



L'IMMIGRATION EN RÉGION : UN VÉRITABLE OUTIL DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DURABLE



AOÛT 2016



Mémoire du

**REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

présenté à la Commission des relations avec les citoyens

LE REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ (RQUODE)

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. Le RQuODE est composé de 87 membres qui sont répartis dans 15 des 17 régions administratives du Québec.

Mission

La mission du RQuODE est de regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi.

Vision

En tant qu'un des chefs de file dans le secteur de l'employabilité, le RQuODE comme réseau communautaire, novateur et reconnu, vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités.

Valeurs

Le RQuODE est animé par des valeurs de justice sociale, d'égalité, d'équité et de respect. Le Regroupement prône un leadership ascendant, rassembleur et visionnaire. L'approche se veut accueillante, ouverte et respectueuse des différences. Cette manière se caractérise également par une forte connaissance des enjeux et des besoins du milieu.

Un impact indéniable sur la société

Les 87 membres du RQuODE desservent une clientèle de plus de 80 000 individus par année, ce qui en fait le plus important regroupement en employabilité au Québec. Les membres du RQuODE gèrent des budgets totalisant plus de 80 M\$ et embauchent plus de 1 400 personnes. Leur impact sur les communautés est substantiel et les programmes qu'ils mettent en œuvre ont des retombées significatives sur des clientèles variées (personnes immigrantes, jeunes, personnes judiciairisées, Autochtones, travailleurs âgés, personnes avec des troubles de dépendance, etc.) ainsi que sur l'ensemble de la société.

RÉSUMÉ

Face aux nombreux défis liés à l'attraction, à la sélection, à l'accueil et à l'intégration des personnes immigrantes en sol québécois, le RQuODE a choisi de se concentrer pour le présent exercice de consultation sur un enjeu primordial en lien avec l'orientation 7 : l'immigration en région. Ce mémoire s'attarde plus spécifiquement à cinq thématiques, soit le leadership du gouvernement en matière de régionalisation de l'immigration, la promotion des régions auprès des candidats immigrants, l'emploi comme vecteur d'intégration, la nécessité de sensibiliser les milieux d'accueil pour favoriser l'inclusion ainsi que la part croissante de l'immigration temporaire et ses effets en région.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation #1

Mettre en œuvre un plan d'action national concerté en matière de régionalisation de l'immigration pour établir un leadership gouvernemental clair, définir le rôle des diverses parties prenantes impliquées en reconnaissant l'expertise des organismes en employabilité spécialisés auprès des personnes immigrantes et assurer des ressources financières suffisantes et pérennes.

Recommandation #2

Intensifier les actions en amont de l'arrivée des candidats immigrants au Québec pour valoriser le potentiel des régions, promouvoir les secteurs d'emploi en demande et faire connaître les services offerts.

Recommandation #3

Consolider et bonifier la mise en œuvre des programmes de stages rémunérés en entreprise de la Commission des partenaires du marché du travail pour soutenir les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles dans leurs démarches vers une insertion réussie sur le marché du travail, en portant une attention particulière aux régions.

Recommandation #4

Organiser une campagne nationale d'information, de promotion et de sensibilisation grand public sur l'apport de l'immigration au développement du Québec.

Recommandation #5

Inciter et soutenir les villes et MRC pour qu'elles conçoivent et déploient une politique d'accueil et d'intégration des immigrants.

Recommandation #6

Recourir aux services des organismes en employabilité spécialisés auprès de la clientèle immigrante pour outiller les employeurs et les travailleurs, contrer les préjugés existants et faire connaître les bénéfices de l'immigration et de la diversité culturelle en entreprise.

Recommandation #7

Permettre aux organismes en employabilité d'offrir des services aux travailleurs étrangers temporaires et à leurs conjoints, ainsi qu'aux étudiants étrangers, afin de faciliter leur établissement durable en sol québécois.

