organismes communautaires proposent des cours de francisation en partenariat avec le MIFI. La CCMM propose un programme de francisation original en milieu de travail, où les enseignants sont des étudiants linguistes bénévoles. La CCMM propose ses formations en démarchant les petites entreprises immigrantes et pour les encourager leur propose un macaron « j'apprends le français, encouragez-moi », qui favorise tout de suite des contacts positifs avec le voisinage et encourage les commerçants participants à persévérer dans leurs efforts.

L'organisme PROMIS est un des plus vieux OBNL du Québec qui aident les immigrants dans leur démarche d'intégration culturelle, sociale et professionnelle. Elle propose un grand nombre de formations d'aide à l'emploi et de francisation, et est également un des OBNL responsables du programme « Emploi en région ». L'activité de PROMIS intègre beaucoup de services à destination des familles d'immigrants, car l'intégration de la personne sélectionnée par le système d'immigration n'est pas suffisante pour construire une situation de bien-être. Elle est ainsi une des rares à proposer également des cours de francisation et de soutien scolaire de manière générale, aux enfants d'immigrants. Ces enfants leur sont recommandés par les écoles quand un risque de décrochage scolaire se présente.

En plus de l'offre de services des différents OBNL, certains employeurs de Montréal sont particulièrement actifs dans leur politique d'intégration des personnes immigrantes. En particulier, Ernst & Young cabinet d'audit financier et de conseil) ainsi que les Caisses Desjardins (services bancaires) de la ville ont mis en place plusieurs initiatives variées pour accueillir des employés issus de la diversité (immigrants ou natifs) et créer un écosystème où ils se sentent bienvenus et intégrés dans la structure, afin d'améliorer leur sentiment d'appartenance, apporter de la stabilité et améliorer la cohésion entre tous les membres de l'entreprise.

Différents Collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) de la région de Montréal proposent également des services multiples de francisation, de formations aux adultes et mettent en pratique des démarches pour conserver les étudiants étrangers formés à Montréal. Le programme « Je choisis Montréal » de Montréal International vise également à conserver les étudiants internationaux de la ville après leurs diplômes. Pour ce faire « l'agence de promotion économique du Grand Montréal pour les investisseurs, les organisations internationales, les talents et les étudiants du monde entier » organise des événements entre étudiants et recruteurs, de réseautage, des ressources en francisation, et met en relation les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur.

La grande offre de services d'aide à l'intégration à Montréal est en même temps une force et une faiblesse. L'offre est souvent telle que les immigrants eux-mêmes sont parfois perdus pour choisir les ressources adaptées à leur besoin. Devant ce constat, le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de la ville de Montréal (BINAM) a décidé de réaliser une cartographie de l'offre de services. En cours, cette cartographie servira in fine à la mise en place d'un guichet unique, « la station nouveau départ ». L'objectif de cette initiative est de permettre toutes les démarches d'un nouvel arrivant dans un même endroit, et d'aiguiller vers les cours de francisation, les services d'aide à l'insertion sur le marché du travail, et les services d'intégration sociale les plus adaptés aux besoins spécifiques de chaque immigrant. De manière globale, cette initiative de la ville fait partie du plan d'action 2018 – 2021 « Montréal Inclusive » (Ville de Montréal, 2017^[2]). Outre cette volonté d'accroître la cohérence de l'offre de services envers les immigrants, la ville de Montréal souhaite sensibiliser à la diversité les travailleurs, les employeurs et la société civile, lutter contre toutes les formes de discrimination et élargir l'offre de service aux résidents étrangers non permanents. Elle souhaite par ailleurs devenir exemplaire dans sa propre gestion des ressources humaines et des services municipaux, en augmentant la diversité du personnel de l'administration municipale et en offrant un accès équitable à tous, quel que soit leur statut légal.

Encadré 4.5. Un organisme unique dédié à l'installation des immigrants dans une grande ville : l'exemple de Hamilton en Ontario

L'*Immigrants working centre* (IWC) est l'unique OBNL spécialisé dans l'accueil et l'intégration sur le marché du travail des nouveaux arrivants immigrants à Hamilton en Ontario, Canada. C'est l'exemple qu'une grande ville (Hamilton est une ville de près de 700 000 habitants) peut concentrer l'ensemble de ses services d'intégration dans un seul organisme. L'IWC possède une grande panoplie de services à l'intégration, notamment des cours de langues à visée professionnelle centrés sur certains métiers, des cours d'aide à l'entrepreneuriat ou des clubs de réseautage. Pour favoriser la participation des immigrants aux formations, il propose des services de garde d'enfants gérés par des éducateurs spécialisés qui aident les enfants à mieux s'intégrer dans le système scolaire canadien. Parmi les initiatives les plus originales de l'IWC, le centre propose des tests de préparation à l'accès à la nationalité.

Analyse des dispositifs d'intégration en région

Cette section analyse les perceptions des acteurs locaux consultés dans les cinq régions étudiées quant à l'efficacité des dispositifs d'intégration. Étant donné le nombre d'acteurs rencontrés, les résultats présentés doivent être plus considérés pour leur côté qualitatif qu'être vu comme des données quantitatives.

Une stratégie locale pour l'intégration des immigrants, mais des blocages subsistent, notamment sur certaines catégories d'immigration

La quasi-totalité des acteurs locaux consultés confirme que les mesures visant à favoriser l'intégration au marché du travail, qui sont accessibles de droit pour toutes les catégories d'immigrants ayant un droit de résidence permanent, le sont bien dans la réalité pour les immigrants économiques et familiaux. Cependant, l'accès à ces mesures par les réfugiés est beaucoup plus soumis à caution, puisque plus d'un quart des acteurs locaux en Chaudière-Appalaches, en Estrie et dans la Capitale-Nationale considèrent qu'ils n'ont pas un accès réel à ces mesures. Ces avis tranchent avec le droit et montrent combien cette catégorie plus vulnérable, avec une maîtrise de la langue moindre et plus de difficultés à faire reconnaître ses compétences (diplômes, permis de conduire) a du mal à accéder aux services d'employabilité, ce qui pourrait expliquer ces plus grands problèmes d'accès au marché du travail.

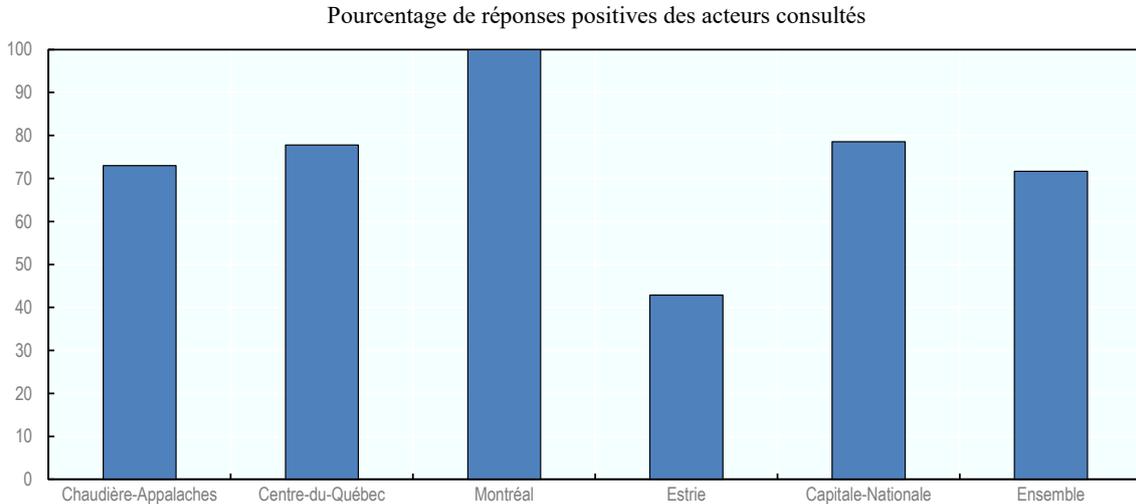
Les discours sont encore moins positifs s'agissant des travailleurs temporaires, qui eux n'avaient, jusqu'à 2019, qu'un droit très partiel à accéder à ces dispositifs. Plus d'un tiers des acteurs locaux consultés déplorent le fait qu'ils n'ont pas accès à la plupart des services offerts aux autres catégories d'immigrants. En effet, les enveloppes budgétaires sont différentes et exclusives à certaines catégories d'immigrants. Toutefois, étant donné que les agences gouvernementales et les OBNL prestataires sont souvent dans l'impossibilité d'aider les résidents non permanents (en particulier les demandeurs d'asile) et le fait que la majorité d'entre eux jugent que les travailleurs temporaires ont accès aux mesures d'intégration sur le marché du travail est finalement un résultat très positif. Ce soutien de fait des acteurs locaux envers les immigrants temporaires devrait devenir la norme, étant donné que les services et les mesures d'Emploi-Québec (PRIIME notamment) sont depuis le 8 avril 2019 ouverts à tous les travailleurs temporaires et que les services du MIFI le sont depuis le 5 juillet 2019.

Par ailleurs, les acteurs locaux émettent des réserves quant à la possibilité de desservir toutes les catégories d'immigrants. Par exemple, les travailleurs temporaires n'ont effectivement aujourd'hui accès qu'à très peu de services. De plus, les conjoints/es sont également très mal desservis avec ce genre de programme, lorsqu'ils existent, car ils/elles sont plus éloignés du marché du travail. Pour ce qui est des organismes en employabilité, ils offrent généralement un service individualisé. Par contre, si la personne immigrante ne correspond pas aux critères établis par tel ou tel programme, elle n'y aura pas accès. Les programmes d'insertions durables aux marchés du travail créent donc de l'exclusion selon les critères qu'ils promeuvent.

Un accès aux mesures d'intégration sur le marché du travail ne peut être effectif que s'il existe une stratégie locale et coordonnée de cette politique d'intégration. Dans la majorité des régions étudiées, sept acteurs consultés sur dix pensent que cette stratégie existe. En fait, il existe une véritable dichotomie en régions entre les centres urbains et les différentes MRC. Dans toutes les régions, une certaine stratégie locale existe dans les centres urbains, mais il n'y a aucune stratégie dans les autres MRC où la population immigrante est encore plus limitée en nombre. Plus grand centre urbain du Québec, Montréal n'est plus à l'étape de construire une stratégie régionale, mais à la mise en œuvre et aux défis de l'application sur le terrain, ce qui explique que l'ensemble des acteurs consultés jugent qu'une stratégie existe. De même, la ville de Québec dispose d'une stratégie coordonnée d'intégration des immigrants sur le marché du travail, mais cette stratégie n'inclut pas les MRC de Charlevoix ou de Portneuf. Le même point de vue prévaut en Estrie, où une stratégie

régionale incluant Sherbrooke et les autres MRC est encore en cours d'élaboration, ce qui explique que plus de la moitié d'entre eux pense que cette stratégie n'existe pas.

Graphique 4.2. Existence d'une stratégie régionale ou locale pour l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu qu'il existe une stratégie régionale ou locale basée sur la concertation entre les différents acteurs ou basée sur des données

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

La différence entre pôles urbains et MRC se ressent également dans la manière dont la stratégie locale d'intégration économique des immigrants est pensée. Dans les régions des grands pôles urbains du Québec (Montréal et Capitale-Nationale), la stratégie régionale est plus souvent basée sur les objectifs établis par le gouvernement. Dans les régions plus éloignées, la stratégie régionale semble réellement plus locale, puisqu'elle se fonde sur une concertation avec l'ensemble des acteurs de la région (via des réunions et tables de concertation). Pour toutes les régions, la stratégie régionale se base rarement sur des données.

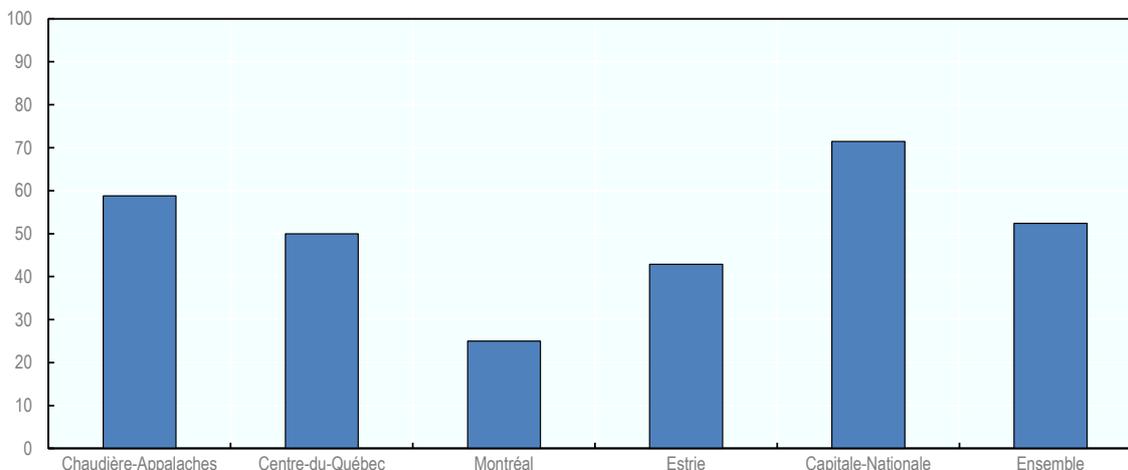
Il est intéressant de noter que les acteurs œuvrant exclusivement en employabilité ont une vision plus positive des mesures mises en place et des stratégies élaborées quant à l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail. À l'inverse, les acteurs œuvrant à l'intégration sociale des personnes immigrantes ont une vision moins positive de la situation, probablement plus réaliste. Ces derniers ont une connaissance plus globale des barrières auxquelles se heurtent les personnes immigrantes durant le projet migratoire (différents statuts, l'éloignement du marché du travail, difficulté de faire reconnaître un diplôme ou encore barrière de la langue). Malgré la présence de cette stratégie, celle-ci ne semble pas être suffisante pour que les personnes immigrantes s'intègrent pleinement et ne quittent pas la région (cf. Chapitre 2). Cette situation soulève la question suivante : est-ce que les acteurs locaux ont entre leurs mains tous les leviers nécessaires pour réellement attirer et conserver des personnes immigrantes dans leur région ?

La réponse semble être négative, quand on interroge les acteurs locaux sur leur degré d'autonomie dans la mise en place des programmes. Environ un acteur consulté sur deux juge que les acteurs de leurs régions ne sont pas autonomes à ce titre. À Montréal, notamment, les organismes consultés ne se sentent pas partenaires avec les ministères ou les décideurs. Seul un quart d'entre eux considère que les acteurs locaux de Montréal sont

autonomes dans la mise en place de dispositifs pour les personnes immigrantes. La majorité juge qu'ils sont seulement mandataires de programmes du gouvernement québécois et que ces derniers n'incluent aucune initiative originale ou innovante. Ce manque d'autonomie crée un sentiment de frustration fort chez ce type d'organisme. Le même sentiment prévaut, dans une moindre mesure, en Estrie.

Graphique 4.3. Autonomie des acteurs en région dans la mise en œuvre des dispositifs adressés aux personnes immigrantes

Pourcentage de réponses positives des acteurs consultés



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu que les acteurs locaux ont leurs propres dispositifs

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux.

Les acteurs locaux dans les régions Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches se considèrent par contre plus autonomes par rapport aux autres régions pour faire face aux problématiques d'intégration locales, d'après les résultats des consultations. Dans la moitié des cas, les acteurs locaux autonomes disposent de leurs propres dispositifs en consultation avec le gouvernement du Québec ; dans l'autre moitié, leurs dispositifs sont mis en place sans aucune concertation avec celui-ci. Les acteurs locaux en Chaudière-Appalaches se considèrent parmi les plus autonomes, la majorité de leurs dispositifs (GPMO et autres initiatives de la CSBE, « La Beauce Embauche » ...) n'impliquant pas directement le gouvernement.

Alors que le degré d'autonomie des acteurs locaux est jugé insuffisant dans la plupart des régions observées, il existe une certaine appréhension de leur part par rapport au redéploiement du MIFI dans les régions. Les acteurs locaux sont généralement enthousiastes quant à ce retour, car il démontre une plus grande implication de la part du ministère, mais ils entretiennent une crainte face à une éventuelle perte d'autonomie qui en découlerait. Par le passé, le MIFI s'était déjà installé en régions et avait demandé aux acteurs locaux de leur laisser la responsabilité de certaines prérogatives. Puis le MIFI s'est retiré et les acteurs locaux en sont venus à devoir se débrouiller en développant leur propre expertise sur ces sujets « réservés » préalablement par le MIFI. S'ils sont ouverts au redéploiement du MIFI en région, ils craignent que la même chose se reproduise à l'avenir. Les acteurs locaux souhaitent donc désormais une concertation réelle avec l'antenne locale du MIFI. Ils considèrent que leur expertise doit être le point de base de la collecte d'informations nécessaires à l'élaboration ou à la modification de mesures favorisant l'intégration des personnes immigrantes.

Encore une fois, une tendance se dessine ici entre les organismes œuvrant en employabilité et ceux œuvrant, de manière plus générale, à l'intégration sociale des personnes immigrantes. En effet, les organismes en employabilité se considèrent plus autonomes, car la structure de financement pour ce genre d'organisme est souvent hybride. En plus des enveloppes budgétaires ministérielles, ces organismes ont souvent recours à un financement issu des employeurs de leurs régions qui paient un service afin d'obtenir de l'aide pour le recrutement ou encore pour la gestion de la diversité au sein de l'entreprise, à l'image de certaines associations dans d'autres pays de l'OCDE (Encadré 4.11). Ceci permet aux organismes en employabilité de construire de manière plus indépendante des programmes adaptés à leurs régions grâce aux cotisations des entreprises locales. Les organismes d'intégration sociale ont pour leur part plus de difficulté à assurer leur autonomie. Ces derniers dépendent la plupart du temps exclusivement des enveloppes budgétaires ministérielles pour mettre en place des programmes. De plus, les entreprises locales n'ont pas le réflexe de financer ce genre d'organismes, car ils n'y voient pas d'avantages directs. Pourtant, particulièrement pour le cas des régions, l'attraction se fait via l'emploi, mais la rétention se fait par la qualité du milieu de vie dans lequel les nouveaux arrivants s'installent. La plus grande implication des employeurs dans le financement des organismes d'intégration sociale serait donc tout à fait utile.

Difficulté voire impossibilité à accéder à des dispositifs d'insertion professionnelle pour les immigrants temporaires ou les réfugiés, manque d'autonomie dans la mise en place des dispositifs au niveau local, stratégie régionale trop axée sur les pôles urbains, tous ces facteurs font que peu d'acteurs locaux considèrent qu'il est possible d'offrir un accompagnement individualisé et orienté vers l'insertion durable sur le marché du travail pour l'ensemble des nouveaux arrivants. Environ trois acteurs locaux consultés sur cinq pensent que cet accompagnement est toutefois possible pour la plupart des immigrants, ce qui est correct, mais insuffisant pour permettre une intégration effective de tous les immigrants et l'utilisation de leur plein potentiel.

Selon les organismes interrogés, ces difficultés à accéder à un accompagnement individualisé et durable s'expliquent de deux différentes façons. Premièrement, les organismes en employabilité offrent généralement un service individualisé, stricto sensu. Par contre, si la personne immigrante ne correspond pas aux critères établis par tel ou tel programme, elle n'y aura pas accès. Les programmes d'insertion durable aux marchés du travail créent donc de l'exclusion selon les critères qu'ils promeuvent. Deuxièmement, la structure de financement, qui est axée autour du nombre de personnes desservies, n'encourage pas l'insertion durable au marché du travail. Un organisme reçoit du financement lorsqu'il réussit à placer une personne immigrante en emploi pour un certain laps de temps. Malgré toutes les bonnes intentions des organismes, répondre aux indicateurs d'évaluation tels qu'ils sont conçus par les programmes ministériels devient une nécessité. L'accompagnement sur une longue période n'est donc pas favorisé par ce type de financement. De plus, ils obligent les organismes à délaisser les personnes éloignées du marché du travail qui nécessitent un accompagnement plus coûteux et sur une longue durée.

De l'avis des acteurs locaux, il faut améliorer la flexibilité des ententes entre MIFI et OBNL afin de créer une relation de partenaires et non de mandataires. Les ententes se basent souvent sur des objectifs chiffrés rigides (besoin d'atteindre un niveau minimum de français pour une part donnée des immigrants non francophones au bout d'un certain laps de temps, par exemple). Selon les acteurs consultés, il faut changer cette mentalité de mesurer la réussite des projets sur des impacts directs à court terme et cesser d'exiger des résultats rapides qui se trouvent être peu significatifs puisqu'ils ne perdurent pas nécessairement,

pour plutôt se concentrer sur des objectifs à moyen et long terme. Cette rigidité empêche également les acteurs locaux de tenter des choses nouvelles. Ils ont besoin de plus de flexibilité afin de mettre en place des projets plus innovants qui fonctionnent mieux, notamment pour les acteurs plus expérimentés. Une plus grande souplesse dans les ententes et dans les critères à respecter permettrait donc de proposer des solutions qui répondent vraiment aux besoins locaux. Le programme de revitalisation de l'OBNL PAIS dans le Centre-du-Québec (voir section précédente) tente par exemple une approche novatrice pour attirer et conserver les immigrants en milieu rural. Pourtant, l'organisme n'a trouvé aucune possibilité pour financer ce projet à l'intérieur des programmes du MIFI existants.