INTRODUCTION

L'adoption de la récente *Loi sur l'immigration au Québec* (projet de loi n° 77) et d'une nouvelle *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, accompagnée de sa Stratégie d'action 2016-2021, crée un contexte favorable pour réfléchir collectivement au sens et aux orientations que la province souhaite donner à ses actions en matière d'immigration pour les prochaines années.

En tant que plus grand réseau en employabilité au Québec, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) rassemble 87 organismes en employabilité répartis dans 15 des 17 régions administratives, dont près d'une trentaine d'organismes spécialisés auprès de la clientèle immigrante. Le RQuODE a également réalisé, en 2013, une étude pancanadienne sur l'immigration hors des grands centres urbains¹ (Montréal, Toronto et Vancouver), en collaboration avec la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité (CCOCDE). Face aux nombreux défis liés à l'attraction, à la sélection, à l'accueil et à l'intégration des personnes immigrantes en sol québécois, le RQuODE a choisi de se concentrer pour le présent exercice de consultation sur un enjeu primordial, soit l'immigration en région, en s'attardant plus spécifiquement aux cinq thématiques suivantes :

- Le leadership du gouvernement en matière de régionalisation de l'immigration;
- La promotion des régions auprès des candidats immigrants;
- L'emploi comme vecteur d'intégration;
- La nécessité de sensibiliser les milieux d'accueil pour favoriser l'inclusion;
- La part croissante de l'immigration temporaire et ses effets en région.

Si l'on constate une augmentation du nombre de personnes immigrantes qui résident hors de la région métropolitaine de Montréal (leur proportion est passée de 16,9 % des personnes immigrantes admises au Québec entre 1994 et 2003 à 22 % de celles admises de 2004 à 2013), leur nombre n'est toutefois pas encore proportionnel au poids démographique des régions. De plus, les personnes immigrantes – et particulièrement les nouveaux arrivants – continuent de souffrir d'un taux de chômage anormalement élevé par rapport aux individus nés au Québec. Cet écart plus marqué au Québec que dans les autres provinces canadiennes contribue d'ailleurs à un important exode migratoire vers le reste du Canada, alors que 25 % des immigrants installés dans la province entre 2003 et 2014 l'avaient quittée en 2015 (MIDI, 2016, p. 67).

¹ Pour consulter l'étude, visitez le site Web de la CCOCDE : www.ccocde-cccbel.com/publications

Les constats et recommandations présentés dans ce mémoire s'appuient sur l'expérience et l'expertise des membres du Regroupement, des organismes ancrés dans leurs communautés et au fait des enjeux vécus par les clientèles immigrantes. Ils s'inscrivent également en lien direct avec les visées des nouvelles loi et politique migratoires du Québec, qui visent à favoriser l'établissement durable des immigrants en région et à contribuer au dynamisme des régions québécoises.

LE LEADERSHIP DU GOUVERNEMENT EN MATIÈRE DE RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

Selon la *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*, le gouvernement du Québec souhaite « favoriser l'installation des personnes immigrantes dans les régions du Québec ayant des manques de main-d'œuvre et qui sont mobilisées pour les accueillir, notamment en encourageant la mobilité interrégionale des personnes immigrantes engagées dans une recherche d'emploi » (MIDI, 2015a, p. 48). Il vise ainsi à accroître la proportion de personnes immigrantes qui s'installent hors de la région métropolitaine de Montréal (MIDI, 2015a, p. 50). Or, les actions décousues en matière de régionalisation au cours des dernières années, à la suite de l'abolition de la majorité des conférences régionales des élus (CRÉ), ainsi que la fermeture de plusieurs bureaux régionaux du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) sèment des doutes quant à la volonté réelle des autorités politiques. S'il souhaite véritablement « arrimer davantage les besoins des entreprises dans les régions où le marché du travail connaît un fort taux d'emploi et un faible taux de chômage aux profils de personnes immigrantes établies à Montréal et des candidates et candidats potentiels à l'immigration temporaire et permanente » (MIDI, 2015a, p. 47), le gouvernement doit faire preuve de leadership et se doter d'un véritable plan d'action en matière de régionalisation. Il doit également assurer la concertation et la coordination entre les différents ministères impliqués par cette thématique transversale, dont le MIDI, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) ainsi que le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMROT).

Par ailleurs, l'orientation 7 de la présente consultation démontre clairement la volonté du gouvernement du Québec d'impliquer davantage les acteurs locaux dans la distribution régionale de l'immigration et la revitalisation de leur territoire. Toutefois, l'orientation rend difficilement applicable une stratégie concertée et harmonisée compte tenu des nombreuses variables régionales qui s'imposeront lorsque la gestion sera référée aux municipalités du Québec. En outre, le libellé ne mentionne pas spécifiquement les organismes porteurs du projet de régionalisation de l'immigration, qui disposent d'une

connaissance et d'une expérience approfondies en la matière. Si le RQuODE salue cet effort de mobilisation des divers intervenants régionaux, il craint néanmoins que la multiplication des acteurs, si elle est mal coordonnée, puisse nuire au déploiement d'une offre de service cohérente et adaptée. Pour éviter la perte d'expertise et le dédoublement des services, il importe de reconnaître le savoir-faire des organismes qui œuvrent depuis plusieurs années pour l'attraction et la rétention des immigrants en région, afin que la prise en charge locale s'appuie sur ce réseau de ressources déjà en place.

Il est également essentiel de donner aux organismes et aux autres acteurs locaux impliqués les moyens de mettre en œuvre la volonté du gouvernement en matière de régionalisation de l'immigration. Si le financement du programme de régionalisation (anciennement le programme régional d'intégration) n'a pas changé pour certaines régions, en dépit des modifications apportées à l'administration du programme, quelques organismes membres du RQuODE déplorent de fortes coupures budgétaires, de l'ordre de 30 % à 84 %, et ce, malgré un excellent taux de rétention en région. Combiné à la coordination floue, ce financement incertain, souvent confirmé à la dernière minute, engendre une pression énorme sur les organismes communautaires et leurs ressources humaines, ce qui pourrait conduire à une importante perte d'expertise et donc nuire à la réussite du programme. Pour favoriser la diversification territoriale des immigrants et mieux équilibrer le marché du travail, il apparaît essentiel que le programme de régionalisation de l'immigration fasse l'objet d'un véritable plan d'action mobilisateur et concerté, ainsi que d'un financement adéquat et durable tenant compte des besoins des régions.

Recommandation #1

Mettre en œuvre un plan d'action national concerté en matière de régionalisation de l'immigration pour établir un leadership gouvernemental clair, définir le rôle des diverses parties prenantes impliquées en reconnaissant l'expertise des organismes en employabilité spécialisés auprès des personnes immigrantes et assurer des ressources financières suffisantes et pérennes.

LA PROMOTION DES RÉGIONS AUPRÈS DES CANDIDATS IMMIGRANTS

Même s'il est démontré que le choix du lieu d'établissement peut avoir une incidence significative sur l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants, alors qu'ils obtiennent de meilleurs résultats économiques dans les petites régions moins urbanisées (Statistique Canada, 2014a), seul un nombre restreint de candidats immigrants choisit initialement de s'établir en région (CIRANO, 2016). Plusieurs raisons peuvent expliquer ce choix, dont l'accès à un réseau social (membres de la famille ou amis) et la présence des grands aéroports internationaux dans les zones métropolitaines, mais également le manque de connaissances sur les opportunités disponibles en région.