L'expérience de l'OCDE montre que quand les programmes sont trop normés, cela limite les résultats des politiques locales. Il est vraisemblable qu'il soit très difficile pour les opérateurs d'évoluer et d'innover puisque le système québécois de politiques d'intégration est aujourd'hui un carcan rigide. Des mesures ont été mises en place dans d'autres pays afin de stimuler l'innovation dans un cadre administratif donné en se fondant sur les capacités reconnues d'opérateurs expérimentés. Pour éviter que les règles contraignent l'innovation, les États-Unis permettent aux *Workforce Investment Boards* (présents dans chaque État) de demander de manière dérogatoire à se soustraire à une mesure précise de la loi fédérale afin de tester des stratégies innovantes à destination de la force de travail. Ces dérogations tendent à être accordées de manière incrémentale sur la base de précédents positifs (Froy and Giguère, 2010^[3]). La flexibilité effective qui résulte de cette mesure permet de mieux répondre aux priorités locales.

Accessibilité et méconnaissance des mesures visant à éliminer les barrières à l'accès aux marchés du travail locaux

Les barrières à l'accès au marché du travail ont été décrites empiriquement dans le chapitre 2. Cette section présente l'avis des acteurs locaux consultés sur ces barrières et leurs idées sur la manière de les surpasser.

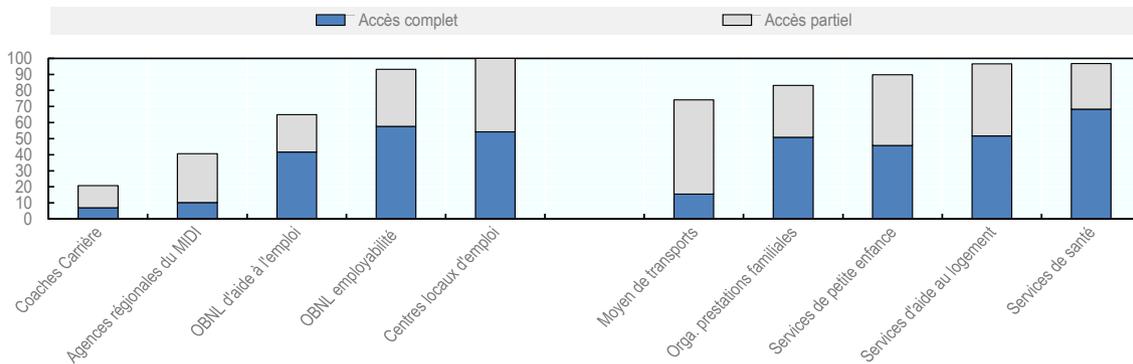
Les barrières à l'insertion professionnelle des immigrants sont parfois simplement dues à l'absence totale de mesure de soutien disponible sur leur lieu de vie. D'après l'avis des acteurs locaux consultés, les seuls services d'aide à l'emploi largement disponibles dans l'ensemble des régions sont ceux dédiés à l'ensemble de la population : il s'agit de ceux offerts par les centres locaux d'emploi et les organismes spécialisés en employabilité. Ces derniers ne sont que partiellement accessibles dans un cas sur trois et les centres locaux d'emploi dans un cas sur deux. Les associations d'aide à l'emploi dédiées aux personnes immigrantes ne sont accessibles que pour trois acteurs locaux sur cinq (dont partiellement dans un cas sur cinq). Quant aux agences régionales du MIFI, elles ne sont accessibles que dans deux cas sur cinq d'après les acteurs consultés, et pour leur grande majorité cet accès n'est que partiel. Enfin la grande majorité des acteurs locaux s'accordent sur le fait que les coachs de carrière ne sont pas accessibles, voire inconnus pour la population immigrante.

Au-delà de l'emploi, une bonne insertion professionnelle ne peut être pérenne que si l'environnement local offre également des services d'intégration sociale. Comme l'a montré le chapitre 2, la rétention des immigrants fonctionne surtout dans les régions qui offrent d'autres types d'infrastructures et de services, notamment pour la famille. D'après les consultations effectuées, les immigrants ont accès dans leur grande majorité à des services de santé, des services d'aide à l'accès au logement, des services de petite enfance et des organismes de prestations familiales. Cela dit, les services d'accès au logement et de petite enfance ne sont que partiellement accessibles pour les immigrants dans un cas sur deux. Les seuls services pour lesquels l'accessibilité reste une problématique majeure de l'installation et de l'intégration des nouveaux arrivants en région sont les services de

transport, en particulier dans les zones périphériques aux centres urbains. Cette problématique du transport reste encore aujourd'hui la bête noire du développement économique sur le territoire québécois. Ainsi, seulement un acteur local sur six juge que ces services sont complètement accessibles pour les immigrants dans l'ensemble des cinq régions étudiées. Cette proportion est nulle dans les régions en dehors des pôles urbains de Montréal et Québec.

Graphique 4.4. Accès aux services par les personnes immigrantes

Pourcentage de réponses positives des acteurs consultés



Note : À gauche, services d'aide à l'emploi, chaque acteur mentionné offrent plusieurs types de services ; à droite, services d'intégration sociale.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux.

Sans surprise, il y a significativement plus de services disponibles à Montréal et dans la région de la Capitale-Nationale. Malgré l'abondance de services disponibles à Montréal, trois acteurs locaux consultés sur cinq considèrent que ces services ne sont que partiellement accessibles pour les personnes immigrantes. En dehors des pôles urbains, la distance géographique est également un important facteur pour déterminer l'accessibilité d'un service. Les centres urbains des régions sont extrêmement mieux desservis que chacune des MRC. En Estrie, les services sont donc accessibles à Sherbrooke, par exemple, mais ne le sont pas à Coaticook.

Un des aspects fondamentaux de l'intégration, corroboré par l'avis des acteurs locaux consultés, est que le manque d'accès aux services est une barrière à l'insertion dans la société d'accueil, mais qu'un défaut d'intégration peut entraîner des difficultés à accéder aux dits services. Comme exemple, une personne immigrante ne maîtrisant pas le français ou l'anglais aura beaucoup plus de difficulté à obtenir un service, même s'il existe dans la localité de résidence. Un manque de maîtrise du français rendra encore plus difficile l'obtention d'une place dans un Centre de la petite enfance (CPE), qui souffrent déjà d'une pénurie de places disponibles pour l'ensemble des résidents du Québec. Or, avoir une place semble être particulièrement crucial à l'intégration sociale d'une famille dans une communauté. Si une famille n'arrive pas à obtenir de place en garderie parce que l'enfant n'est pas né ici, cela crée une coupure entre le parent à la maison et la communauté d'accueil. De plus, l'enfant ne sera pas exposé au français à son jeune âge et aura de la difficulté à s'intégrer en arrivant à l'école. Le même processus, d'après les acteurs locaux, joue en ce qui concerne les logements, dont la rareté a été mentionnée dans plusieurs régions. Il est donc d'autant plus difficile pour les personnes immigrantes d'en trouver, notamment en raison du manque de référence et de l'impossibilité d'effectuer une enquête de crédit.

Par ailleurs, l'accessibilité aux services dépend également de la connaissance que les personnes concernées en ont. En effet, plusieurs acteurs consultés affirment être en mesure

d'offrir leurs services seulement aux personnes immigrantes qui les contactent puisqu'ils n'ont pas les ressources nécessaires pour aller à leur rencontre. Cette méconnaissance des services expliquerait une partie des difficultés liées au problème d'accessibilité. Un guichet unique permettant d'aiguiller ces personnes apparaît dès lors comme une solution viable et efficace. Le parcours personnalisé du MIFI, en cours d'élaboration, devrait aider grandement ces problèmes d'aiguillage.

Encadré 4.6. Exemple de dispositifs au niveau local de reconnaissance des compétences informelles en Italie

La direction Formation-Intégration au travail de la ville de Rome a mis en place un projet pilote afin de valider les compétences informelles des réfugiés ayant une expérience dans leur pays d'origine en tant qu'électriciens ou mécaniciens (*Percorso sperimentale di validazione delle competenze pregresse* – Parcours pilote de validation des compétences passées). Pour ce faire, des cours sont organisés dans les écoles professionnelles de la ville jusqu'à la validation complète des acquis de l'expérience.

Au-delà des problèmes reliés à l'accessibilité à un service en particulier, l'enjeu majeur d'après les consultations en région est la gestion différenciée entre Services Québec et le MIFI. Actuellement, le MIFI mise beaucoup sur l'intégration sociale, mais les nouveaux arrivants ont de la difficulté à obtenir des services d'aide à l'emploi, malgré la pénurie de main-d'œuvre. La coordination entre les critères des deux ministères devrait être accrue. En somme, selon les perceptions entendues lors de ces consultations, une personne immigrante doit composer avec des critères d'admissibilité différents, voire opposés. Les acteurs locaux consultés ont majoritairement fait part de l'inutilité de développer de nouvelles politiques d'accueil et d'intégration, car elles existent déjà. Ceux-ci souhaitent plutôt les assouplir afin de permettre l'innovation sur le terrain et permettre une meilleure adéquation entre les services offerts par ces deux ministères, en incluant, au demeurant, celui de l'éducation. Une autre barrière importante à une insertion professionnelle de qualité, déjà discutée dans le chapitre 2, est la difficulté qu'ont les immigrants à faire reconnaître leurs diplômes et leurs qualifications, alors même que l'OCDE et de nombreuses chartes internationales reconnaissent explicitement l'importance de valider ces formations, ces compétences et ces qualifications (OCDE, 2014^[4]), (OECD, 2018^[5]), (ICMPD/UCLG/UN Habitat, 2017^[6]), (Eurocities, 2010^[7]). Certains pays de l'OCDE ont pris le problème à bras le corps (Encadré 4.6, Encadré 4.7). De nombreux acteurs locaux consultés se plaignent que le sujet est reconnu comme un problème majeur au niveau national, mis sur la table depuis des années, mais que les choses évoluent très lentement, à cause du manque d'implication des ordres professionnels et des employeurs pour faire changer les choses. Au niveau local, l'existence même d'une procédure d'évaluation comparative des études est méconnue, voire inconnue. Cela montre que le guichet unique « Qualifications Québec », qui aiguille les immigrants vers les services de reconnaissance des compétences les plus adéquats (voir chapitre 2), a besoin d'adopter une posture plus proactive pour les atteindre. Un tiers des acteurs locaux consultés déclarent que personne dans leurs régions n'incite les personnes immigrantes à demander cette évaluation. C'est le cas de la moitié des acteurs en Chaudière-Appalaches, et des deux tiers en Estrie. À l'inverse, les acteurs locaux de l'île de Montréal et du Centre-du-Québec jugent que tout immigrant résidant s'est déjà vu inciter à lancer une procédure d'évaluation comparative des diplômes.

Encadré 4.7. Intégration du dispositif de reconnaissance des qualifications en Suède au niveau local

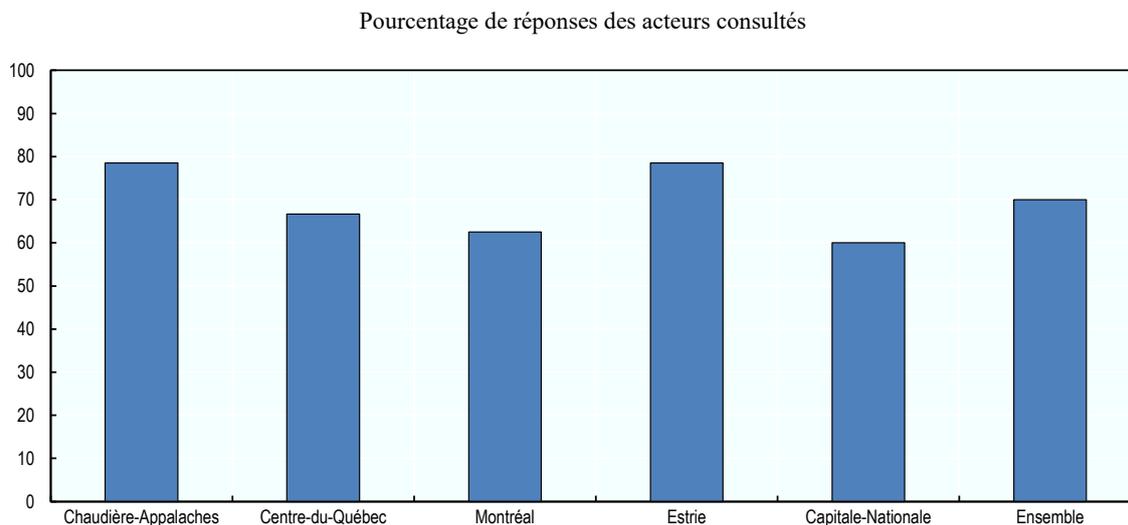
L'Agence pour l'emploi de la Suède a établi des programmes (dits *Fast Track*) pour accélérer la reconnaissance des compétences des nouveaux arrivants qui ont eu de l'expérience dans les professions en pénurie d'emploi dans leur pays d'origine (enseignants, professions médicales, etc.). La ville de Stockholm a décidé d'implémenter cette politique en l'adaptant aux besoins du marché local. Pour les métiers en pénurie (chauffeur de bus, prise en charge des enfants, commerce, etc.), la ville offre des cours qui combinent l'apprentissage de la langue et d'une profession. Dans le cas spécifique des réfugiés ayant été enseignants dans leur pays d'origine, la ville offre des cours dans leur langue d'origine alors qu'ils effectuent dans le même temps des remplacements dans les écoles et des cours de langue suédoise.

En dehors de la capitale suédoise, l'Association des municipalités de la région de Rothenburg (Encadré 2.1) a développé un service pour appuyer les immigrants résidant dans la région dans la validation de leurs certificats professionnels et d'éducation. L'objectif de *Validering Väst* (Validation ouest) est de créer les conditions pour que les primo-arrivants en Suède puissent documenter et rendre plus visibles leurs compétences pratiques (électriciens, maçons, etc.). Ce service collabore avec l'agence nationale pour l'emploi et le Conseil suédois pour l'éducation supérieure (UHR) qui est responsable de la production des certificats.

Parmi les autres acteurs de l'intégration, les OBNL sont les plus actifs auprès des immigrants : un tiers des acteurs locaux considèrent qu'elles les poussent à réaliser une évaluation comparative des études (deux tiers à Montréal). Les acteurs œuvrant en intégration sociale sont ceux qui incitent, et aident dans certains cas, les personnes immigrantes à effectuer cette démarche. Les acteurs en employabilité et les centres locaux d'emploi quant à eux semblent plutôt avoir comme objectif de pourvoir un poste avec un candidat correspondant au profil recherché. Enfin les agences régionales du MIFI, d'après nos consultations, conseillent rarement les immigrants à réaliser une évaluation comparative, sauf à Montréal, où elles sont citées dans un cas sur deux.

D'après les acteurs locaux consultés, la méconnaissance des immigrants va au-delà des procédures et dispositifs d'aide à l'intégration. En effet, sept répondants sur dix sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation voulant que les personnes immigrantes ne connaissent pas les principaux domaines d'activités économiques du Québec. Une personne nouvellement arrivée au Québec ne maîtrisera pas bien l'écosystème économique en place, quelle que soit la région de résidence. Certains acteurs font valoir le fait que les immigrants économiques ont fait de longues recherches avant de venir s'installer au Québec et que cette catégorie connaît donc mieux les différents secteurs économiques. À l'inverse, il est normal que la catégorie des réfugiés par exemple ne connaisse pas les différents secteurs économiques en arrivant, mais ils jugent qu'ils sont susceptibles d'acquérir une bonne connaissance après cinq années de résidence. Toutefois, pour la plupart des acteurs locaux consultés, rien n'indique que les natifs eux-mêmes connaissent bien les secteurs économiques québécois.

Graphique 4.5. La plupart des personnes immigrantes ne connaissent pas les principaux domaines d'activité économique du Québec



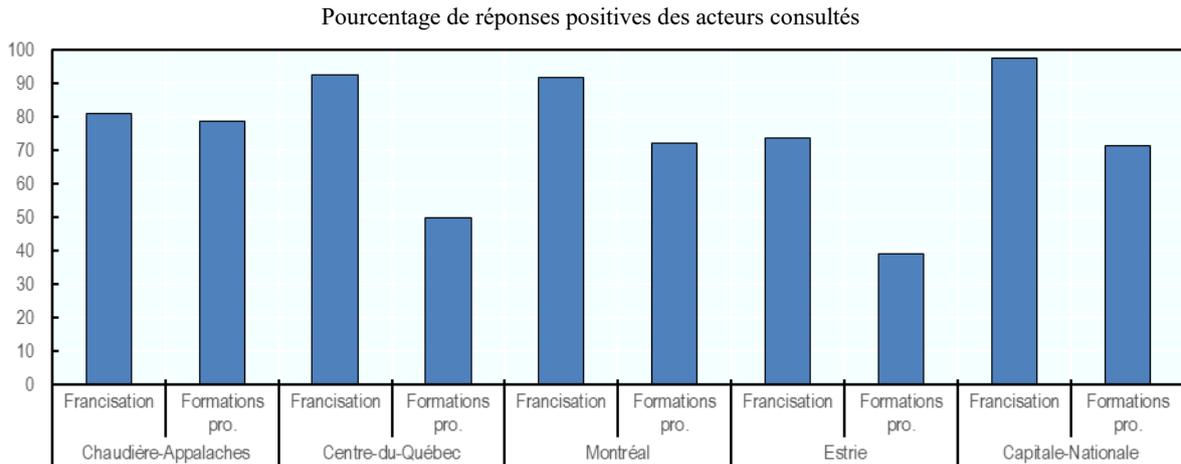
Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu qu'ils sont d'accord ou tout à fait d'accord que la plupart des personnes immigrantes ne connaissent pas les principaux domaines d'activité économique.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

Une offre de formation en francisation importante, mais pas toujours facilement accessible

La formation est un élément clé pour permettre aux immigrants d'utiliser leur plein potentiel dans les économies régionales du Québec. S'il existe un service d'intégration en ligne proposé par le MIFI, l'accès à des formations « en classes » n'est pas toujours aisé selon le lieu de résidence. Les séances préalables d'information du MIFI ne sont dispensées que dans cinq grandes villes du Québec. Cela peut former une barrière supplémentaire à l'intégration sur le marché du travail.

Dans l'ensemble des régions observées, à l'exception de Chaudière-Appalaches, les acteurs locaux considèrent qu'il y a un meilleur accès aux cours de français (francisation) qu'aux autres formations professionnelles. Au total, plus de quatre acteurs locaux consultés sur cinq confirment l'existence de cours de français gratuits ou subventionnés, cours gratuits dans leur grande majorité. Les proportions sont les mêmes s'agissant des cours proposés directement par le MIFI, des cours proposés par des acteurs locaux ou des cours organisés par l'employeur sur le lieu de travail. En l'absence de cours de français gratuits ou subventionnés, ces cours sont souvent inexistantes ou inaccessibles, seule une minorité d'acteurs locaux proposant des cours à la charge de la personne immigrante, bien que ce type d'offre soit relativement bien développé en Chaudière-Appalaches. Les formations professionnelles gratuites ou subventionnées, pour leur part, sont proposées par les employeurs d'après sept répondants sur dix, et par les acteurs locaux (dont les commissions scolaires) dans un cas sur deux. D'après un répondant sur quatre, les acteurs locaux proposent aussi certaines formations professionnelles à la charge de l'immigrant, l'absence totale de formation professionnelle ne concernant au final qu'un cas sur quatre.

Graphique 4.6. Existence de formations gratuites ou subventionnées pour les immigrants

Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu que des formations gratuites ou subventionnées en partie sont disponibles. Réponses multiples possibles. Il est possible de déclarer l'existence de formations gratuites et de formation à la charge des immigrants.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

Les cours de francisation gratuits ou subventionnés sont un peu moins disponibles en Estrie, notamment à cause d'une offre moindre de la part des acteurs locaux et des employeurs. Les formations professionnelles sont largement proposées en Chaudière-Appalaches (surtout par les employeurs), comparativement aux autres régions. Par contre, moins d'un acteur consulté sur deux déclare ce type de formation disponible dans les régions moins densément peuplées comme le Centre-du-Québec et l'Estrie. Dans le Centre-du-Québec, ces formations sont inexistantes, d'après les acteurs locaux consultés. En Estrie, dans deux cas sur cinq elles sont disponibles, mais sont payantes, qu'elles soient fournies par l'employeur ou par un acteur local.