Confrontées à une main-d'œuvre vieillissante et à un faible taux de natalité, auxquels s'ajoutent les effets de l'émigration croissante vers les villes, de nombreuses régions plus ou moins éloignées des grands centres urbains font quant à elles face à la dépopulation et présentent un urgent besoin de travailleurs supplémentaires. Elles tentent alors de recruter davantage d'immigrants installés à Montréal, sans emploi ou dans un emploi précaire. Cette deuxième migration présente néanmoins des défis supplémentaires par rapport à une migration directe, car elle implique pour l'immigrant et sa famille de recommencer les démarches d'installation dans une nouvelle localité. La pierre angulaire du plan d'action en matière de régionalisation doit donc reposer sur les régions – et non sur Montréal –, afin d'éviter, dans la mesure du possible, un double processus migratoire qui requiert davantage d'investissement de la part de tous.

Il importe donc de faire davantage connaître et valoir le potentiel des régions comme terre d'accueil de choix dès le début de la démarche d'immigration. En identifiant préalablement les secteurs d'emploi en demande dans les régions, il sera possible de favoriser l'installation de personnes immigrantes hors de la région métropolitaine. En plus de promouvoir, depuis l'étranger, les différentes régions et les emplois qui y sont disponibles ainsi que les conditions de vie et les installations (écoles, soins de santé, loisirs, etc.), il est essentiel de s'assurer que les nouveaux arrivants soient de nouveau informés, rapidement à leur arrivée, des services offerts et orientés vers les organismes d'accueil et d'intégration de leur communauté.

Recommandation #2

Intensifier les actions en amont de l'arrivée des candidats immigrants au Québec pour valoriser le potentiel des régions, promouvoir les secteurs d'emploi en demande et faire connaître les services offerts.

L'EMPLOI COMME VECTEUR D'INTÉGRATION

L'attraction des travailleuses et travailleurs immigrants en région constitue un vecteur de développement et d'enrichissement des collectivités. La réussite de l'immigration en région nécessite une combinaison de plusieurs paramètres, dont la capacité d'accueil, les services offerts, le dynamisme de l'économie régionale, l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre, la disponibilité des logements locatifs, les infrastructures de transport en commun, l'accessibilité des services de garde et la préparation adéquate du milieu (Direction générale de l'Intégration de Citoyenneté et Immigration Canada, 2010). Deux conditions sont plus que nécessaires pour réussir l'immigration : la maîtrise du français et l'intégration en emploi. L'immigration en région ne peut être séparée de l'emploi, car la majorité des immigrants se déplaceront en région uniquement s'ils ont accès à un emploi de qualité. Il faut dès lors s'assurer que ces personnes immigrantes se trouvent un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Depuis plusieurs années, le RQuODE pilote différents programmes d'embauche et de stage pour les personnes immigrantes et les minorités racisées, en partenariat avec ses organismes membres. À titre d'exemple, un projet de stages rémunérés dans le secteur de la restauration financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a permis la formation, la francisation et l'intégration en emploi de huit réfugiés bhoutanais dans la région de la Capitale-Nationale. Devant les retombées positives de ce projet, le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ) et le RQuODE réaliseront en 2016-2017 un nouveau projet de stages rémunérés visant la formation de 15 apprentis-cuisiniers dans la région de Québec.

Comme Emploi-Québec estime que 17 % des 1,4 millions d'emplois à pourvoir d'ici 2021 seront comblés par des personnes immigrantes (Emploi-Québec, 2012, p. 4), il est primordial de s'assurer de l'adéquation formation-compétences-emploi. L'emploi figure au cœur de la régionalisation de l'immigration, mais également de tout processus d'intégration des nouveaux arrivants. À ce titre, les projets de stages rémunérés de la CPMT, qui permettent à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail d'intégrer un emploi tout en recevant une formation qualifiante, favorisent le développement des compétences en milieu de travail. D'autres programmes de formation produisent de bons résultats avec les nouveaux arrivants en sol québécois, dont les mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR), les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), les entreprises d'insertion et les entreprises d'entraînement. Le maintien de ces programmes d'insertion professionnelle, en collaboration avec Emploi-Québec et la CPMT, constitue par conséquent un incontournable, qui doit par ailleurs s'accompagner d'une accessibilité accrue en région. De plus, ces opportunités doivent être rapidement communiquées aux personnes immigrantes dont le profil de compétences ne correspond pas ou n'est pas directement transférable sur le marché du travail québécois.

Recommandation #3

Consolider et bonifier la mise en œuvre des programmes de stages rémunérés en entreprise de la Commission des partenaires du marché du travail pour soutenir les personnes immigrantes et les minorités ethnoculturelles dans leurs démarches vers une insertion réussie sur le marché du travail, en portant une attention particulière aux régions.

LA NÉCESSITÉ DE SENSIBILISER LES MILIEUX D'ACCUEIL POUR FAVORISER L'INCLUSION

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

– Article 1, Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle (UNESCO, 2011)

La réussite de l'établissement et de la rétention des personnes immigrantes en région dépend aussi de l'ouverture et de la capacité d'adaptation des différents acteurs de la communauté d'accueil. Malheureusement, certains individus et intervenants locaux des milieux économique, politique, communautaire ou culturel, ne perçoivent pas cette diversité comme un facteur de développement et d'enrichissement collectif. En cas de manque de sensibilisation, d'ouverture et d'inclusion, les nouveaux arrivants n'hésiteront pas à quitter leur nouvelle région pour s'établir dans la métropole québécoise ou même ailleurs au Canada. Ainsi, il est essentiel de promouvoir l'acceptation de la différence culturelle, la tolérance, le dialogue et la coopération, afin d'encourager une coexistence harmonieuse dans un contexte d'interculturalisme. Ces efforts de sensibilisation aux bénéfices de la diversité culturelle et au vivre ensemble doivent être poursuivis à trois niveaux, soit la société en général, les villes et municipalités régionales de comté (MRC) ainsi que les employeurs et les milieux de travail.

La société québécoise

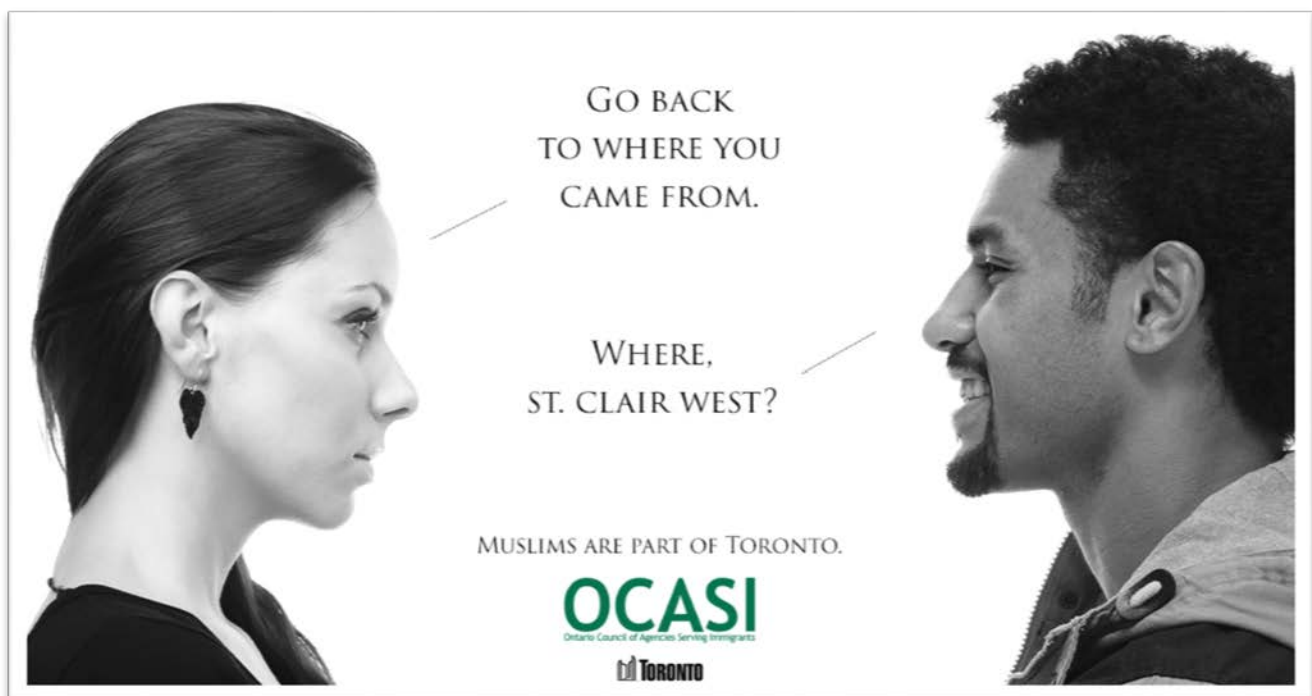
La diversité ethnoculturelle peut susciter des appréhensions au sein des communautés d'accueil, surtout si elles sont moins familières avec un paysage multiethnique. En effet, certains individus mal informés assimilent les immigrants à des « voleurs d'emploi », ce qui accroît leurs réticences et leurs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