Bien que l'offre de cours de français soit bien représentée selon l'avis des acteurs locaux des régions étudiées, il ressort des consultations qu'il y a, en région tout particulièrement, un problème de masse critique. Pour des raisons financières, le MIFI impose un minimum de participants pour démarrer un cours. En séparant les élèves par niveau d'apprentissage, il devient difficile d'obtenir le nombre d'étudiants nécessaire afin de commencer la classe dans les territoires où la population immigrante est faible. En ce sens, séparer les cours de langue par catégorie de métier devient encore plus complexe. Dans les zones rurales, les acteurs demandent à ce que le nombre minimum d'élèves requis soient revues à la baisse. Dans ces régions où il est difficile de conserver les immigrants, le MIFI ne devrait pas voir un cours de français exclusivement comme un coût financier, mais plutôt comme un investissement nécessaire au maintien des immigrants en région. En effet, attendre qu'une masse critique d'élèves soit présente pour ouvrir des cours de francisation comporte le risque que les immigrants en attente s'isolent du marché du travail. Le coût de l'attente est au final plus grand que le coût d'un cours avec moins d'élèves, car plus les immigrants attendent la francisation, plus leur intégration sur le marché du travail est retardée et plus leurs chances de souhaiter rester en région sont amoindries par les difficultés liées à la barrière de la langue.

Encadré 4.8. Mutualisation de l'offre de service aux immigrants au niveau local

Pour impliquer les plus importants recruteurs de la région dans l'insertion des immigrants sur le marché du travail, l'association *Labour Market Region* (comprenant 35 municipalités, dont Amsterdam) organise des rencontres régulières qui peuvent mener à des collaborations, afin de mutualiser les efforts. L'association répond aussi aux appels d'offres de l'Union européenne au nom des municipalités membres, dans le but de maximiser les sources de financement pour les projets communs.

La ville de Berlin a développé un service de conseil mobile pour les immigrants dans les quartiers où ils sont les plus concentrés. MoBiBe (*Mobile Bildungsberatung für geflüchtete Menschen* – Service de conseil et d'éducation mobile de Berlin) fournit un service de conseil en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'accès au marché du travail des immigrants, quelle que soit leur catégorie d'immigration (les demandeurs d'asile y ont ainsi droit).

L'Association des municipalités de la région de Rothenburg en Suède (comprenant 13 municipalités membres autour de Göteborg) s'est spécialisée dans le partage de services pour les immigrants. L'association permet ainsi aux municipalités d'offrir des services de meilleure qualité en atteignant une masse critique d'utilisateurs. En particulier, l'association a développé un service pour appuyer les immigrants résidents dans la région dans la validation de leurs certificats d'éducation et professionnels (Encadré 4.6).

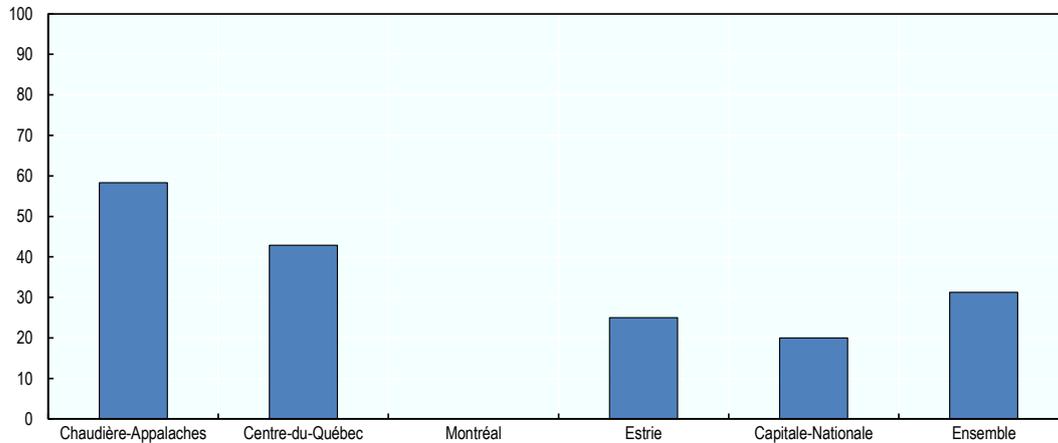
Dans les pôles urbains, l'intention des acteurs locaux n'est pas nécessairement d'abaisser le minimum requis de participants pour démarrer une classe. Ils réclament plutôt une plus grande marge de manœuvre dans la mise en œuvre des programmes à fournir, comme discuté dans la section précédente. Ils demandent une plus grande souplesse dans les critères d'admissibilité. Par exemple, les acteurs locaux souhaitent pouvoir juger d'eux-mêmes qui est admissible aux classes de francisation (conjointes des étudiants internationaux, permis de travail fermé, etc.). À l'instar d'un projet pilote actuellement en cours dans la Capitale-Nationale, ils voudraient, par exemple, pouvoir mettre en place des formations en entreprise qui incluraient les personnes immigrantes de plusieurs entreprises (voire même certaines sans-emploi) afin d'aller chercher le nombre minimum requis, plutôt que de cantonner le cours aux employés d'une seule entreprise. Cet exemple de mutualisation a prouvé toute son efficacité dans d'autres territoires de l'OCDE (Encadré 2.1).

Certains acteurs locaux semblent penser que les cours de français en entreprise ont un meilleur taux de succès que ceux donnés à temps plein. En effet, les étudiants auraient tendance à abandonner les cours à temps plein lorsqu'ils se trouvent un emploi peu qualifié dans lequel un bon niveau de français n'est pas nécessaire. Le besoin de moyens financiers devient ici la première nécessité à court terme. Les cours de français en entreprise ont également l'avantage de limiter les déplacements pour un nouvel arrivant. Un cours de français à une heure de route de la maison est plus difficilement accessible que sur le lieu de travail. Du côté des employeurs, les cours en entreprise sont souvent exempts de charge et le taux horaire de l'étudiant lui est remboursé. Pourtant, ces employeurs connaissent souvent mal les services disponibles et les avantages financiers sous-jacents. L'amplitude des cours sur le lieu de travail devrait en conséquence être augmentée, ce qui ne pourra se faire qu'avec une communication plus large auprès des entreprises et qui montre les avantages de telles mesures. Une autre alternative aux cours à temps plein de jour pourrait

être des cours du soir, qui permettraient la participation des travailleurs et des personnes au foyer s'occupant des enfants pendant la journée. À noter que certaines de ces conclusions avaient déjà été mises en avant par le vérificateur général du Québec dans le chapitre 4 de son rapport de 2017 (Vérificateur Général du Québec, 2018^[8]). Extrêmement sévère, le rapport pointe le manque de coordination entre les cours offerts et, plus généralement, un taux de réussite très faible et l'absence de suivi individuel par le gouvernement.

Graphique 4.7. Prise en compte des besoins évolutifs du marché du travail dans le système de formation

Pourcentage de réponses positives des acteurs consultés



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu que le système de formation prend en compte les besoins évolutifs du marché à l'égard des nouvelles formes de travail avec une mise à jour au moins une fois tous les ans. Une mise à jour à une fréquence supérieure à un an est considérée comme étant trop tardive pour suivre l'évolution des besoins du marché du travail. Le pourcentage pour Montréal est 0 %.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

En ce qui concerne la formation professionnelle (formation continue, en alternance...), en proposer plus ne suffira pas nécessairement à améliorer l'utilisation des compétences, autant des immigrants que des natifs. Il faut aussi que les formations s'adaptent en temps réel à l'évolution des besoins du marché du travail, notamment les nouvelles formes de travail. Plus de quatre acteurs locaux sur cinq des régions des grands pôles urbains (Montréal et Capitale-Nationale) pensent que le système de formation, soit ne prend pas du tout en compte les besoins évolutifs du marché du travail, soit les prend en compte, mais à une fréquence si faible, que les besoins ont déjà changé lorsque les modifications sont fin prêtes à être apportées.

Encadré 4.9. Intégrer l'enseignement linguistique aux parcours de professionnalisation : l'approche européenne du projet Vintage

Vintage (2014-2016) est un projet financé par la Commission européenne et initié par la Fondation suisse ECAP (Institut pour la formation professionnelle, l'éducation continue et la recherche) dans 6 pays européens : la Suisse, l'Allemagne (avec l'association *Arbeiten und leben*), la France (avec IRIV conseil, Institut de Recherche et d'information sur le volontariat), l'Italie (avec l'Université des étrangers de Pérouse et le lycée professionnel

de Gallarate), la Grèce (*Militos*) et la Norvège (avec le *European centre for women and technology*).

L'objectif principal du Vintage est d'intégrer l'enseignement linguistique aux parcours de professionnalisation. Il a permis de promouvoir des pratiques d'enseignement des langues par des méthodes innovantes pour rendre les formations plus efficaces et plus adaptées à un contexte mouvant, notamment en tenant compte des besoins exprimés par les entreprises et par la société d'une part, et les attentes des apprenants d'autre part. Sur le marché du travail, les compétences de communication sont de plus en plus importantes avec les nouveaux modes d'organisation du travail et la globalisation des flux migratoires. La maîtrise des langues nationales est un enjeu clé à la fois pour les travailleurs immigrants, les étudiants internationaux, mais aussi pour toutes les autres catégories d'immigration, afin d'améliorer leurs compétences. Inspiré du projet suisse Fide « apprendre, enseigner, évaluer », il a conduit à plusieurs guides de formation.

Le premier propose une approche d'enseignement innovante avec un apprentissage basé sur des contextes professionnels intégrant un modèle flexible pour développer et planifier l'enseignement (centré sur les compétences A1 à B1 du cadre européen des compétences en langue). Le deuxième guide de formation propose la mise en place d'une évaluation diplômante et des procédures d'évaluation par la formation. Enfin, le projet a établi un centre des ressources et des moyens de qualification pour les enseignants et les formateurs, accessibles à partir d'un Centre de ressources. L'approche pédagogique a été expérimentée dans différents pays, comme en France où elle a été utilisée par une enseignante FLE de l'association FISPE (Français pour l'Insertion Sociale et Professionnelle en Europe).

Au sujet de cette lenteur d'adaptation du système de formation en fonction des besoins du marché du travail, les acteurs locaux font une distinction entre le système de formation à l'emploi « traditionnel » des établissements d'enseignement et celui plus spécifique (formations dites « maison »). Le système de formation traditionnel est extrêmement lent à s'adapter en raison de la bureaucratie qui s'y rattache, et ce, même si les besoins sont rapidement pris en considération. De plus, dans certains domaines considérés plus stricts, il est laborieux d'apporter des changements, notamment en raison de nombreuses réglementations. Toutefois, en complémentarité avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) peut également financer des activités liées aux formations adaptées ou sur mesure, directement auprès des personnes, mais aussi auprès dans les entreprises.

Les formations « maison », élaborées pour des besoins spécifiques dans une entreprise donnée, sont quant à elles aussi plus facilement modifiables et les changements nécessaires y sont donc rapides. Cela est un avantage certain pour les employeurs, mais comporte un risque pour les employés qui sont formés ainsi, puisque s'ils changent d'entreprise, ils ne pourront faire valoir leur formation, qui n'est assortie d'aucune certification. Les emplois qu'on trouve à Montréal, Québec ou Sherbrooke sont plutôt des postes qualifiés, souvent soumis à des formations « traditionnelles ». À l'inverse, les emplois qu'on trouve dans les régions de Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec sont principalement journaliers (peu qualifiés). En conséquence, les formations « maison » y sont plus largement pratiquées, ce qui explique que près de la moitié des acteurs de ces régions considèrent que les systèmes de formations prennent les besoins évolutifs du marché du travail en considération.

Parmi les formations les plus importantes pour l'économie québécoise, l'apprentissage et mise à niveau de nouvelles compétences techniques et technologiques est un enjeu d'une

grande importance, autant pour les immigrants que pour les natifs. Dans la région de Montréal où cet enjeu est encore plus grand, les employeurs eux-mêmes se sont assurés que leurs employés puissent bénéficier de ce type de formations. Dans les autres régions, la totalité des acteurs consultés connaît l'existence de ce type de formations, mais leur connaissance des détails des formations est très variable. En effet, deux sur cinq déclarent qu'elles sont peu nombreuses, un quart qu'il y a de nombreuses formations, mais qu'y accéder est compliqué, et un quart qu'elles sont nombreuses et faciles d'accès.

Dans le Centre-du-Québec, les acteurs locaux jugent que les nombreuses formations disponibles sur les nouvelles compétences techniques et technologiques ne sont pas adaptées à leur population active, qui est concentrée surtout dans des métiers peu qualifiés. En Capitale-Nationale, il y a aussi ce genre de formation, mais si elles ne sont pas données par l'employeur, les personnes immigrantes n'y participent pas puisqu'elles doivent s'absenter du travail ou retarder leur entrée sur le marché du travail pour les suivre. Pour les régions de l'Estrie et de Chaudière-Appalaches, la majorité des acteurs consultés considère que ce type de formations existe peu ou qu'il est compliqué d'y avoir accès. Ces différents avis montrent la méconnaissance de l'importance de ce type de formation, même pour la population la moins qualifiée. Mieux communiquer sur l'existence et l'importance de l'apprentissage de nouvelles compétences techniques et technologiques pour toutes les catégories de population (natifs, immigrants, peu qualifiés, jeunes, travailleurs temporaires étrangers, personnes déclassées) ainsi qu'en faciliter l'accessibilité doit être une priorité pour préparer au mieux la main-d'œuvre actuelle à s'adapter aux nouveaux besoins en compétence de l'économie du Québec.

Les mesures prises pour faciliter l'acceptation des immigrants en milieu de travail : un prérequis indispensable à leur intégration au niveau local

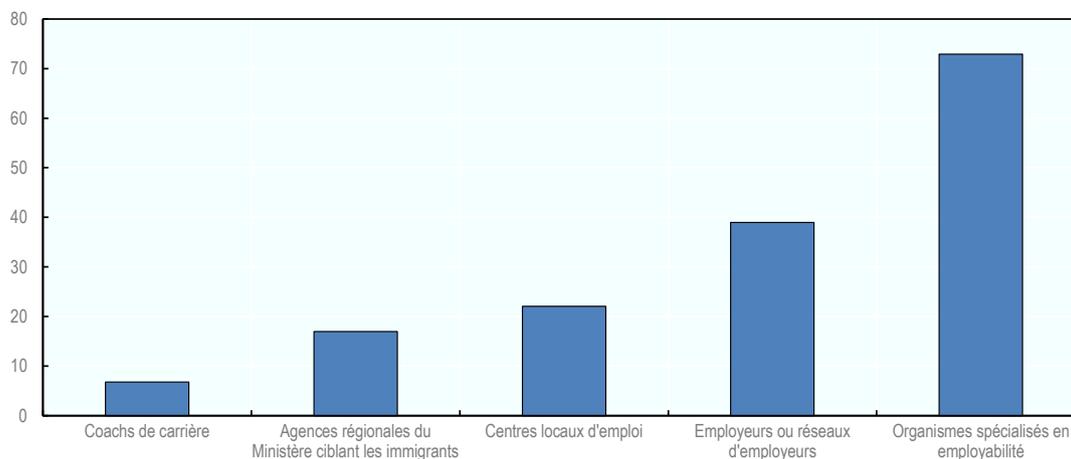
Les consultations réalisées sont d'accord sur le fait qu'une partie des problèmes d'intégration des immigrants est due à une certaine incompréhension des employeurs et de leurs collègues vis-à-vis des cultures d'origine étrangère. Plusieurs initiatives peuvent essayer de corriger ces problèmes.

Tout d'abord, l'immigrant peut être aidé pour mieux comprendre la culture professionnelle locale par des activités dédiées. Ce genre d'activité est organisé par les organismes spécialisés en employabilité d'après sept acteurs consultés sur dix. Les autres acteurs de l'intégration, par contre, sont peu présents dans ce genre d'activité : quatre acteurs locaux sur dix déclarent que de telles formations sont organisées par des employeurs ou réseaux d'employeurs, deux sur dix par des centres locaux d'emploi, un sur six par les agences régionales du Ministère, et seulement un sur quinze par des coachs (accompagnateurs) de carrière.

Le Centre-du-Québec et Montréal sont les régions administratives où les activités visant à favoriser l'adaptation à la culture professionnelle locale pour les personnes immigrantes sont les plus diffusées. Dans le Centre-du-Québec, la majorité des acteurs en organisent, à l'exception des coachs de carrière. À Montréal, même les coachs de carrière proposent ce genre d'activité, d'après la majorité des acteurs locaux. Par contre, les centres locaux d'emploi sont en retrait sur ces formations dans la principale ville du Québec. Dans les autres régions, la majorité des acteurs locaux consultés considèrent que ce type d'activité est inexistant, seuls les organismes spécialisés en employabilité en organisent. L'Estrie est la région où ce type d'activité est la moins développée, même par les organismes en employabilité : en moyenne seulement un acteur consulté sur dix juge qu'il existe des formations favorisant l'adaptation à la culture professionnelle de la région.

Graphique 4.8. Acteurs favorisant l'adaptation à la culture professionnelle locale des personnes immigrantes

Pourcentage de réponses positives des acteurs consultés



Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

D'après les différents acteurs locaux rencontrés, il semble que ce genre d'activités existe à l'intérieur d'autres services offerts. Le thème de la culture professionnelle locale est par exemple abordé lorsque les personnes immigrantes atteignent un certain niveau dans leur parcours de francisation, de formations professionnelles ou encore lors de certaines activités d'informations offertes par des acteurs du milieu. En dehors de ce cadre, les activités exclusivement dédiées à l'adaptation à la culture professionnelle locale ne sont pas subventionnées, ce qui explique pourquoi si peu d'acteurs en proposent. Si le MIFI veut faciliter l'acceptation et donc l'intégration des immigrants en entreprise, des projets pilotes favorisant ce genre d'activité doivent être développés et financés, afin d'être diffusés en plus grand nombre, comme cela a pu être fait en France (Encadré 4.10).

Le financement d'activités permettant aux natifs et immigrants de mieux se comprendre doit par ailleurs dépasser le cadre professionnel. Les acteurs consultés ont maintes fois abordé la tenue d'activités extraprofessionnelles comme moyen facile et efficace de rapprochement entre les immigrants et les natifs. On parle par exemple de repas collectifs, de sorties culturelles, de soirées de jeux de société, de danses, d'événements sportifs, etc. Ces activités, qui peuvent être organisées autant par la communauté que par l'entreprise d'accueil, sont essentielles puisqu'elles représentent un lieu d'intégration important pour les personnes immigrées en leur permettant de développer des liens et de se construire un réseau. Bien que l'intégration professionnelle soit importante, c'est l'intégration sociale dans la communauté qui a un impact décisif sur le maintien des immigrants dans les régions du Québec. D'après les acteurs locaux consultés en région, les employeurs doivent occuper un rôle extraprofessionnel puisque leur implication ne se limite pas qu'à l'intérieur des murs de leur entreprise. Mais les plus petites entreprises n'ayant pas foncièrement les moyens de développer ce genre d'activité, elles doivent être accompagnées par des acteurs gouvernementaux et communautaires.