Elle permet de faire de la diversité culturelle un atout, et non une menace. À ce titre, une campagne nationale de sensibilisation sur les avantages de l'immigration, à l'image de celles réalisées sur la santé mentale et la santé et sécurité au travail, permettrait de favoriser une plus grande inclusion et cohésion sociales. Les affiches placardées par l'*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants* (OCASI) dans la grande région de Toronto constituent un bel exemple de campagne ciblée visant à faire évoluer les mentalités du public en matière d'immigration et d'intégration et à contrer l'islamophobie, la xénophobie et le racisme (voir Figure 1).

Recommandation #4

Organiser une campagne nationale d'information, de promotion et de sensibilisation grand public sur l'apport de l'immigration au développement du Québec.

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



Source : Toronto for all, 2016.

Les villes et les MRC

De nombreux organismes sur le terrain constatent une méconnaissance des élus face aux enjeux, à la présence et à l'apport des immigrants. Premier palier de socialisation, les villes jouent pourtant un rôle essentiel pour créer des espaces de dialogue et favoriser la participation citoyenne des nouveaux arrivants, afin d'optimiser leur processus d'intégration sociale et professionnelle. Il est donc important de sensibiliser les élus municipaux sur les stratégies à mettre en place pour une harmonisation des relations interculturelles, en les invitant à intégrer les besoins liés à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle dans leurs politiques.

Le RQuODE a d'ailleurs créé, avec ses membres spécialisés en immigration, un bref argumentaire visant à sensibiliser les élus municipaux et régionaux aux avantages de l'immigration en région, tant sur les plans économique, démographique, culturel que social (voir Figure 2). Cet argumentaire² précise que l'immigration représente une véritable contribution au développement économique des régions, en fournissant notamment un bassin de compétences agrandi et renouvelé, des travailleurs hautement qualifiés et motivés ainsi qu'une porte ouverte pour l'innovation et l'investissement. Loin de se limiter aux seules retombées économiques – pourtant déjà significatives –, l'immigration en région génère également une société plus diversifiée favorisant les échanges interculturels, un apport au dynamisme de l'occupation du territoire pour contrer la dévitalisation des régions et une contribution au maintien des infrastructures publiques (écoles, garderies, CLSC, etc.).

Figure 2. Argumentaire sur l'immigration en région

**L'IMMIGRATION EN RÉGION :
UN VÉRITABLE OUTIL DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE DURABLE**

**LE QUÉBEC ACCUEILLE ENTRE
50 000 ET 55 000 IMMIGRANTS
PAR ANNÉE.**

CETTE POPULATION EST :