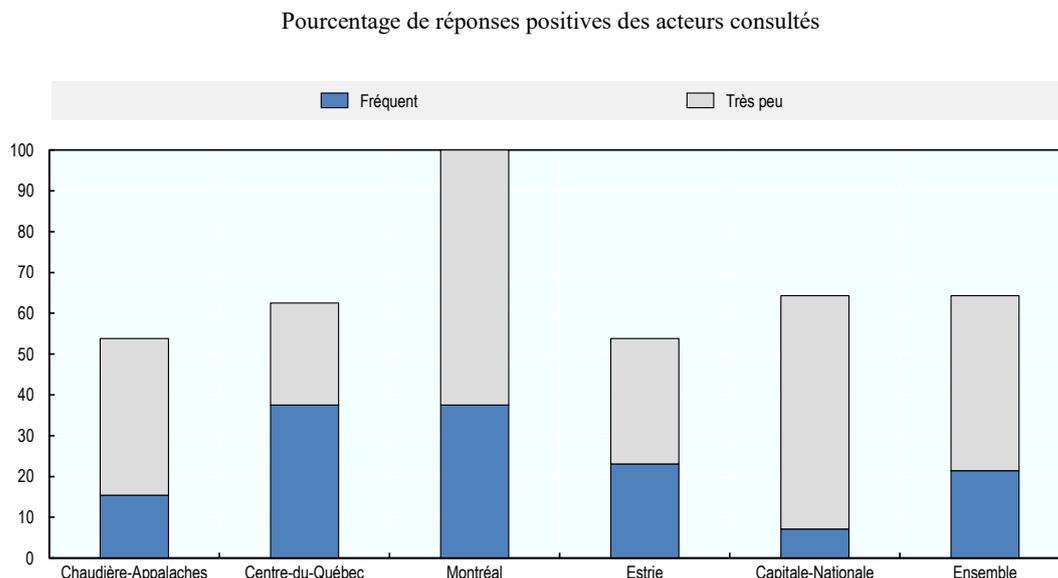
Encadré 4.10. Transmettre des codes professionnels et culturels pour s'entendre : le programme Kodiko en France

Kodiko est un programme de co-training « réfugiés-salariés » en entreprise qui vise à « transmettre des codes professionnels et culturels pour s'entendre » aux différentes parties prenantes : personnes réfugiées et personnes natives en activité. Pendant six mois la personne réfugiée est parrainée par un employé qui la reçoit toutes les deux semaines pour un rendez-vous de deux heures environ sur le lieu de travail de la personne salariée. Le but est que la personne réfugiée maîtrise mieux les codes du marché du travail et de l'entreprise, qui peuvent faciliter sa recherche d'emploi. Pendant ces six mois, la personne réfugiée bénéficie aussi de formations collectives auprès de l'association Kodiko pour l'appuyer dans sa recherche d'emploi. Les trois quarts des personnes accompagnées ont obtenu des opportunités professionnelles concrètes (Contrats à durée indéterminée/CDI, Contrats à durée déterminée/CDD, formation qualifiante) un an après le début du programme. Dans le même temps, le salarié s'ouvre à l'interculturalité et c'est un moyen pour l'entreprise de fédérer ses collaborateurs autour de valeurs fortes tout en repérant de futurs talents. L'association a accompagné 260 réfugiés depuis 2016, à Paris et dans deux villes de la région Centre-Val de Loire, Tours et Orléans. Elle travaille avec des partenaires privés du secteur de l'énergie (EDF, Total), des services bancaires (Société Générale), de la construction (Vinci), du travail temporaire (Humando du groupe Adecco) ; aussi bien qu'avec des partenaires institutionnels tels que la Direction de la cohésion sociale de la ville de Tours, les Missions locales (appartenant au réseau des services publics de l'emploi) et associatifs (c.-à-d. centres sociaux de différents quartiers, etc.).

Bien entendu, les mesures visant à améliorer l'acceptation des immigrants ne peuvent concerner que les immigrants eux-mêmes, car la mise en place de la cohésion sociale demande autant d'efforts de la part des natifs que celle des immigrants. Les natifs sans origine immigrée sont rarement formés à l'interculturalité au Québec, notamment dans les régions. Ils peuvent dès lors, souvent de manière involontaire, montrer des attitudes discriminatoires envers les personnes immigrantes, notamment sur le lieu de travail. Pour lutter contre ce problème, certains organismes sont mandatés pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail.

Pour l'ensemble des régions observées, au moins trois acteurs locaux consultés sur cinq remarquent que ce type de programme de lutte contre les discriminations en entreprise n'existe pas ou sont peu fréquents. Tous les acteurs de l'île de Montréal déclarent que ces programmes existent, mais seuls deux sur cinq jugent qu'ils sont fréquents. La situation est bien plus problématique dans les autres régions, où la moitié des acteurs locaux connaissent l'existence de ce type de programme. Mais ces programmes sont peu communs dans la plupart des régions, à l'exception du Centre-du-Québec, où deux acteurs sur cinq déclarent qu'ils sont fréquents (soit autant qu'à Montréal).

Graphique 4.9. Initiatives de lutte contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail, par fréquence de ces initiatives



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu oui très peu, ou oui fréquemment à la question suivante : « dans votre région, avez-vous connaissance d'initiatives d'organismes mandatés pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail ? ».

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

De la même manière que pour les activités favorisant l'intégration des personnes immigrantes à la culture professionnelle locale, aucune subvention n'est octroyée pour des initiatives visant spécifiquement à lutter contre la discrimination. Aucune activité concernant exclusivement ce sujet n'est offerte. Tout cela est uniquement abordé lors de formations sur la gestion de la diversité auprès des employeurs ou salariés d'une entreprise. Aucun acteur consulté ne considère être officiellement mandaté pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination. Par contre, plusieurs disent faire des activités de sensibilisation en entreprise tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs ou collègues. Bien que la sensibilisation soit utile afin d'améliorer l'intégration des immigrants, elle n'est pas vue par les acteurs locaux comme une solution concrète pour lutter contre la discrimination.

S'il y a donc un réel besoin de développer des formations de lutte contre les discriminations en entreprises, ces dernières n'ont pas à se concentrer sur la discrimination à l'embauche. En effet, selon de nombreux acteurs consultés, il n'y a presque plus de discrimination à l'embauche à l'égard des personnes immigrantes, ce qui explique en partie cette absence d'initiatives pour lutter contre la discrimination : si les acteurs jugent qu'elle n'existe pas, il est logique qu'ils ne fassent pas d'effort pour l'enrayer et qu'ils ne voient pas la nécessité de mettre en place des initiatives. La conjoncture économique de pénurie de main-d'œuvre entraîne les employeurs à s'ouvrir aux travailleurs immigrants. On parle donc d'une « ouverture par nécessité », même si cette ouverture ne mène pas toujours à l'octroi d'un emploi en rapport avec les qualifications de l'immigrant. Il est opportun de profiter de cette ouverture afin de créer un changement positif dans les manières de faire des employeurs vis-à-vis de la diversité (Encadré 4.11).

Encadré 4.11. La diversité comme richesse pour une entreprise : exemple de l'action de Mosaïk RH en France

Mozaïk RH est une entreprise sociale, spécialisée en recrutement et conseil en ressources humaines, et qui s'engage à l'intégration professionnelle des diplômés des territoires et quartiers moins privilégiés en France, souvent caractérisés par une forte présence des immigrants et de leurs enfants. L'entreprise sociale collecte les profils des diplômés de quartiers défavorisés et travaille avec les entreprises (482 entreprises inscrites à la CV thèque de l'association). Pour les diplômés du supérieur, Mozaïk RH Campus propose un cursus complet de préparation à la recherche d'emploi. Ce campus est financé par le mécénat d'entreprise et par des conventions avec des collectivités publiques. Pour que les entreprises reconnaissent le potentiel d'une main d'œuvre plus diversifiée Mozaïk RH offre des formations aux équipes ressources humaines en plan d'action et management de la diversité adaptés à leur secteur. Depuis sa création en 2007, Mozaïk RH a contribué à 3 500 recrutements (CDI, CDD, contrats en alternance). Des évaluations de l'impact social de son action (retour sur investissement social) (Lenot, 2013^[9]) ont fait paraître que la valeur créée autant au plan économique qu'au plan social se monte à une moyenne de EUR 5.8 par euro investi.

Mais si la discrimination à l'embauche n'est plus prégnante, c'est directement sur le lieu de travail, au niveau des supérieurs hiérarchiques et des collègues que les acteurs consultés perçoivent de la discrimination envers les immigrants. D'après eux, si certains employeurs semblent avoir compris la nécessité de s'adapter à cette nouvelle main-d'œuvre, ce n'est en effet pas le cas de leurs collègues natifs ou déjà sur place de plus longue date. Un des éléments soulevés qui attise cette discrimination est le sentiment d'injustice ressentie par la main-d'œuvre déjà présente de voir l'employeur mettre en place des mesures favorisant l'intégration des personnes immigrantes. Quand un employeur aide une personne immigrée à trouver un logement, facilite son transport ou propose d'autres actions spécifiques, les travailleurs de l'entreprise ont l'impression que ce dernier en fait plus pour les immigrants que pour eux et en viennent à en ressentir de la jalousie. Une communication en entreprise montrant que la mise en place de mesures adaptatives n'est pas du favoritisme est nécessaire. Il faut des discours pédagogiques montrant que les immigrants ont des besoins spécifiques, et que ces mesures sont un moyen de remédier à une situation plus désavantageuse pour ce groupe, afin qu'il se sente suffisamment bien pour avoir l'envie de rester, ce dont l'entreprise et la région ont besoin.

Face aux difficultés d'intégration sur le marché du travail ou directement sur le lieu de travail, les immigrants peuvent choisir de créer leur propre activité via l'entrepreneuriat ou le repreneuriat⁷. Cette solution est particulièrement intéressante dans le contexte québécois, où de nombreux employeurs, au vu du vieillissement démographique, ne s'attendent pas à avoir de successeur.

Les différentes consultations réalisées en régions montrent que peu de mesures sont faites pour contrecarrer ces barrières. En effet, seulement deux acteurs locaux sur cinq confirment l'existence de programme d'aide au financement d'entreprises pour les immigrants. Pire, un quart d'entre eux connaît des mesures de soutien à la création et à la reprise pour les immigrants, et moins d'un tiers jugent que les personnes immigrantes participent aux initiatives de mentorat pour faciliter cette création ou cette reprise. Les immigrants souhaitant lancer leur entreprise font donc face aux mêmes difficultés au Québec que dans le reste de l'OCDE, même si certaines initiatives existent (Encadré 3.3, Encadré 4.13).

**Encadré 4.12. Mélanger les entreprises et les nouveaux arrivants dans un même lieu :
l'expérience d'Amsterdam et d'Utrecht aux Pays-Bas**

Afin de mieux comprendre la culture du travail de ceux qui arrivent et de mieux les préparer à adopter les habitudes locales, de nombreuses villes ont mis en place des espaces où des professionnels locaux et des immigrants nouvellement arrivés peuvent apprendre à travailler ensemble. Dans cette optique, la mairie d'Amsterdam a ouvert un centre d'accueil dans une ancienne prison en février 2017 accueillant 600 demandeurs d'asile, tout en offrant en parallèle une partie des locaux de cette prison à 72 entreprises locales. La Mairie a ainsi permis aux demandeurs d'asile de se familiariser rapidement avec des professions différentes (agriculture, design industriel, artisanat, etc.) et avec la culture locale du travail. Dans le même temps, les entreprises ont pu rentrer en contact avec les demandeurs d'asile très tôt juste après leur arrivée, leur offrir des opportunités de collaboration ainsi que découvrir leur parcours, leurs compétences et la situation qu'ils expérimentent en arrivant dans un nouveau pays. Cette expérience apprend aux deux groupes – nouveaux arrivants et entrepreneurs locaux – à mieux apprendre à travailler ensemble.

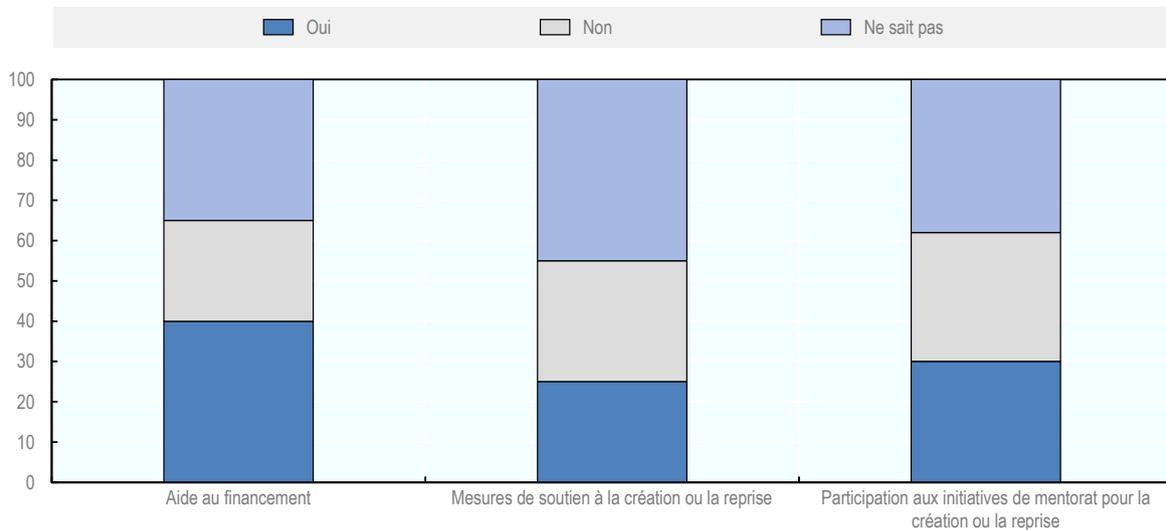
De manière similaire, Utrecht a lancé fin 2016 le *Utrecht Refugee Launchpad* (U-RLP), un logement partagé et un centre de formation qui réunit des demandeurs d'asile et des jeunes locaux. Cette initiative permet aux deux publics de développer leurs compétences et leur réseau en mettant en relation des groupes d'origine différente. La structure offre un espace d'incubation, des cours de création de *start-ups*, d'aide à l'entrepreneuriat et de commerce international, en plus de cours d'anglais. Des activités de coaching et de réseautage au niveau local sont également fournies.

Les rares dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat, d'après les acteurs locaux consultés, sont majoritairement des aides régionales en Chaudière-Appalaches, dans le Centre-du-Québec et à Montréal, même si quelques programmes provinciaux ou émanant du gouvernement fédéral sont également disponibles. Ces derniers programmes sont plus nombreux, d'après les acteurs locaux, en Capitale-Nationale, où la moitié de l'offre est provinciale ou fédérale. Les acteurs en Estrie, pour leur part, font part de très peu de programmes régionaux d'aide à l'entrepreneuriat pour les immigrants, ces derniers bénéficiant dans leur grande majorité de programmes du Québec ou du Canada.

Parmi ceux qui ne déclarent pas connaître des mesures d'aide à l'entrepreneuriat pour les immigrants, certains sont sûrs que ces mesures n'existent pas, mais le plus frappant est la part de ceux qui ne savent pas si ces mesures existent. Au minimum un tiers des acteurs locaux ne connaissent pas l'existence de dispositifs de financement, de mentorat ou de soutien. Les répondants considèrent que le monde de l'entrepreneuriat est souvent méconnu, même pour la majorité des Québécois natifs. De plus, lorsque des mesures d'aide ou de soutien sont disponibles, elles ne sont pas adaptées aux personnes immigrantes. Considérant qu'il est déjà compliqué pour un natif de naviguer à travers ces différents programmes, les acteurs consultés considèrent qu'un nouvel arrivant ne peut pas y arriver. Le Québec à ce titre pourrait prendre exemple sur diverses initiatives locales observées dans d'autres pays de l'OCDE (Encadré 4.14).

Graphique 4.10. Aide à l'entrepreneuriat envers les personnes immigrantes

Composition des réponses des acteurs consultés, total = 100



Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

Encadré 4.13. La fabrique des entrepreneurs de l'association SINGA en France

L'association SINGA depuis 2012 développe des programmes de mises en relations de personnes réfugiées avec des membres de la communauté d'accueil sur la base d'intérêts communs, d'affinités professionnelles et de passions partagées. En 2016, SINGA a inauguré l'espace KIWANDA – la Fabrique des « interpreneurs », située au cœur de Paris, et qui accueille des porteurs de projets réfugiés et natifs. Des rencontres se font dans cet espace qui contribue aussi au développement du réseau social et professionnel de nouveaux arrivants souhaitant créer leur business. En parallèle, les programmes de préincubation (2 mois) et d'incubation (6 mois) pour sensibiliser à l'entrepreneuriat ont permis depuis 2016 d'accompagner 52 projets à Paris, dont 32 sont encore en activité en 2018. En dehors de l'aide à l'entrepreneuriat, SINGA offre aussi des programmes d'accompagnement dans l'accès à l'emploi. Le programme Buddy Pro a également mis en place des binômes entre réfugiés et le Buddy, « l'ami » qui connaît bien les codes de l'emploi en France (faire un CV, passer un entretien...).

Il n'y a pas en région de réseau construit pour accompagner une personne immigrante qui veut se lancer en affaire. En outre, un nouvel arrivant ne possède pas de cote de crédit au pays et aura donc une énorme difficulté à obtenir le prêt nécessaire pour se lancer en affaire, même s'il bénéficie d'un programme d'aide au financement. À Montréal, a contrario, un certain réseau d'entrepreneurs immigrants s'est construit, mais autour d'entreprises qualifiées de « dévalorisantes » par les acteurs locaux consultés, et comprenant souvent un grand nombre d'immigrants surqualifiés. Ce réseau peut comprendre par exemple des dépanneurs (magasins de produits de première nécessité ouverts tard le soir) ou des centres de petite enfance (CPE).

Encadré 4.14. Initiatives pour encourager l'entrepreneuriat des immigrants dans certaines villes de l'OCDE

La ville de Berlin appuie les activités de certains cabinets privés spécialisés dans le conseil à l'entrepreneuriat pour les immigrants. Ces cabinets ont été montés par des immigrants qui, en devenant eux-mêmes entrepreneurs, sont désormais bien placés pour conseiller les nouveaux arrivants ayant des projets d'entreprise.

Le paquet de formation « *Eigen werk* – Crée ton propre travail » est offert par la municipalité d'Amsterdam à tous les résidents qui veulent commencer leur propre activité. Environ 30 % des bénéficiaires sont d'origine immigrée. Le paquet inclut une formation spécialisée qui inculque les habitudes et les codes du monde du travail aux Pays-Bas. Les participants commencent la formation par une cartographie des entreprises déjà existantes dans le secteur qui les intéresse, grâce aux données de la Chambre de Commerce. Pour inciter à la création d'entreprise, la municipalité facilite l'accès à des prêts bancaires et elle complète pendant les trois premières années le revenu de leur activité de la somme équivalente au montant des allocations chômage qu'ils auraient perçues s'ils n'avaient pas travaillé.

Partant du constat que le succès entrepreneurial dépend beaucoup du capital social du porteur du projet, la branche de l'Agence pour l'Emploi de la ville de Vienne a lancé un programme de mentorat dédié aux immigrants qui souhaitent devenir entrepreneur. Pendant six mois un expert dans le secteur dans lequel l'immigrant souhaite s'investir l'accompagne pour faire une cartographie des entreprises existant et dans ses premières prises de contact avec de potentiels clients et fournisseurs. Les bénéficiaires doivent avoir complété une formation ou ont un niveau d'éducation secondaire.

L'IWC de Hamilton (Ontario, Encadré 4.5) offre des formations à la création et à la gestion de *start-ups* ainsi que cours sur les règles de sécurité dans les commerces. Le centre a permis à plusieurs participants d'obtenir une certification provinciale vis-à-vis de la réglementation du travail (43 réfugiés ont ainsi obtenu un certificat de manipulation hygiénique des aliments).

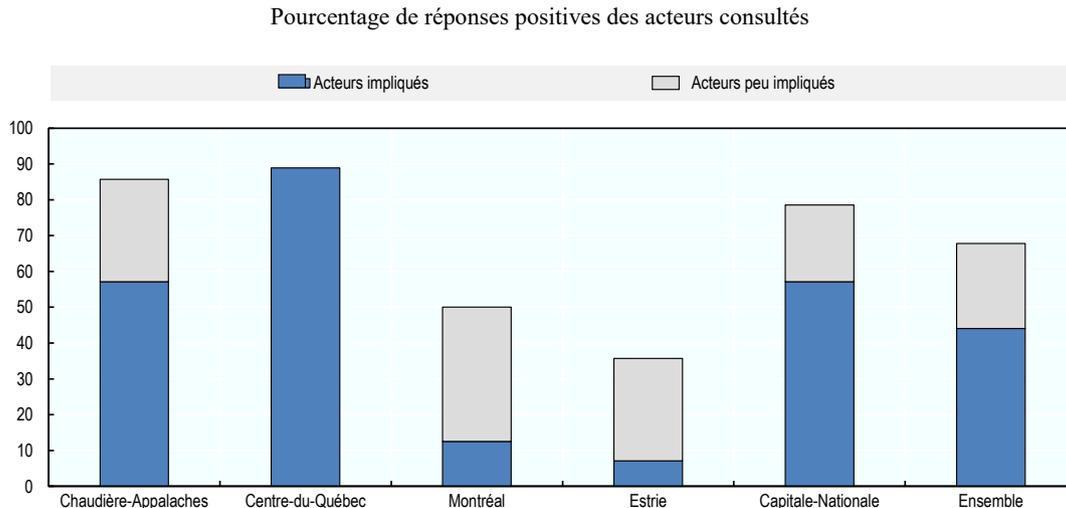
L'initiative *Ignite* pour la mise en place de *Start-ups* et de petites entreprises est un programme de soutien à l'entrepreneuriat pour les réfugiés nouvellement arrivés à Sydney. En premier lieu, le programme organise un rendez-vous avec le candidat afin d'évaluer son potentiel d'entrepreneur. Les candidats acceptés s'entretiennent ensuite avec un conseiller pour identifier leurs besoins de compétences et de formations. Ils sont mis en relation avec un mentor et sont invités à des sessions de réseautage. Après le lancement de leur entreprise, les participants au programme peuvent obtenir du soutien pour la réalisation de leur site Internet, le développement de documentation promotionnelle, ou la préparation de leur système de comptabilité. Pour plus d'information, voir (Lavison and Halabisky, 2019^[10])

Des mesures pour l'intégration pas suffisamment coordonnées et intégrées

Une bonne politique d'intégration au niveau local ne peut porter ses fruits que dans le cadre d'une coordination efficace avec tous les acteurs locaux. Toutes les régions observées ont mentionné avoir des tables de concertation en immigration où siègent des acteurs de différents milieux impliqués dans cet écosystème. Ces tables sont décrites comme un lieu d'échange et de partage d'informations et une opportunité pour les participants d'établir

des plans d'action qui visent une meilleure attractivité, intégration et rétention des personnes immigrantes sur leur territoire. Bien que la concertation soit très présente dans chacune des régions, c'est au niveau de la coordination que le défi se pose.

Graphique 4.11. Coordination entre les différents acteurs locaux responsables des mesures d'intégration des personnes immigrantes, par niveau d'implication des acteurs



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu qu'il existe une coordination via des instruments de concertation.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux

Dans les régions de Chaudière-Appalaches, du Centre-du-Québec et de la Capitale-Nationale, la grande majorité des acteurs locaux consultés (au moins quatre sur cinq) considèrent qu'il y a une coordination entre les différents acteurs locaux et que ces derniers sont majoritairement impliqués. En Chaudière-Appalaches et au Centre-du-Québec, cela s'explique en partie par le nombre restreint d'acteurs œuvrant dans cet écosystème s'occupant des personnes immigrantes. Comme ils sont peu nombreux, il est plus facile de se connaître les uns les autres, de se consulter de manière formelle (par exemple au cours des tables de concertation) ou informelle (lors d'autres activités) pour coordonner leurs actions. Dans la Capitale-Nationale, le nombre d'acteurs impliqués sur les questions migratoires et d'intégration est plus nombreux, mais la région est un exemple de large consensus et du travail en synergie qui semble caractériser les acteurs de ce territoire. Toutefois, il est important de noter que plusieurs acteurs ont mentionné que s'il y avait beaucoup de concertation et énormément de volonté, la coordination n'était pas encore suffisamment au point pour que tout fonctionne et pour que les résultats des immigrants sur le marché du travail soient significativement meilleurs que dans le reste du Québec.

En Estrie, la quasi-totalité des acteurs affirme soit qu'il n'y a pas de coordination, soit qu'elle existe, mais que les acteurs sont peu impliqués. Des documents stratégiques font référence à la nécessité de mieux coordonner les mesures, mais aucune mesure concrète n'a été prise à l'heure actuelle. En fait, les acteurs locaux de la région créent actuellement des tables de concertation afin de mieux coordonner les actions entre les différentes MRC et tendre à une coordination régionale. L'idée est de partager entre MRC, et peut-être même entre régions, les bonnes pratiques, ce qui est une nécessité régulièrement préconisée par l'OCDE. L'Estrie réalise également à l'heure actuelle une cartographie des acteurs

impliqués et des services offerts. Ce recensement, permettant à tous de savoir qui fait précisément quoi, devrait permettre de lutter contre la méconnaissance des ressources disponibles des acteurs locaux et des immigrants. In fine, cela devrait permettre d'améliorer l'orientation des personnes immigrantes vers les bons acteurs en fonction de leurs besoins particuliers. La cartographie des formations est un préalable à la mise en place d'un guichet unique efficace.

À Montréal, le grand nombre d'acteurs rend la coordination entre chacun d'eux très difficile, voire impossible. En conséquence, un acteur consulté sur deux juge qu'il n'existe pas de concertation. L'autre moitié est le plus souvent déçue par le manque d'implication des autres acteurs au cours du processus de concertation. Certes, la plupart des acteurs concèdent que les choses ont positivement évolué au cours des dernières années. Mais la coordination est loin d'être suffisante et continue à entraîner une frustration palpable au travers des consultations, car peu de retombées concrètes ont découlé des tentatives de concertation.

Au-delà des différences, dans l'ensemble des régions étudiées, les acteurs locaux affirment que s'il y a souvent beaucoup de concertation et une certaine forme de coordination, ces dernières ne semblent pas être mises en œuvre en termes d'actions concrètes. D'après eux, les intentions ne sont plus suffisantes pour améliorer les services d'intégration qui sont offerts. La mauvaise coordination a fréquemment été mentionné comme blocage. Pour réellement se coordonner, les acteurs doivent donc changer leurs habitudes de travail. Mais ce changement est d'autant plus difficile qu'un autre aspect rend la coordination difficile : la « coopération » (compétition et collaboration). La forme actuelle de financement des initiatives pour l'intégration oblige une certaine compétition entre les acteurs impliqués pour gagner les appels d'offres et obtenir ces subventions, puisque leur survie dépend de ces enveloppes budgétaires. S'ils en viennent à collaborer et à se coordonner pour offrir un service complet aux personnes immigrantes, ils risquent de perdre une partie de ce financement puisqu'un autre acteur pourrait l'obtenir à leur place. Cette « coopération » qui définit les relations entre ces différents acteurs peut agir comme une force d'inertie dans l'élaboration de programmes efficaces et efficaces, surtout d'après l'avis des acteurs montréalais.

Si la coordination et la concertation sont difficiles entre acteurs bénéficiant de subventions publiques, il y en a encore moins entre les secteurs public et privé. Dans l'ensemble des régions, seul un acteur local sur dix considère qu'il y a une communication régulière et des services coordonnés entre formations proposées aux immigrants par le secteur privé et celles offertes par le secteur public. Deux acteurs locaux consultés sur cinq jugent que la communication est majoritairement sporadique et ponctuelle. Au final, la moitié des acteurs consultés déclare qu'il n'y a aucune communication.

La Capitale-Nationale fait figure d'exception à cette règle. Un quart des acteurs locaux dans la région juge qu'il existe une réelle coordination entre service de formation privé et public, un chiffre toujours relativement faible, mais plus encourageant que dans les autres régions observées. L'intégration dans la Capitale-Nationale, et la ville de Québec en particulier, passe beaucoup par des organismes axés sur l'employabilité, qui entretiennent un bon réseau avec les entreprises locales. Pour encore améliorer cette coordination, la première édition d'un événement appelé le « Rendez-vous des gens d'affaires » a eu lieu au cours de l'hiver 2019 dans la ville de Québec. L'objectif était d'accroître la connaissance fine entre les organismes d'intégration et les entreprises et de créer des réseaux pour ainsi améliorer la circulation de l'information entre les deux univers. La mise en place de ce type de rencontre dans les autres régions du Québec serait particulièrement utile pour que chacun puisse apprendre des bonnes pratiques des autres.

Différents exemples dans les autres pays de l'OCDE montrent que le meilleur niveau de coordination ne peut être atteint que par la création d'un guichet unique ou d'un centre multiservice. Cette structure permet à l'immigrant d'avoir un interlocuteur unique capable de l'aiguiller au mieux vers les différents services d'intégration disponibles, limitant ainsi les erreurs de parcours ou les pertes de temps insidieuses à chercher le bon programme. Un des meilleurs exemples de ce type de structure est le Portugal. Dans ce pays, les immigrants, quelle que soit leur catégorie, peuvent bénéficier d'une batterie de services d'intégration offerts par la Haute commission pour l'immigration (*Alto comissariado para as migrações – ACM*). L'accès à chacun de ces services peut être demandé par l'immigrant lui-même dans un centre national d'aide aux immigrés (*Centro nacional de apoio à integração de migrantes – CNAIM*), situé dans trois villes du Portugal (Lisbonne, Porto, Faro) et assistés par de petites représentations locales à travers tout le pays. Les CNAI regroupent plusieurs parties prenantes qu'il est possible de rencontrer (Ministère de l'Éducation, Ministère de la Santé, services de l'immigration et des frontières, inspection du travail), selon les besoins de l'immigrant. Elles proposent également des conseils juridiques et des services d'aide à la recherche d'emploi via une agence spécialisée. En étroite collaboration avec les organisations d'immigrants, la mise en place des CNAI a permis de simplifier les services d'intégration, d'alléger les formalités administratives, et de renforcer la coopération entre les différents organismes publics impliqués dans le domaine de l'intégration. (HCR/OCDE, 2018^[11])

Au Québec, bien que certains organismes offrent plusieurs services, c'est-à-dire qu'ils reçoivent différentes enveloppes budgétaires du gouvernement du Québec, aucun centre multiservice n'existe à proprement parler. Certains organismes, dans les régions où la population immigrée est la plus faible, deviennent parfois un centre multiservice par défaut, dans la mesure où ils sont la seule porte d'entrée pour les personnes immigrantes de leur région. Ces organismes ont pris l'habitude d'offrir des services pour lesquels ils ne sont pas subventionnés, car il y a un trou de services dans leur région, mais ils n'ont pas à l'origine la vocation de devenir des guichets uniques.

Encadré 4.15. L'exemple français d'échange d'information entre le service de l'emploi et les services dédiés aux cours de langue française

En France, il n'y avait jusqu'en 2016 aucun échange d'information entre le Service public de l'emploi (Pôle emploi) et l'agence gouvernementale responsable des formations linguistiques et d'orientation civique (l'OFII), chacun de ces organismes étant représenté au niveau local. Depuis un accord-cadre signé en 2016, il existe désormais un échange d'information automatisé entre ces deux institutions, ce qui augmente la cohérence entre les cours de langue et l'insertion dans le marché du travail au niveau local. Cette coordination est d'autant plus importante depuis la révision du CIR en 2018 qui a notamment renforcé les heures de cours dispensées aux primo-arrivants. Le nouveau CIR prévoit un entretien de sortie des bénéficiaires. Les informations collectées et fournies aux bénéficiaires lors de l'entretien de sortie du CIR (Contrat d'Intégration Républicaine d'un an assorti de formations linguistiques et civiques) permettront une meilleure visibilité des compétences disponibles et permettent désormais de mieux orienter les primo-arrivants vers les services offerts sur le territoire.

Hormis ces rares exemples, il est difficile de regrouper physiquement plusieurs services à cause du mode de fonctionnement du MIFI. Celui-ci utilise l'approche par projet pour délivrer ses enveloppes budgétaires. Cette façon de faire ne permet pas de développer une stratégie globale d'intégration physiquement regroupée. Toutefois, un service de « parcours d'immigration personnalisé » est en train d'être mis en place par le MIFI. Ce

nouveau dispositif devrait permettre au premier acteur qu'un nouvel arrivant rencontrera de l'aiguiller pas à pas avec plus de précisions vers les ressources adaptées à ses besoins. Cela devrait permettre aux immigrants d'avoir un parcours mieux tracé leur évitant de se perdre à travers un ensemble complexe de structures qui ne se parlent pas. Pour fonctionner, ce dispositif a besoin de deux éléments au préalable. Tout d'abord, il doit se baser sur une cartographie des offres exhaustives. Ensuite, il doit se baser sur une application informatique qui centralise les informations sur la personne immigrante, et auquel tous les acteurs impliqués doivent avoir accès afin de mieux coller à ses besoins (Encadré 4.15). S'il s'avère efficace, il pourrait être une bonne alternative au guichet unique, à condition que les OBNL qui deviendront la porte d'entrée de ces immigrants soient en coopération réelle avec d'autres plus spécialisés, et qu'ils n'en profitent pas pour essayer de prendre leurs prérogatives, dans une optique de compétition sans coopération. Auquel cas, c'est un service gouvernemental qui devra être nécessairement choisi comme porte d'entrée unique pour les immigrants (comme Emploi-Québec par exemple), à l'image de l'exemple français à Troyes (Encadré 4.16).

Encadré 4.16. Une alternative au guichet unique : le parcours d'apprentissage du français et l'aide à l'insertion professionnelle coordonnés de la mission locale de Troyes en France

Créés en 1982, les missions locales permettent aux jeunes de 16 à 25 ans d'être écoutés par des professionnels qui les accompagnent pour trouver des solutions dans leur recherche d'emploi, de formations et/ou dans leurs problèmes de la vie quotidienne. Dernièrement, la mission locale de Troyes (municipalité de la région Grand Est) s'est retrouvée face aux problématiques de jeunes réfugiés vis-à-vis de la maîtrise de la langue et de l'établissement d'un projet professionnel. Après avoir réalisé qu'il n'y avait aucune communication entre les différents acteurs locaux traitant de ce public, la mission locale a lancé des actions afin d'articuler les différentes offres de services sur ces deux sujets en impliquant les différents acteurs du territoire. Les sorties d'une étape sont coordonnées avec les entrées d'une autre étape, offrant au public à chaque étape une progression possible sans délai d'attente trop long. Après avoir identifié certains manques dans le parcours d'intégration, la mission locale a sollicité de nouveaux partenaires qui ont adapté leur action pour qu'elle corresponde à l'étape manquante, tout en leur garantissant la mobilisation du public.

Désormais, chaque promotion de jeunes réfugiés bénéficiant de ce programme « Conjugaison » a un parcours unique parfaitement tracé, sans chevauchements (plusieurs services aux mêmes horaires) ni trous de services (absence d'accompagnement pendant une période). Le parcours comprend différentes étapes d'apprentissage du français coordonnées : le Parcours d'Intégration par l'Acquisition de la Langue (PIAL) comme étape préalable, suivie des formations en français à visée professionnelle (FVP), puis des cours de français langue étrangère (FLE) et de français à objectif spécifique (FOS). Après l'apprentissage du français, les promotions de réfugiés enchaînent sur les formations qualifiantes de Pôle Emploi et de la région afin d'accéder à l'emploi. En l'absence de guichet unique, cet exemple montre comment, à partir d'un point d'entrée unique, une bonne coordination des acteurs au niveau local peut permettre un parcours d'intégration clair et complet jusqu'à l'emploi.

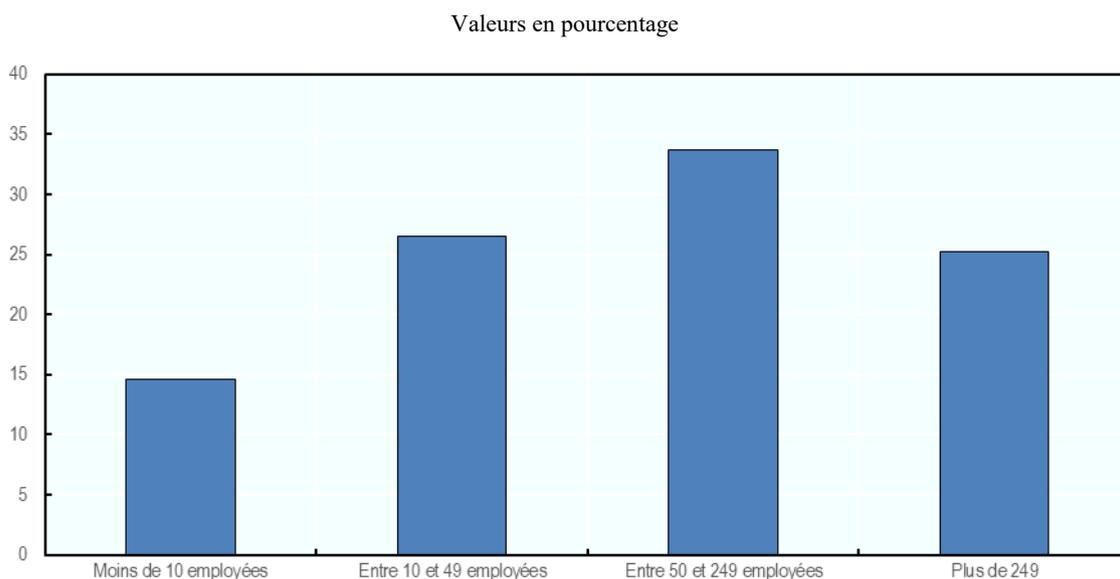
L'expérience des employeurs en matière de recrutement et d'intégration de personnes immigrantes et de travailleurs temporaires

Comme discuté tout le long de cette publication, les employeurs jouent un rôle de premier plan dans l'intégration des personnes immigrantes. Afin de mieux comprendre leur expérience en matière de recrutement d'immigrants et de connaître leur perception de l'utilité des outils disponibles pour favoriser l'intégration et l'embauche d'immigrants, une enquête en ligne a été réalisée par l'OCDE au Québec, avec l'appui de la FCCQ et du Conseil du patronat du Québec (CPQ).

Les résultats analysés dans cette section sont basés sur les consultations réalisées au cours des cinq études de cas, ainsi que sur les réponses collectées auprès des 294 entreprises qui ont participé à l'enquête en ligne. Les régions les plus représentées dans l'enquête en ligne sont Montréal et la Montérégie, qui constituent respectivement 16 % de l'échantillon et la région de la Capitale-Nationale (14 %). Un quart des entreprises évolue dans le secteur de la fabrication et environ un tiers dans les services, notamment les services d'hébergement et de restauration ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques. L'enquête confirme la conjoncture économique très positive du Québec, avec des entreprises plutôt dynamiques en termes de recrutement. La force de travail a augmenté au cours des douze derniers mois dans plus de la moitié des entreprises interrogées alors qu'elle a diminué dans 4 % des entreprises interrogées seulement.

Comme le montre le Graphique 4.12, environ un tiers des entreprises a entre 50 et 240 employés et un quart a plus de 250 employés. Les entreprises avec moins de 10 employés représentent 14 % de l'échantillon. Au sein du Québec, les régions de Montréal, Laval et Montérégie comptent plus d'entreprises avec moins de 10 employés que le reste du Québec (21 % contre 10 %), mais également plus d'entreprises avec plus de 250 employés (32 % contre 22 %).

Graphique 4.12. Échantillon de l'enquête par taille d'entreprise



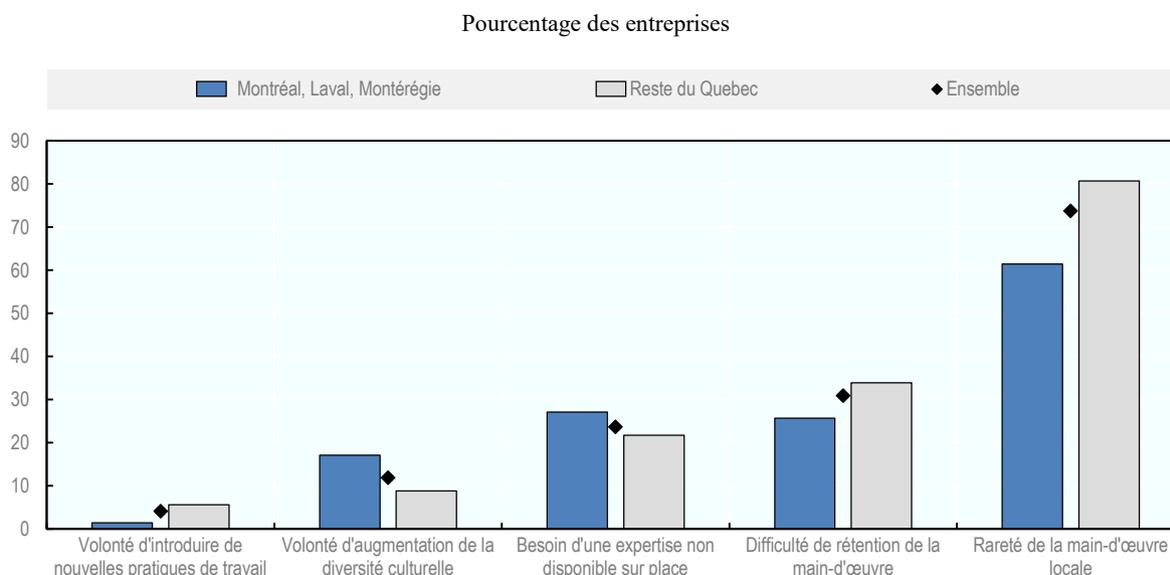
Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

Afin de mieux comprendre l'impact de la taille de l'entreprise sur l'ouverture à l'immigration et le type d'initiatives en place, tout en gardant un échantillon suffisamment robuste, l'analyse dans cette section sera conduite en comparant les entreprises de 50 employés et plus (60 % de l'échantillon) avec celles de moins de 50 employés (40 % de l'échantillon). Cette répartition par taille d'entreprise est identique, que ce soit dans la région de Montréal et de sa grande couronne⁸ ou dans le reste du Québec. Lorsque l'on considère exclusivement les entreprises ayant recruté des personnes immigrantes ou des travailleurs temporaires, celles comptant 50 employés et plus ont recruté autour de 70 % d'entre eux, dans la région de Montréal et sa grande couronne comme dans le reste du Québec.

Pourquoi recruter des immigrants ou des travailleurs temporaires ?

Comme évoqué dans le chapitre 2, la pénurie de main d'œuvre et de compétences représente un défi important à l'avenir pour les entreprises au Québec. Parmi les entreprises qui ont participé à l'enquête, 89 % ont eu des difficultés à recruter des personnes avec les compétences recherchées. Dans l'ensemble, les deux tiers des entreprises de l'échantillon ont recruté au cours des douze derniers mois un immigrant, un travailleur temporaire ou les deux.