- JEUNE**
 - 68 % ont moins de 35 ans
- SCOLARISÉE**
 - La majorité (59 %) des personnes immigrantes possèdent 14 années et plus de scolarité (parmi les personnes âgées de 15 ans et plus)
- DIVERSIFIÉE**
 - Elle provient de plusieurs continents, dont :
 - Asie (34 %)
 - Afrique (31 %), notamment le Maghreb (14 %)
 - Amérique (21 %)
 - Europe (15 %)
- MAJORITAIREMENT MÉTROPOLITAINE**
 - Deux immigrants sur trois (70 %) choisissent de prendre racine à Montréal.
 - La très grande majorité (84 %) des nouveaux arrivants s'implantent dans la région métropolitaine de Montréal.
- EN SITUATION DE SOUS-EMPLOI**
 - Le taux de chômage des nouveaux arrivants (établis au Québec depuis moins de 5 ans) atteignait 17,2 % en 2014, comparativement à 7,1 % pour la population née au Canada

**UNE VÉRITABLE CONTRIBUTION
AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
DE LA RÉGION**

- Un bassin de **compétences** agrandi et renouvelé
- Des travailleurs hautement qualifiés et motivés
- Plus de création d'entreprises : l'**entrepreneuriat** est quasiment **deux fois plus fort** chez les immigrants que chez les personnes nées au Canada (BDC, 2012)
- Une bonne connaissance des **marchés étrangers** pour favoriser notamment la croissance et les exportations
- Une porte ouverte pour l'**innovation** et l'**investissement**

ET PLUS ENCORE!

- Une société plus **diversifiée** favorisant les échanges interculturels
- Un apport au **dynamisme** de l'occupation du territoire pour contrer la dévitalisation des régions
- Une augmentation de l'achat de produits et services pour maintenir la **croissance** des entreprises locales
- Une **contribution** à la vie sociale, culturelle et artistique de la communauté
- Un apport au **maintien des infrastructures** publiques (écoles, garderies, CLSC, etc.)

² Pour consulter un exemple de l'argumentaire, cliquez sur le lien suivant : <http://bit.ly/29WHeor>

Certaines villes et MRC se sont déjà dotées d'une politique d'accueil et d'intégration, ce qui témoigne de leur volonté de bâtir des collectivités plus accueillantes et inclusives. Les autorités provinciales doivent encourager les autres villes à adopter et mettre en œuvre une politique d'immigration, notamment par une promotion accrue de la *Trousse à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle* du gouvernement du Québec (Gouvernement du Québec, 2013). Elles doivent par ailleurs s'assurer que ces politiques fassent l'objet d'une véritable appropriation locale, d'une application concrète et d'un suivi régulier.

Recommandation #5

Inciter et soutenir les villes et MRC pour qu'elles conçoivent et déploient une politique d'accueil et d'intégration des immigrants.

Les employeurs et les milieux de travail

La Stratégie d'action en matière d'immigration insiste sur la nécessité de bâtir un marché de l'emploi local libre de toute discrimination :

L'ouverture du milieu économique à la diversité est également bénéfique pour les entreprises elles-mêmes, puisqu'une main-d'œuvre diversifiée peut accroître leur potentiel d'innovation, leur dynamisme et leur productivité. Il est donc essentiel que le gouvernement du Québec et ses partenaires du milieu économique accentuent les efforts pour contrer la discrimination à l'embauche et favoriser l'inclusion en milieu de travail (MIDI, 2015a, p. 43).

La Stratégie d'action propose notamment d' « outiller les dirigeantes et dirigeants, les directions de ressources humaines et les syndicats pour l'accueil, le maintien et la progression en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment par des guides et des activités de sensibilisation et de formation qui permettent de mettre en place de meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion » (MIDI, 2015a, p. 45).