Graphique 4.13. Motifs du recrutement d'immigrants ou de travailleurs temporaires, selon les entreprises



Note : Réponses multiples possibles.

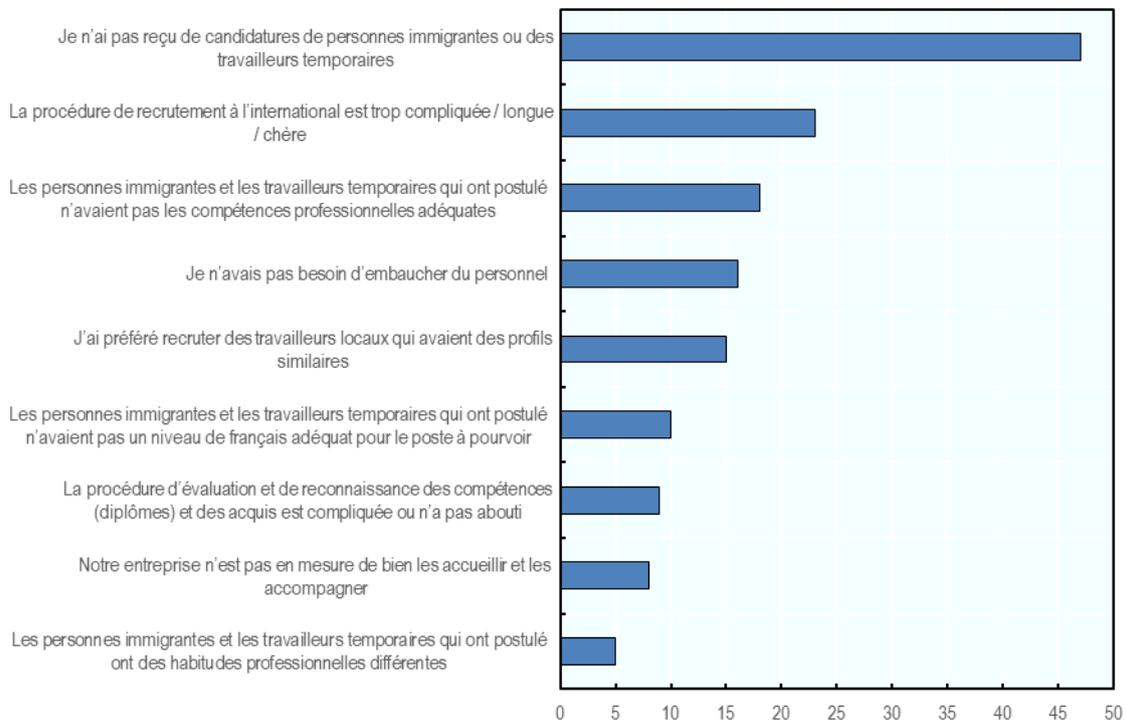
Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

La rareté de la main d'œuvre locale est la raison principale qui amène les entreprises à recruter des personnes immigrantes ou des travailleurs temporaires, quelle que soit la taille de l'entreprise. Près des trois quarts des entreprises ayant participé à l'enquête citent cette raison. Des différences existent néanmoins entre les régions du Québec, la rareté et la difficulté à retenir de la main d'œuvre étant plus marquées dans les régions moins attractives en dehors du principal pôle économique québécois, Montréal et sa grande couronne. Le besoin d'une expertise non disponible sur place a amené un quart des

entreprises à faire appel à des travailleurs immigrants ou temporaires. Par contre, seulement 12 % des entreprises ont recruté ce public pour augmenter la diversité culturelle des entreprises (bien qu'un peu plus souvent chez les répondants de Montréal et sa grande couronne) et moins d'une entreprise sur vingt l'a fait pour introduire de nouvelles pratiques de travail.

Un tiers des entreprises interrogées n'ont pas recruté d'immigrants ou de travailleurs temporaires au cours des douze derniers mois. Dans la moitié des cas, les employeurs n'ont pas reçu de candidatures d'immigrants même s'ils ont ouvert des postes au sein de leurs entreprises. Parmi les entreprises qui ont reçu des candidatures, 23 % affirment que la procédure de recrutement à l'étranger est trop chère, longue ou compliquée et 18 % que les immigrants ou les travailleurs temporaires n'avaient pas les compétences adéquates. Les barrières habituelles que les immigrants rencontrent pour accéder au marché du travail ne sont paradoxalement pas considérées comme un problème majeur pour les employeurs. Une entreprise répondante sur dix environ n'a pas recruté d'immigrant ou de travailleur temporaire à cause d'un niveau de français insuffisant, ou à cause de l'échec d'une procédure de reconnaissance des qualifications. Une sur douze affirme ne pas être en mesure de bien accueillir et accompagner les immigrants ou les travailleurs temporaires en cas de recrutement. Une sur vingt seulement a eu un problème avec les habitudes professionnelles différentes d'un postulant.

Graphique 4.14. Raisons du non-recrutement d'immigrants ou de travailleurs temporaires



Note : Réponses multiples possibles.

Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

L'impact du recrutement de personnes immigrantes ou de travailleurs temporaires au sein des entreprises québécoises semble être plutôt positif. Neuf employeurs sur dix affirment que les travailleurs immigrants se sont bien intégrés à leur nouvel environnement de travail

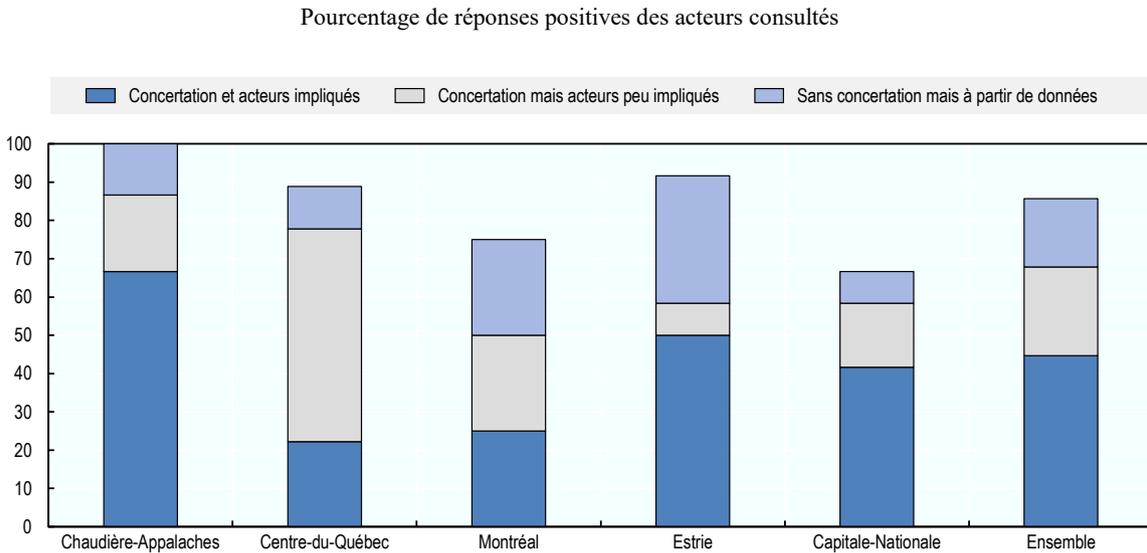
et environ la moitié a apporté de nouvelles idées et un nouveau savoir-faire qui ont bénéficié à l'entreprise. Les employeurs sont donc d'accord sur l'apport de l'immigration à l'innovation, comme discuté au cours du chapitre 2, alors même que moins de 5 % d'entre eux ont recruté des immigrants spécifiquement pour introduire de nouvelles pratiques de travail. Une étude récente du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion montre d'ailleurs que bien que les dirigeants reconnaissent les avantages de la diversité et de l'inclusion en tant que stratégie d'affaires, ils investissent un nombre de ressources limitées pour en favoriser sa mise en place (CCDI et Université Dalhousie, 2019^[12]).

Le Québec doit continuer ses efforts pour mieux communiquer sur l'impact positif de l'immigration, notamment auprès des plus petites entreprises qui ont besoin de nouvelles idées pour améliorer leur compétitivité. C'est en effet dans ces dernières que la contribution des immigrants au développement de l'entreprise reste limitée. Seulement un tiers des petites entreprises jugent ainsi que les immigrants recrutés ont apporté de nouvelles idées, contre plus de la moitié dans les entreprises de plus grande taille. Ces efforts de communication auprès des plus petites entreprises doivent également inclure les travailleurs temporaires. Ces derniers semblent rencontrer plus de difficultés que les personnes immigrantes au sein des entreprises avec moins de 50 employés où environ un quart des employeurs a affirmé qu'ils ne se sont pas bien intégrés au sein de leur entreprise. Des déclarations qui confirment que ce groupe a besoin de plus de soutien pour s'intégrer. S'il est clair que le gouvernement doit continuer à élargir son offre de service d'intégration aux travailleurs temporaires en leur donnant un accès effectif, les employeurs eux-mêmes ne peuvent se permettre de ne compter que sur les acteurs institutionnels. Les entreprises ont également leur responsabilité dans l'accueil de toutes les catégories d'immigration (permanente ou temporaire) et doivent être un moteur dans le processus d'intégration, avec l'appui des réseaux d'employeurs.

Les employeurs du Québec ne sont pas encore prêts à participer aux dispositifs d'intégration des immigrants qu'ils recrutent

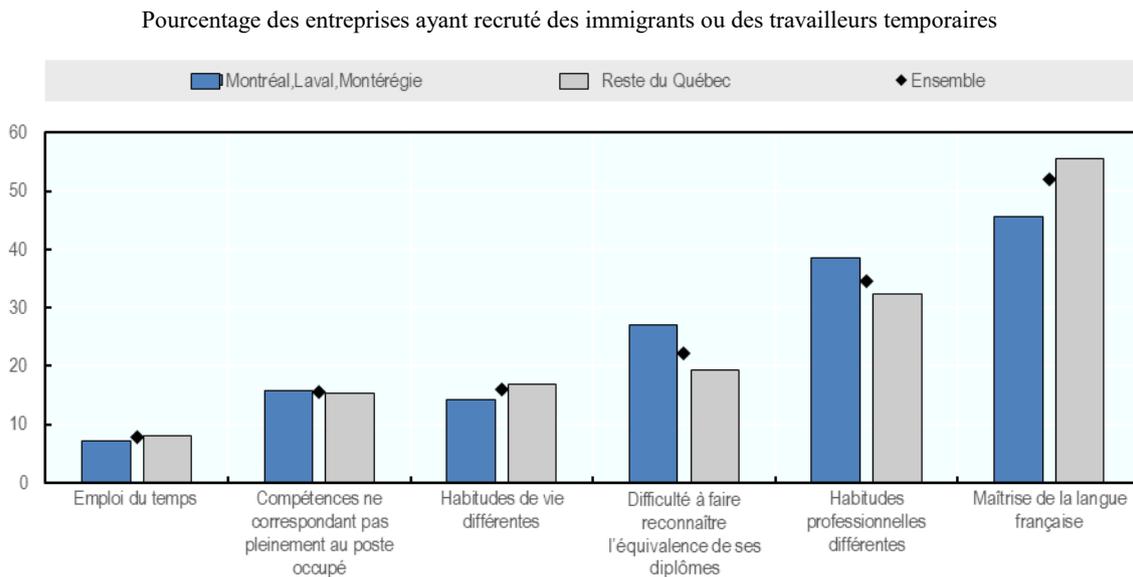
Les mesures mises en place pour l'intégration des personnes immigrantes ne peuvent de fait fonctionner que si elles sont mieux coordonnées entre, acteurs locaux institutionnels, acteurs locaux associatifs et employeurs. D'après les acteurs locaux, l'avis des employeurs semble être majoritairement pris en compte, dans plus de huit cas sur dix dans l'ensemble des régions observées. Pourtant, leurs avis sont souvent indirectement pris en compte. Dans un cas sur quatre, l'avis des employeurs est pris en compte, mais en concertation directe avec les organisations qui les représentent (Chambres de Commerce par exemple). Les entreprises ne sont donc pas directement impliquées dans la construction de mesures d'intégration. C'est particulièrement le cas dans le Centre-du-Québec, où un acteur local sur deux considère que l'avis des employeurs est pris en compte, mais avec une faible implication réelle de leur part. Dans un cas sur cinq, les acteurs consultés jugent également que l'avis des employeurs est pris en compte, mais sans aucune concertation avec eux ou leurs représentants. Dans la majorité des cas, les décisions se prennent uniquement à partir de données existantes. C'est notamment le cas pour un tiers des acteurs consultés en Estrie. Au final, seul un acteur local consulté sur quatre juge que l'avis des employeurs est pris en compte via une concertation et une forte implication des entreprises dans le Centre-du-Québec et à Montréal, ainsi que deux sur cinq dans la Capitale-Nationale et un sur deux en Estrie. La région Chaudière-Appalaches fait exemple de bonne pratique à ce titre, puisque les deux tiers des acteurs locaux consultés déclarent que les employeurs sont impliqués dans la mise en place des mesures d'intégration. Ces réponses sont fortement influencées par les acteurs consultés en Beauce, territoire où la structure d'accueil des personnes immigrantes a exclusivement été mise en place à la demande des entreprises.

Graphique 4.15. Prise en compte de l'avis des employeurs dans l'élaboration des programmes régionaux d'intégration des personnes immigrantes, par type de concertation



Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux.

Graphique 4.16. Les principaux obstacles à l'intégration des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires au sein de l'entreprise



Note : Réponses multiples possibles.

Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

Les acteurs locaux consultés comprennent la nécessité de prendre en compte l'avis des employeurs, car ces derniers sont tout aussi conscients qu'eux des obstacles à l'intégration des immigrants. La maîtrise de la langue française (pour plus de la moitié des entreprises interrogées), les habitudes professionnelles (pour un tiers) et les difficultés à faire reconnaître ses diplômes (pour un quart) sont les plus gros obstacles à l'intégration des

immigrants et des travailleurs temporaires pour les entreprises au Québec. Les habitudes de vie, les problèmes d'emploi du temps et les problèmes de compétences ne correspondant pas au poste occupé ne sont cités comme obstacles que par un employeur sur six au plus. Il n'y a pas de différence significative entre Montréal et sa grande couronne et le reste du Québec mise à part la maîtrise de la langue qui semble poser plus de soucis en régions (56 % contre 46 % des répondants à Montréal et dans sa grande couronne). La maîtrise de la langue française représente par ailleurs un obstacle à l'intégration pour presque deux tiers des entreprises comptant 50 employés et plus (contre 39 % pour les entreprises de plus petite taille).

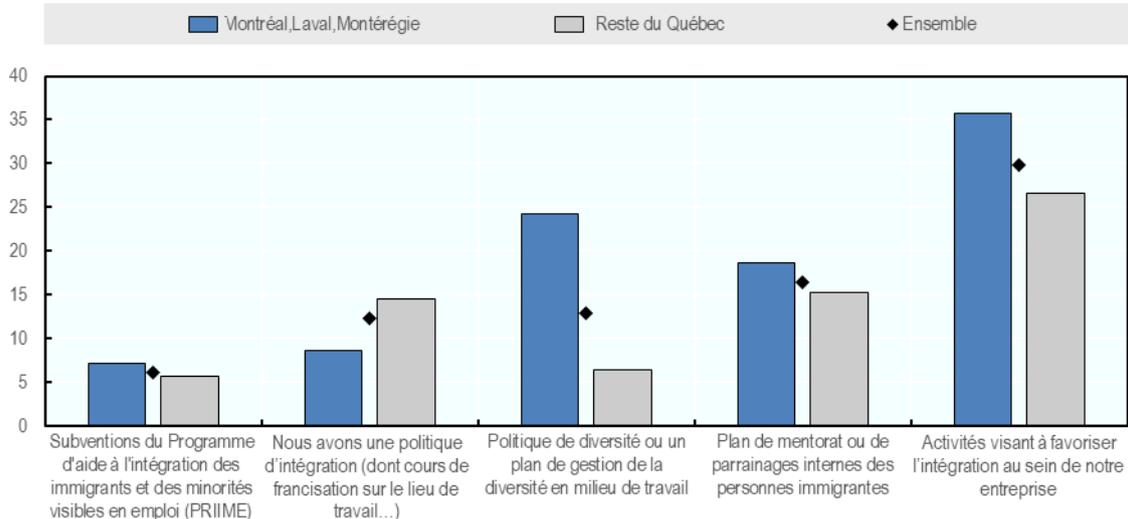
Le français n'est pas qu'un obstacle pour l'intégration personnelle des immigrants. Il les empêche également de faire profiter l'entreprise de leur potentiel de créativité. En régions, la maîtrise de la langue française empêche les immigrants de contribuer pleinement à l'innovation et à l'amélioration des procédés dans environ la moitié des entreprises. À Montréal et sa grande couronne, la maîtrise de la langue française ainsi que les habitudes professionnelles différentes limitent d'une façon équivalente (36 % et 34 % des répondants) leur contribution à l'innovation. Une maîtrise insuffisante de la langue française représente plus une barrière dans les entreprises plus grandes, qui sont les plus à même d'innover : presque la moitié des entreprises de 50 employés jugent que c'est un obstacle pour les immigrants.

Bien que l'avis des employeurs soit donc circonstancié et intégré aux programmes régionaux d'intégration, les acteurs locaux consultés jugent tout de même que ce n'est pas suffisant pour mener à une bonne intégration des personnes immigrantes dans la communauté. Les employeurs en région comptent sur les personnes immigrantes pour combler une pénurie de main-d'œuvre uniquement. Pour les acteurs consultés, de nombreux patrons ne les considèrent pas comme des personnes ayant un projet de vie à long terme, parfois avec leur famille. Ils ne se sentent donc pas responsables de l'intégration des personnes immigrantes. Souvent, l'employeur sera très actif pour l'attraction de la main-d'œuvre immigrante, mais n'est pas porté à agir sur l'intégration ni la rétention. Toutefois, si l'employeur compte retenir ses nouveaux employés, il doit être en mesure d'offrir des emplois de meilleure qualité et plus qu'un travail. Les acteurs locaux demandent que l'employeur ait un plan, offrant un milieu de vie stimulant et des valeurs fortes afin de garder un nouvel arrivant à long terme dans une région. Cette vision, si elle s'appliquait, viendrait briser celle de l'instrumentalisation de la main-d'œuvre immigrante vue seulement au travers de son impact sur le marché du travail.

L'enquête réalisée auprès des employeurs semble confirmer que les efforts consentis par les entreprises pour l'intégration à long terme de leurs employés immigrants sont encore insuffisants. Il existe encore relativement peu de programmes internes aux entreprises visant à faciliter l'embauche, l'intégration et la progression professionnelle des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires. Dans l'ensemble du Québec, environ un tiers des entreprises propose des activités internes à l'entreprise favorisant l'intégration. Un quart des entreprises à Montréal et dans ses régions environnantes proposent aussi une politique ou un plan de la gestion de la diversité en milieu de travail, ce qui n'est le cas que dans 6 % de celles des autres régions du Québec. Enfin, les entreprises qui proposent une politique d'intégration en interne sont très peu nombreuses (12 %) et seuls 6 % d'entre elles ont bénéficié des subventions dans le cadre du PRIIME.

Graphique 4.17. Activités qui favorisent l'embauche et la progression professionnelle des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires

Pourcentage des entreprises ayant recruté des immigrants ou des travailleurs temporaires



Note : Réponses multiples possibles.

Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

Encadré 4.17. Programmes de mentorat au niveau local dans l'OCDE

Le mentorat a montré son efficacité dans divers pays et territoires de l'OCDE. La ville de Stockholm offre un programme *Coach and mentoring* (CMA) in situ aux entreprises. Le programme renforce les capacités des employés qui vont former les nouveaux venus. La formation inclut aussi des aspects de multiculturalisme pour que les mentors soient mieux préparés à accueillir les immigrés dans leur entreprise.

La Fondation agir contre l'exclusion (FACE) Paris, club d'entreprises de toute taille et tout secteur d'activité, créé en juin 2006 à l'initiative d'entreprises volontaires et de la Mairie de Paris, a également mis en place un programme de mentorat. En 2018, plus de 85 réfugiés ont ainsi été suivis individuellement dans leur parcours d'insertion professionnelle par une référente en entreprise.

Un programme de mentorat a également été mis en place à Toronto (voir Encadré 4.19).

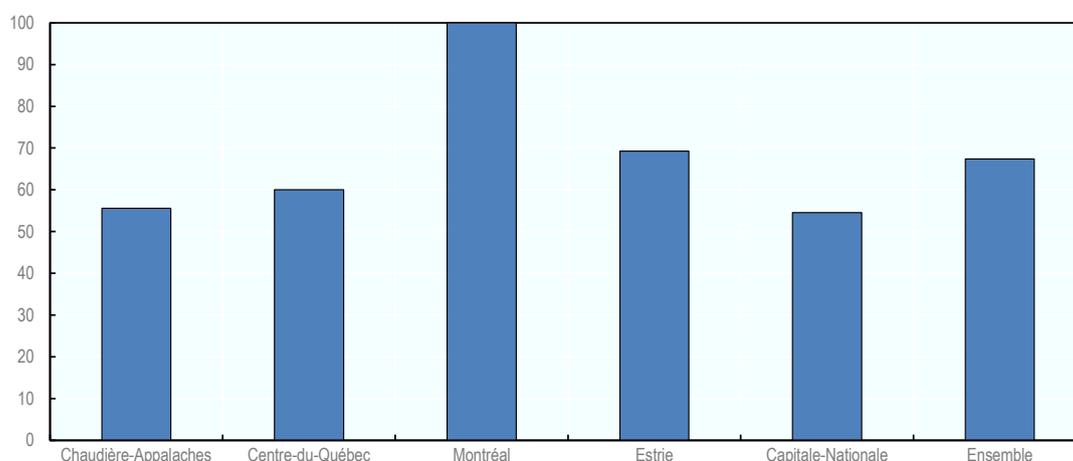
Si les entreprises d'au moins 50 employés, qui ont des ressources humaines plus conséquentes, offrent en général une plus grande variété d'aide et de programmes à leurs employés immigrants ou travailleurs temporaires, les plus petites entreprises sont par contre plus souvent bénéficiaires du PRIIME. Les subventions de ce programme ont été utilisées par 13 % des entreprises avec moins de 50 employés, contre seulement 4 % des plus grandes entreprises. L'augmentation de la diversité de la main d'œuvre est une problématique surtout difficile à résoudre dans les petites entreprises du Québec. Ces dernières trouvent en PRIIME un soutien plus important que les entreprises plus grandes, mais toujours trop peu d'employeurs bénéficient de ce programme. Ici encore, si le Québec veut accroître le niveau de diversité des entreprises, il doit avoir une attitude proactive et aller chercher les entreprises pour leur faire part des avantages du PRIIME, ce qui, en

parallèle d'une communication sur l'avantage de la diversité en entreprise, pourrait inciter les employeurs à embaucher plus d'immigrants et/ou de travailleurs temporaires.

Une autre pratique que les entreprises peuvent mettre en place est le mentorat, même si la compréhension de ce concept est parfois floue⁹ (Encadré 4.17). Le principe est que le nouvel arrivant soit accompagné dans l'entreprise pendant une période suffisamment longue par un mentor, qui forme et aide l'immigrant à comprendre son environnement de travail (lieux, collègues), ses fonctions professionnelles, et plus largement à s'intégrer dans sa communauté d'accueil (en dehors de l'entreprise). Le mentor peut être un collègue, mais peut aussi être une personne extérieure (voisin, retraité) connaissant le milieu de vie et de travail de l'immigrant.

Graphique 4.18. Participation des employeurs à des initiatives de mentorat

Pourcentage de réponses positives des acteurs consultés



Note : Pourcentage des acteurs consultés ayant répondu que les employeurs de leur région participent aux programmes et initiatives de mentorat entre les employeurs et les personnes immigrantes, pour faciliter l'intégration dans l'emploi.

Source : Questionnaire de l'OCDE auprès des acteurs locaux.

À l'instar de certaines conclusions précédentes, Montréal est un cas à part par rapport aux autres régions observées. L'ensemble des acteurs de cette région déclare que les employeurs participent à des initiatives de mentorat, accompagnement qui est considéré par tout le monde comme un facteur clé de succès pour l'intégration en emploi. Pour les acteurs montréalais, avoir un mentor est un excellent moyen pour une personne immigrante de s'adapter graduellement à la culture professionnelle. Poser certaines questions délicates, par exemple, est beaucoup plus facile lorsqu'un lien de confiance s'est développé. Le mentorat semble moins pratiqué dans les autres régions d'après les acteurs locaux consultés, avec entre cinq et sept répondants sur dix qui juge que les entreprises participent à ce genre de programme. Il n'en reste pas moins qu'ils sont conscients des avantages de ce procédé. Beaucoup d'acteurs pensent que c'est un investissement rentable de former un ou plusieurs mentors dans chaque entreprise comptant sur la main-d'œuvre immigrante. Dans l'ensemble des régions observées, les programmes de mentorat sont surtout organisés par des acteurs locaux (OBNL, regroupements d'entreprises), et rarement directement gérés en interne par les entreprises. Seulement 16 % des entreprises interrogées ont mis en place un plan de mentorat ou parrainage des personnes immigrantes en interne (Graphique 4.17).

Par ailleurs, ces plans semblent être plus répandus parmi les entreprises de 50 employés et plus. Cela peut s'expliquer par le fait que les plus grandes entreprises disposent de davantage de moyens et des ressources humaines pour accueillir et suivre les immigrants ou les travailleurs temporaires.

Un autre exemple concret où les employeurs pourraient plus s'impliquer est souvent revenu dans les discussions dans les régions observées. Si l'immigrant recruté est célibataire, par exemple, et qu'il n'est pas en mesure de trouver un lieu de rencontre pour briser l'isolement qui l'accable, il ne voudra pas rester. Les employeurs doivent donc mettre en place des activités entre collègues permettant à l'immigrant de faire des rencontres au sein de la société d'accueil. Si l'immigrant est en famille, l'intégration du conjoint et des enfants est aussi voire plus important que sa propre intégration. De nombreuses discussions font référence à des parents immigrants qui sont prêts à accepter un emploi déclassé par rapport à leurs compétences en espérant que leurs enfants à l'avenir puissent grimper les échelons sociaux. Si le parent qui travaille ne voit pas d'avenir pour son conjoint ou ses enfants, ils quitteront la région, même si son intégration professionnelle est réussie.

Encadré 4.18. Approche intereuropéenne de la gestion de la diversité auprès des PME et par les partenaires sociaux : le projet MigrAID

Le projet MigrAID (2016-2019) est un projet Erasmus + initié par l'Institut du travail chypriote^{10,11} (INEK-PEO) et auquel participe également KISA (Action pour l'égalité, le soutien et l'antiracisme), l'Université de Milan (Italie), l'IRIV (France), l'INE-GSEE (Institut du travail de GSEE ; Grèce), l'IME/GSEVEE (Institut pour les petites entreprises de la confédération hellénique des professions indépendantes, des artisans et des commerçants ; Grèce), ENAIP (Italie) et le VIFIN (Centre de ressources pour l'intégration ; Danemark). C'est un des rares projets où collaborent des fédérations professionnelles (syndicats d'employés et d'employeurs) et des instituts de recherche. Il a pour objectif de former les partenaires sociaux – syndicats et organisations professionnelles- et les centres de formation professionnelle à la diversité pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs immigrants dans les PME. Le projet comprend plusieurs volets. Un premier guide de formation s'adresse aux travailleurs migrants pour leur permettre d'identifier une situation de discrimination (liée à leur origine ethnique, mais aussi à d'autres critères). Deux autres guides (pour les salariés d'une part et pour les employeurs d'autre part) permettent d'identifier les acteurs clés et le cadre légal pour pouvoir agir. Un dernier guide de formation fournit une base théorique et analytique pour comprendre les diversités. Enfin, un simulateur en ligne a été développé à partir de scénarios de discriminations inspirés de situations réelles dans les 5 pays du projet.

Source : <https://migraid.eu/>

L'employeur doit donc aussi faciliter l'accès aux services et infrastructures disponibles localement pour toute la famille, afin que cette dernière puisse s'épanouir et ait envie de rester. La mise en place de telles mesures par les employeurs est toutefois souvent mise à mal par l'environnement professionnel de l'immigrant lui-même. D'après l'enquête en ligne, environ 90 % des employeurs interrogés affirment que leur personnel est dans l'ensemble plutôt ouvert à l'immigration. Dans deux entreprises sur cinq à Montréal et dans sa grande couronne, les employés ont même encouragé leurs chefs à recruter des personnes immigrantes et/ou des travailleurs temporaires, une situation qui est aussi arrivée dans un tiers des entreprises du reste du Québec. Pourtant, l'attitude plutôt positive des employés

envers l'immigration n'empêche pas des traitements discriminatoires parfois involontaires. Surtout les collègues de travail ou les employeurs ne sont pas souvent conscients de l'enjeu de l'intégration de leurs collègues immigrants, un problème qu'on retrouve dans d'autres territoires de l'OCDE (Encadré 4.18) et tombent dans le débat sémantique qui oppose l'égalité à l'équité. Ils voient souvent le nouvel arrivant comme un employé similaire à eux, déjà adapté à la culture locale et prêt à travailler aussi efficacement qu'un natif. Ils ne comprennent donc pas pourquoi il pourrait bénéficier d'un traitement différent et demande donc l'égalité de traitement. Mais l'égalité est différente de l'équité qui dicterait de mettre en place des mesures adaptatives pour permettre une intégration graduelle et efficace du nouvel arrivant. Dans les entreprises les plus grandes disposant d'un département ressource humaine (RH), ce dernier peut déjà proposer des mesures adaptées lors d'intervention auprès du personnel, selon les besoins de tel ou tel individu. Les acteurs locaux demandent aux employeurs de prendre conscience des besoins spécifiques des personnes immigrantes afin de les traiter de manière équitable. Reconnaître les particularités d'un individu ne doit pas être vu comme un traitement de faveur.

Les employeurs veulent plus d'aide du gouvernement pour le recrutement

Parmi les employeurs qui ont participé à l'enquête, 17 % ont utilisé des services du gouvernement du Québec pour recruter des personnes immigrantes au cours des 12 derniers mois et 15 % pour recruter des travailleurs temporaires. Pour l'ensemble des services proposés, la connaissance des employeurs reste faible. Plus de la moitié affirme ne pas connaître les services proposés par le Gouvernement du Québec, près des deux tiers ne connaissent pas les services du Gouvernement du Canada et les trois quarts n'ont jamais entendu parler d'Entreprises Québec, l'opérateur unique chargé des services d'aide aux entrepreneurs. Il y a donc un véritable problème de méconnaissance du système d'aide au recrutement au Québec, alors que les employeurs sont demandeurs de ce type de soutien. Ceci indique un problème global de communication du gouvernement vers les entreprises, qui pourrait être amélioré avec la mise en place du portail employeur d'Arrima.

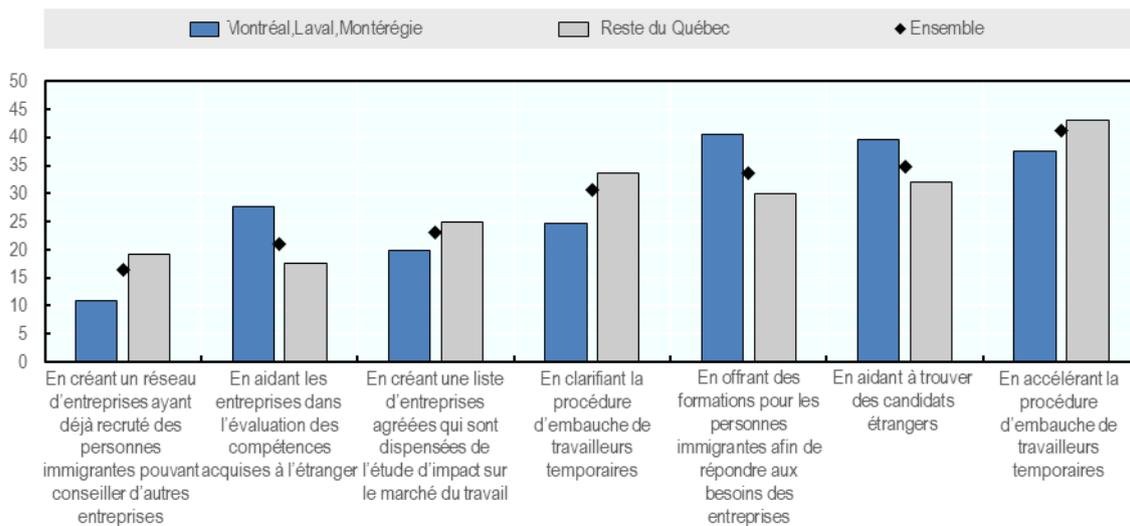
Selon les employeurs interrogés avant cette mise en place, les services gouvernementaux pourraient en effet faciliter davantage la procédure de recrutement des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires. Dans l'ensemble du Québec, les entreprises souhaiteraient que la procédure d'embauche des travailleurs temporaires soit plus rapide (41 % des répondants) et souhaiteraient que les services gouvernementaux les aident à trouver des candidats étrangers (40 % des répondants). Par rapport au reste du Québec, les entreprises de Montréal et de sa grande couronne semblent rencontrer plus de difficultés liées à l'offre des compétences : 40 % d'entre eux affirment que le gouvernement devrait offrir des formations mieux adaptées à leurs besoins et 28 % jugent qu'il devrait les aider dans l'évaluation des compétences acquises à l'étranger. Les souhaits des employeurs du reste du Québec tournent plus autour de l'identification et du recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Un tiers d'entre eux juge que la procédure d'embauche de cette catégorie d'immigration devrait être clarifiée, contre un quart seulement dans les entreprises de Montréal et de sa grande couronne.

Les employeurs interrogés font par contre part d'un certain manque d'intérêt pour d'autres solutions qui permettraient de faciliter le recrutement d'immigrants ou de travailleurs temporaires. Environ une entreprise sur cinq souhaiterait avoir le soutien des services gouvernementaux pour les aider à mieux évaluer les compétences acquises à l'étranger. Une part tout aussi faible des répondants souhaiterait la création d'une liste d'entreprises agréées qui seraient dispensées de l'étude d'impact sur le marché du travail dans le recrutement de travailleurs temporaires. En Nouvelle-Zélande, ce type de liste est utilisé

principalement par des compagnies qui recrutent périodiquement des travailleurs étrangers et permet d'accélérer la procédure d'embauche et d'obtention des visas.

Les besoins des entreprises en termes de soutien de la part des services gouvernementaux varient en fonction de leur taille. Alors que presque la moitié des entreprises de 50 employés et plus souhaiteraient que la procédure d'embauche de travailleurs temporaires soit plus rapide, cela ne constitue un aspect prioritaire que pour un tiers environ des entreprises avec moins de 50 employés. Les plus petites entreprises appellent plutôt les services gouvernementaux à les aider davantage à trouver des candidats étrangers et à fournir des formations qui répondent mieux à leurs besoins.

Graphique 4.19. Comment les services gouvernementaux peuvent-ils faciliter la procédure de recrutement des personnes immigrantes et des travailleurs temporaires dans votre région ?



Note : Réponses multiples possibles.

Source : Enquête OCDE auprès des employeurs au Québec.

En plus des services gouvernementaux, le milieu des affaires peut aussi contribuer à l'intégration des immigrants au sein des entreprises québécoises, à travers le partage en commun de services proposés par d'autres entreprises, ou la mise en place de comités sectoriels ou de réseaux d'entreprises. Selon 44 % des entreprises qui ont participé à l'enquête, les outils proposés par le milieu des affaires ne sont pas utiles et ils ne les ont en conséquence jamais utilisés. Néanmoins 19 % des entreprises dans la région de Montréal et de sa grande couronne ainsi que 41 % des entreprises dans le reste du Québec ont bénéficié de ce type d'aides. Ces outils semblent être peu connus par les entreprises avec moins de 50 employés, puisque 18 % seulement d'entre eux les ont utilisés contre 39 % des plus grandes entreprises. Dans l'ensemble du Québec, trois entreprises sur quatre ayant utilisé ces outils en sont satisfaites, quelles que soient leur taille et leur région d'appartenance.

Le peu d'intérêt des entreprises ou la méconnaissance des avantages des réseaux d'entrepreneurs est particulièrement problématique. Alors que seulement une entreprise sur six estime que la création d'un réseau d'entreprises ayant déjà recruté des personnes immigrantes pourrait faciliter la procédure de recrutement (Graphique 4.19), ce type d'outil pourrait être extrêmement utile pour favoriser l'échange d'expérience et mutualiser les efforts au sein de projets communs surtout pour les plus petites entreprises. Les initiatives

promues par le TRIEC (un réseau où les entreprises locales ont un rôle moteur) visent à renforcer la participation et la collaboration entre un grand nombre d'acteurs locaux et permettent d'impliquer davantage les employeurs les moins sensibilisés à la problématique de l'intégration et de la rétention, notamment les plus petites entreprises. Selon une étude récente, la collaboration entre les acteurs est à la base de l'intégration et de la rétention des migrants au Québec (Beaudry and Gagnon, 2017^[13]).

Encadré 4.19. TRIEC : un exemple de réseau local impliquant fortement les employeurs à Toronto

Le TRIEC (*Toronto region immigrant employment council*) a été créé en 2002 à la suite du sommet des leaders de la société civile et du milieu des affaires. Le TRIEC rassemble autour d'une même table des OBNL, des entreprises, des syndicats et des responsables de politiques publiques dans le but de favoriser l'emploi des immigrants et de mieux utiliser les compétences que ces derniers apportent à la ville de Toronto. Les employeurs locaux jouent un rôle majeur dans le TRIEC.

Parmi ses activités, le TRIEC propose un programme de mentorat pour toutes les entreprises membres du réseau. Ce programme vise à faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Les mentors sont des immigrés qui travaillent au Canada depuis au moins deux ans dans le même domaine que la personne accompagnée. En partageant leurs expériences, les mentors aident les nouveaux arrivants à mieux comprendre les opportunités existantes sur le marché du travail local et à créer leur réseau professionnel.

La structure reçoit également des financements du secteur public et le soutien d'une fondation privée, la *Maytree Foundation*. Ce partenariat a mis sur pied des programmes de parrainage et de stages à grande échelle : en 2015, 1 338 immigrants qualifiés ont bénéficié d'un parrainage par des employeurs locaux. Grâce aux programmes administrés par le TRIEC, les trois quarts des professionnels immigrants ont trouvé un emploi dans leur domaine en moins d'un an. Ce modèle a été repris dans d'autres grandes villes du Canada et d'Australie.

Source : (OCDE, 2017^[14]) (OCDE, 2018^[15])

Il apparaît clairement de l'enquête en ligne que les employeurs se concentrent bien plus sur leurs difficultés de recrutement que sur les difficultés d'intégration des nouveaux arrivants auxquels ils peuvent faire face. Ceci corrobore les déclarations des différents acteurs locaux consultés qui jugent que les entreprises considèrent l'immigration exclusivement comme une main-d'œuvre résolvant des difficultés de recrutement. Ces acteurs appellent de leurs vœux un changement d'attitude et de vision des employeurs vis-à-vis de l'immigration. Pour eux, ce changement sera d'autant plus difficile à mettre en place que le nouveau processus de sélection ARRIMA, système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt, va plutôt dans la persistance de cette vision actuelle. Alors que différents travaux de l'OCDE ont montré l'intérêt d'un système d'expression d'intérêt (OECD, 2019^[16]), (OECD, 2019^[17]), les acteurs locaux se sont montrés plus que réticents face à ce nouveau système.

Ils se demandent s'il est réellement opportun de permettre aux employeurs de faire une offre de recrutement à des candidats sélectionnés dans le bassin de déclaration d'intérêt¹². Le bassin de déclaration d'intérêt présuppose un arrimage entre immigrant et besoin du marché du travail, mais cet arrimage, bien que plus efficace que l'ancien système de

sélection, ne peut être parfait, et ne doit pas dédouaner les employeurs de leurs responsabilités vis-à-vis des besoins d'adaptation et d'accompagnement nécessaires à tout nouvel arrivant. D'après les acteurs locaux consultés, le nouveau système de déclaration d'intérêt ne doit pas faire prendre pour acquis aux employeurs que la personne immigrante pourra s'intégrer plus facilement qu'avant. Les immigrants sélectionnés auront toujours besoin d'accompagnement externe, et s'ils ne le sont pas, ils risqueront toujours de quitter le Québec. Si les employeurs à terme obtiennent un accès au bassin de déclaration d'intérêt, cela doit donc se faire en parallèle d'une communication sur les besoins des immigrants et des programmes d'intégration mise en place pour y répondre.

Les employeurs du Québec sont dans une période charnière. Les besoins de recrutement qui menacent leur activité doivent être compensés, et cela ne pourra se faire que s'ils prennent en main plus directement l'intégration des immigrants qu'ils souhaitent recruter. C'est notamment encore plus le cas en dehors de l'agglomération de Montréal, car en région les entreprises sont la raison première de la présence de personnes immigrantes. Mais l'appel à l'immigration ne peut être la solution à tout, étant donné les pénuries qui s'annoncent. Pour appréhender au mieux leurs différentes options, les entreprises du Québec doivent pouvoir mieux anticiper leurs besoins de recrutement. Ils ne l'ont pas fait ces dernières années, ce qui a mené à la situation actuelle. De l'avis des acteurs locaux consultés, il n'est pas sûr qu'ils soient plus en mesure de le faire à l'avenir. En effet, les trois quarts des répondants pensent que les employeurs de leur région ne disposent pas de tous les moyens humains et financiers pour anticiper les futurs besoins de main-d'œuvre et les besoins en formation. Les employeurs les mieux préparés pour anticiper ces futurs besoins sont ceux de Montréal. Pourtant, même dans la plus grande ville du Québec, trois acteurs consultés sur cinq jugent qu'ils n'ont pas les ressources humaines et financières nécessaires.

En région, où la pénurie de main-d'œuvre se fait criante, les entreprises sont la plupart du temps dans l'incapacité d'anticiper le manque de personnel. Elles sont souvent trop petites pour avoir les moyens humains d'avoir une politique des ressources humaines cohérentes. Plus de 90 % des entreprises au Québec sont des PME où le fondateur cumule différents postes de gestion. Or, en matière de gestion de la diversité, les propos tenus au niveau du MIFI semblent trop souvent reliés à la réalité des grands employeurs, dotés de département RH et de politique active sur l'intégration à l'emploi. Les acteurs locaux consultés se plaignent du manque de moyens que le ministère alloue à l'accompagnement des PME, notamment en région. Plusieurs discours affirment que les conseils en gestion de la diversité vers les PME se résument souvent à l'envoi d'un courriel aux propriétaires.

Ces difficultés à anticiper les besoins de main-d'œuvre poussent souvent les entreprises québécoises à aller chercher des travailleurs temporaires pour pourvoir rapidement les postes vacants. Comme vu plus haut, les entreprises font rarement appel au portail gouvernemental Entreprises Québec, qui permet d'accéder aux services d'aide aux entreprises. Quand ils le font, ils souhaitent obtenir une aide directe et immédiate, et face à l'urgence de la situation, la migration temporaire est souvent la solution proposée. Ceci n'est pas une solution viable à long terme pour la revitalisation des régions. Les employeurs comme la communauté d'accueil peuvent investir dans différents services afin de les accueillir dans les meilleures conditions. Mais après les cinq années où ils travaillent, s'ils ne peuvent pas obtenir un statut permanent, ils doivent quitter le Québec. Tous les acteurs consultés s'accordent sur le fait que de la migration temporaire ne peut être la seule solution, car les régions ont besoin de solutions pérennes afin de se revitaliser au long terme. Entreprises Québec doit accroître ses efforts pour aller vers les entreprises, plutôt qu'attendre que ces dernières aillent vers elles. Elle doit mettre tout en œuvre pour soutenir

les employeurs dans la planification et le développement de leur force de travail avant que les besoins apparaissent, de manière à éviter le contexte d'urgence. À ce titre, l'expérience de GPMO est un bon exemple d'initiative aidant les entreprises à mieux anticiper ces besoins.

D'après les acteurs consultés, le rôle de l'État est donc de proposer une vision viable à plus long terme qui va vers des solutions alternatives qui permettraient aux immigrants permanents, aux travailleurs non permanents, mais aussi à la force de travail native de combler les besoins de main-d'œuvre de manière pérenne.

Les employeurs doivent donc travailler main dans la main avec le gouvernement pour trouver des solutions adaptées pour combler les besoins de main-d'œuvre, la retenir et l'intégrer de manière pérenne. Cela ne pourra se faire que par un changement de paradigme. Ce changement passe, selon plusieurs acteurs consultés, par un changement d'attitude des corporations (regroupement d'entrepreneurs d'une même branche d'activité) et du gouvernement. En effet, plusieurs acteurs locaux consultés jugent que beaucoup de lacunes perdurent dans la politique d'immigration et d'intégration, car les corporations défendent leurs propres intérêts, et que ces derniers sont la priorité du gouvernement. En conséquence, les acteurs locaux considèrent que rien ne pourra avancer si on ne met pas sur la table cet aspect politique qui a un impact majeur.

Conclusion

Le Québec dispose d'une offre de services d'intégration particulièrement importante et dotée de moyens conséquents. Le nombre et l'intensité (en heures) du nombre de cours de français, la multitude d'initiatives visant l'intégration sociale des immigrants et la lutte contre les discriminations sont bien plus élevés que dans la plupart des autres territoires de l'OCDE. Toutefois cette abondance d'offre est la force, mais aussi la plus grande faiblesse du Québec. Le système québécois est fait de telle manière que l'offre de service d'intégration, si elle est pensée au niveau provincial, est gérée par une multitude de partenaires associatifs (OBNL : organismes en employabilité, organismes d'intégration sociale), qui mettent en place en pratique ces dispositifs d'intégration au niveau local. Cela provoque un certain flou pour les immigrants nouvellement arrivés, qui peuvent bénéficier de plusieurs offres sans savoir laquelle est la plus adaptée à leur besoin, et sans que personne ne puisse les conseiller sur la bonne marche à suivre. Si l'immigrant part sur une mauvaise piste, par exemple, la perte en termes de gains d'intégration peut être difficile à rattraper dans certains cas.

À contrario, dans certaines régions où la population immigrante est peu présente, il peut n'y avoir aucun service d'intégration à la société d'accueil disponible, puisqu'aucun organisme qui œuvre dans ce domaine n'est présent. Ce qui n'était pas un problème en soi par le passé est en train de le devenir, au moment où de nombreuses régions, face aux difficultés de recrutement, font de plus en plus appel à la main d'œuvre immigrante. L'accès limité aux services d'intégration pour cette population est un danger pour leur intégration, et à terme, pour leur maintien sur le territoire des régions en question. En effet, si l'immigrant ne peut pas bien s'intégrer dans son nouveau lieu de vie, il aura tendance à aller chercher ailleurs, soit à Montréal, soit dans le reste du Canada. Par ailleurs, toutes les régions du Québec sont couvertes par des directions régionales du MIFI où des conseillers en immigration régionales et des agents d'aide à l'intégration accompagnent les personnes immigrantes dans leurs démarches d'installation, d'intégration et de francisation. Les conseillers en immigration régionale et les agents d'aide à l'intégration sont appelés à jouer un rôle important dans le soutien à offrir aux personnes immigrantes, pour qu'ils puissent

réussir leur installation et leur intégration. Quant aux organismes spécialisés en développement de l'employabilité, ils sont présents dans l'ensemble du Québec. Dans les régions plus éloignées, compte tenu du volume des clientèles, ces organismes ne peuvent développer une offre de service spécifique à une clientèle donnée. Cela n'exclut pas toutefois leur capacité à répondre de façon adéquate aux besoins de différentes clientèles, dont les personnes immigrantes.

En termes d'insertion dans l'emploi, les efforts des employeurs pour intégrer les nouveaux arrivants sur le lieu de travail sont insuffisants. Un tiers d'entre eux seulement propose des activités pour leurs nouveaux collègues immigrants. De plus, les programmes de mentorat en interne ou les cours de français sur le lieu de travail sont toujours trop peu développés. De fait, les employeurs, qui méconnaissent fortement le système d'aide au recrutement aux entreprises du gouvernement du Québec (notamment Entreprises Québec) demandent des efforts du gouvernement pour les aider à recruter de la main d'œuvre étrangère, mais pas foncièrement pour mieux les intégrer. Ce paradigme mène à un certain désintéressement des employeurs envers l'immigrant après son arrivée, ce qui peut mener à des situations d'exclusion et mener au départ dudit immigrant. Les réseaux d'entreprises, dont les outils sont relativement peu appréciés par les entreprises (notamment les plus petites), doivent avoir une attitude proactive afin de créer un vrai réseau de partage de bonnes pratiques et de mutualisation de services pour l'intégration et la rétention des immigrants, en collaboration avec Entreprises Québec.

Les employeurs doivent avoir un rôle moteur dans l'intégration de leur main d'œuvre immigrante. Mais même pour ceux qui ont mis ou vont mettre en place des initiatives pour mieux intégrer les immigrants, cela risque d'être insuffisant. En effet, les régions ne peuvent compter que sur l'insertion professionnelle pour attirer et garder les immigrants. Ces derniers sont à la recherche d'un meilleur cadre de vie pour eux et leurs familles, incluant les infrastructures de santé, scolaires, de logements, qui viennent parfois à manquer dans certains territoires. L'absence de transport en commun en région est aussi une problématique qu'il faut impérativement résoudre, les travailleurs immigrants n'ayant pas toujours la possibilité d'avoir un permis de conduire voire même un véhicule pour se déplacer à leur arrivée.

Différentes initiatives d'organismes locaux ont permis dans certains territoires d'améliorer l'intégration et la rétention des immigrants. Toutefois, certaines idées d'initiatives se heurtent au système de gestion des ententes entre ministères (MTESS et MIFI) et OBNL.

Les acteurs locaux demandent à ce que les ententes soient plus souples et flexibles, afin de mieux s'adapter aux besoins au niveau local. En effet, le cadre rigide des ententes peut empêcher la mise en place de dispositifs innovants permettant par exemple de faire évoluer plus vite les dispositifs de formation vers les besoins futurs du marché du travail et de l'immigrant. Autre exemple, si des formations pour faciliter l'acceptation des immigrants dans la communauté d'accueil existent, ils sont souvent intégrés au sein de dispositifs plus globaux (francisation, formation professionnelle). Les acteurs locaux souhaiteraient se faire financer des programmes dédiés exclusivement à l'adaptation des immigrants à la culture professionnelle locale, ou à des formations de lutte contre la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail à destination des natifs.

Le cadre des ententes peut donc limiter l'autonomie des OBNL spécialisés dans l'intégration des immigrants dans leur offre de service, alors que cette autonomie peut faciliter pour établir des programmes adaptés aux besoins locaux. Elle empêche également une meilleure coordination entre acteurs locaux. Si la concertation entre ces acteurs s'est grandement améliorée ces dernières années, notamment avec la création de tables de

concertation régionales sur l'intégration et l'immigration, elles restent insuffisantes, car les acteurs qui doivent se coordonner sont également en compétition. Dans certains cas, si les acteurs impliqués en viennent à collaborer et à se coordonner pour offrir un service complet aux personnes immigrantes, ils risquent de ne pas rencontrer leurs cibles ou objectifs. Cette « coopétition » qui définit les relations entre ces différents acteurs peut agir comme une force d'inertie dans l'élaboration de programmes efficaces, notamment dans les régions où le nombre d'OBNL est important. L'inertie est d'ailleurs d'autant plus bloquante que les programmes d'intégration gérés par les organismes communautaires sont rarement coordonnés, selon qu'ils sont subventionnés par le MIFI ou le MTESS. Selon les perceptions entendues lors des consultations, des programmes peuvent se recouper, alors que leurs critères d'admissibilité sont différents, voire opposés. Les personnes immigrantes et les OBNL elles-mêmes doivent donc composer avec ces deux ministères, ce qui peut accroître le flou de l'offre de service.

Face à ce flou, les immigrants au Québec, quel que soit leurs régions, ont besoin d'être mieux orientés dans leur parcours d'intégration, ce que peut permettre l'établissement d'un guichet unique, ou à tout le moins d'un suivi de leurs démarches grâce au partage d'information les concernant par tous les acteurs. Ce dispositif demande au préalable l'établissement d'une cartographie de l'ensemble des acteurs et des offres de formation, ce qu'aucune région étudiée ne dispose à l'heure actuelle. Connaître l'ensemble des formations et services d'intégration disponibles est pourtant primordial, car, malgré l'importance de l'offre dans certaines régions, le niveau de méconnaissance des immigrants et même des acteurs impliqués est réel. Un tiers des acteurs consultés ignorent par exemple s'il existe des formations d'aide à l'entrepreneuriat pour les immigrants. Pire, alors même que le problème de la reconnaissance des qualifications étrangères est jugé comme un des plus grands défis pour le Québec, la procédure d'évaluation comparative est méconnue, voire inconnue. Le Québec et ses régions doivent donc améliorer la communication sur l'ensemble des dispositifs d'aide à l'intégration. Une plus grande transparence dans la communication commence d'ailleurs dès le processus d'immigration en lui-même, car d'après les acteurs consultés, la plupart des immigrants ne connaissent pas les principaux domaines économiques du Québec, alors que l'immigration est majoritairement sélectionnée au préalable.

Notes

¹ Dans ce chapitre, le terme « population immigrante » ne comprend que les immigrants ayant un droit de résidence permanente.

² Après avoir retiré leurs agences en région, le MIFI s'est redéployé en 2018, avec la création de 4 Services d'intervention territoriale (SIT) et de 21 antennes régionales.

³ Au Québec, les MRC sont des regroupements de communes.

⁴ Les CLD sont des OBNL qui ont pour mission le développement local et le soutien à l'entrepreneuriat. Il existe environ 120 CLD au Québec, cofinancés par le gouvernement et les MRC de leur territoire d'implantation.

⁵ En France, un OPCO est un opérateur au service des nouveaux besoins en compétences pour l'ensemble des entreprises et des salariés de plusieurs branches professionnelles. Sa mission est d'offrir un appui technique aux branches professionnelles pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ; les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ; et analyse leurs besoins en matière de formation professionnelle. Dans ce but, les OPCO hébergent les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) qui peuvent réaliser des études prospectives, cartographie des métiers, panorama de branche, etc.

⁶ Les organismes de régionalisation ont développé un ensemble de pratiques auprès des milieux d'emploi pour faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes qui s'installent dans leur région respective. D'après une étude de 2015 (Vatz Laaroussi, Duteau and Amla, 2015^[25]), elles font face à un manque de financement d'une part, et à des préjugés et de la discrimination tant chez les communautés accueillantes que chez les employeurs, d'autre part.

⁷ Le repreneuriat est le fait de reprendre une entreprise.

⁸ Dans cette section du rapport, la région de Montréal et de sa grande couronne correspond aux régions de Montréal, Montérégie et Laval. À différence du deuxième chapitre, les régions Laurentides et Lanaudière ne sont pas incluses.

⁹ Il n'est pas assuré que la signification du terme mentorat ait été comprise de la même manière par tous les acteurs interrogés. Il existe un flou entre le mentorat, le jumelage et le compagnonnage, ce qui peut expliquer la grande disparité des réponses. Il est possible que certains acteurs aient répondu par la positive car ils comptabilisent le jumelage professionnel comme faisant partie du mentorat, ou inversement.

¹⁰ Note en bas de page de la Turquie.

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'Île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'Île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

¹¹ Note en bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne.

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

¹² L'Australie accordait à certains employeurs l'accès à son bassin *SkillSelect*, mais cet accès n'est plus possible depuis avril 2018. En dehors du Québec, le reste du Canada encourage les étrangers inscrits dans le bassin de déclaration d'intérêt à également s'inscrire au Guichet Emploi du gouvernement du Canada. Les employeurs peuvent dès lors rechercher des candidats par ce biais.

De plus, le guichet met automatiquement en correspondance les profils des étrangers avec les offres d'emploi toujours vacantes après 30 jours de publication.

Références

- Beaudry, C. and M. Gagnon (2017), *L'embauche de travailleurs immigrants : la volonté et la capacité des employeurs québécois à les attirer et à les retenir en emploi*, http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/448958/MRI_C.Beaudry_rapport.pdf/b4891e84-c2f8-4ccb-a5dd-9bb548fe50ee (accessed on 3 July 2019). [13]
- Canada/Québec (1991), *Accord Canada-Québec relatif à l'Immigration et à l'Admission Temporaire des Aubains*, <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52b056a94> (accessed on 10 May 2019). [18]
- CCDI et Université Dalhousie (2019), *Étude comparative nationale sur la diversité et l'inclusion*, <http://www.ccdi.ca> (accessed on 3 July 2019). [12]
- Conseil de l'Europe/UNESCO (1997), *Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la Région Européenne*. [22]
- Eurocities (2010), *Eurocities Charter on Integration Cities*, <http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/CharterforWebFINAL.pdf> (accessed on 3 June 2019). [7]
- Froy, F. and S. Giguère (2010), *Breaking Out of Policy Silos : Doing More with Less*, Local Economic and Employment Development (LEED), OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264094987-en>. [3]
- Froy, F., S. Giguère and M. Meghnagi (2012), "Skills for Competitiveness: A Synthesis Report", *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, No. 2012/9, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5k98xwskmvr6-en>. [23]
- HCR/OCDE (2018), *Coopérer avec les Employeurs pour Promouvoir l'Emploi des Réfugiés*. [11]
- ICMPD/UCLG/UN Habitat (2017), *Urban challenges and opportunities for the Mediterranean region: Policy Recommendations*, Mediterranean City-to-City Migration, https://www.uclg.org/sites/default/files/en_mc2cm_policy_recommendations.pdf (accessed on 3 June 2019). [6]
- Lavison, C. and D. Halabisky (2019), "Policy Brief on Refugee Entrepreneurship", *OECD Papers on SMEs and Entrepreneurship*, <https://doi.org/10.1787/70571d6f-en>. [10]
- Lenot, G. (2013), "A Bridge-Builder", *Bridge-Builder*, Vol. 3, pp. 4-5, <http://www.commongood-forum.org> (accessed on 3 June 2019). [9]

- MIDI (2016), *L'immigration au Québec: Le rôle du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de ses partenaires*, <http://www.midi.gouv.qc.ca>. (accessed on 10 May 2019). [19]
- MIDI (2013), *Mon plan d'action personnalisé pour faciliter mon intégration au Québec*, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/plan-action-personnalise-dynamique.pdf> (accessed on 24 May 2019). [21]
- OCDE (2018), *Études économiques de l'OCDE : Canada 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-can-2018-fr. [15]
- OCDE (2017), *Montréal métropole de talent : Pistes d'action pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264264458-fr>. [14]
- OCDE (2014), "L'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail : développer, mobiliser et utiliser les compétences", in *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-5-fr. [4]
- OECD (2019), *Building an EU Talent Pool : A New Approach to Migration Management for Europe*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6ea982a0-en>. [16]
- OECD (2019), "The Expression of Interest Model: What Lessons for Migration Management in the EU and elsewhere?", *Migration Policy Debates*, No. 18, <http://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-18.pdf> (accessed on 23 May 2019). [17]
- OECD (2018), *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264085350-en>. [5]
- OECD (2014), "Labour market integration of immigrants and their children: Developing, activating and using skills", in *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-5-en. [24]
- Québec (2015), *Ensemble, nous sommes le Québec : Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_ensemble_quebec_MIDI.pdf (accessed on 24 May 2019). [20]
- Vatz Laaroussi, M., C. Duteau and R. Amla (2015), *Les pratiques d'organismes de régionalisation de l'immigration auprès des milieux d'emplois dans cinq régions du Québec : Les points de vue des organismes, des employeurs et des immigrants*, Université de Sherbrooke, <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2015/11/Les-pratiques-dorganismes-de-regionalisation-de-limmigration-aupres-des-milieux-demplois-dans-cinq-regions-du-Quebec-les-points-de-vue-des-organismes-des-employeurs-et-des-immigrants.pdf> (accessed on 15 October 2019). [25]
- Vérificateur Général du Québec (2018), *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018*. [8]

Ville de Montréal (2017), *Montréal inclusive*, [2]
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/a120223b-01_binam_planaction_web_rev.pdf (accessed on 31 May 2019).

Ville de Victoriaville (2018), *Un projet-pilote mis de l'avant pour faciliter l'adaptation des nouveaux arrivants*, [1]
<https://www.victoriaville.ca/nouvelle/201807/3103/un-projet-pilote-mis-de-l%C3%A2%E2%82%AC%E2%84%A2avant-pour-faciliter-l%C3%A2%E2%82%AC%E2%84%A2adaptation-des-nouveaux-arrivants.aspx> (accessed on 29 May 2019).

Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois

Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada

L'attractivité du Québec auprès des migrants repose à la fois sur les politiques d'intégration au marché du travail et sur la nature des opportunités d'emploi. Cependant, bien que les immigrants du Québec figurent parmi les plus éduqués de l'OCDE, la province reste confrontée à de nombreux défis qui les empêchent de s'intégrer au marché du travail. Parmi ces défis, on note une maîtrise imparfaite de la langue française, la non-reconnaissance des qualifications étrangères, des différences culturelles qui se reflètent dans les habitudes professionnelles et un manque d'initiatives visant la promotion de l'entrepreneuriat.

Dans le cadre de cette étude une enquête auprès employeurs a été réalisée afin de comprendre leur expérience en matière de recrutement d'immigrants et de connaître leur perception de l'utilité des outils disponibles pour favoriser l'intégration et l'embauche d'immigrants. Ce rapport présente une analyse des enjeux liés à l'intégration des migrants au niveau local et propose des exemples de bonnes pratiques mises en place dans d'autres régions de l'OCDE.



PRINT ISBN 978-92-64-42093-9
PDF ISBN 978-92-64-69816-1



9 789264 420939