Face aux nombreux préjugés qui subsistent de la part de certains employeurs, le RQuODE est favorable aux propositions d'augmenter les efforts de sensibilisation et d'information sur les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée auprès des acteurs du milieu économique. Toutefois, il est d'avis que les entreprises n'ont pas seulement besoin de guides ou de modules d'autoformation en ligne, mais également d'un accompagnement plus personnalisé et plus soutenu. L'expérience acquise dans le cadre du projet *Intégration Québec*, qui visait la formation et l'insertion en emploi de 100 professionnels formés à l'étranger dans le secteur des technologies de l'information et des communications, a mis en lumière la pensée de nombreux employeurs selon laquelle la gestion de la diversité culturelle ne les concerne pas. En effet, confrontés à un horaire chargé, les employeurs – en particulier les gestionnaires de petites et moyennes entreprises – ne perçoivent pas toujours l'utilité d'une formation ou d'un accompagnement en gestion de la diversité culturelle pour favoriser l'intégration en

emploi de leur nouvelle ressource immigrante. S'ils ont déjà vécu une expérience concluante avec un travailleur issu de l'immigration, ils estiment souvent qu'ils sont suffisamment outillés en matière de gestion interculturelle. Au contraire, si leur première expérience d'embauche d'un travailleur immigrant s'est soldée par un résultat négatif, certains employeurs refusent de recruter de nouveau au sein de cette communauté ethnoculturelle ou même au sein du bassin de talents issus de l'immigration. Il s'avère donc essentiel de fournir un accompagnement soutenu et personnalisé aux employeurs des régions moins familières avec la diversité ethnoculturelle.

Par ailleurs, il n'est malheureusement pas suffisant d'outiller les gestionnaires, si aucun transfert n'est réalisé vers les équipes de travail. En effet, si certains employeurs semblent démontrer de l'ouverture, il en est parfois tout autrement de la part des équipes de travail. L'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises doivent donc viser non seulement les dirigeants et gestionnaires, mais également les autres employés, surtout en région. Étant donné que le gouvernement du Québec souhaite « [...] enrichir les formations offertes dans les milieux de travail » (MIDI, 2015a, p. 37), il peut profiter de l'expertise développée par les organismes en employabilité sur le terrain en matière de gestion de la diversité culturelle en entreprise et de médiation interculturelle.

Recommandation #6

Recourir aux services des organismes en employabilité spécialisés auprès de la clientèle immigrante pour outiller les employeurs et les travailleurs, contrer les préjugés existants et faire connaître les bénéfices de l'immigration et de la diversité culturelle en entreprise.

LA PART CROISSANTE DE L'IMMIGRATION TEMPORAIRE EN RÉGION

Au cours des dernières années, le programme de l'expérience québécoise (PEQ) a obtenu de bons résultats et a permis d'accroître le potentiel de transition vers un statut permanent de milliers d'immigrants temporaires (MIDI, s.d.). Les immigrants temporaires, qu'ils soient étudiants étrangers ou travailleurs temporaires, se font d'ailleurs plus nombreux dans les différentes régions du Québec³ (Statistique Canada, 2014b), répondant ainsi à des besoins de main-d'œuvre spécifiques ou poursuivant leur formation dans l'un des établissements scolaires québécois.

³ Bien que la majorité des travailleurs résidents non permanents dénombrés vivaient dans les villes au Canada, ils étaient légèrement plus susceptibles de s'être installés dans des endroits moins peuplés que les immigrants.

D'ailleurs, selon l'orientation 3 de la présente consultation, le gouvernement provincial entend doubler la proportion des personnes immigrantes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés sélectionnées déjà au Québec et ayant un statut de travailleur étranger temporaire ou d'étudiant étranger. Pour ce faire, le MIDI souhaite « offrir le Service d'intégration en ligne et la Francisation en ligne aux personnes résidentes temporaires afin de faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent » (MIDI, 2015a, p. 25). Or, ces seuls services en ligne ne suffisent guère pour de nombreux candidats, qui ont besoin de services d'accompagnement sur le terrain.

Par exemple, un étudiant étranger qui se sent isolé dans sa communauté et qui peine à se trouver un travail à la fin de ses études sera moins susceptible de demander sa résidence permanente, au même titre qu'une travailleuse étrangère temporaire bien intégrée en emploi mais dont le conjoint ne réussit pas à trouver du travail, sans pouvoir faire appel à une ressource spécialisée en employabilité. Ces travailleurs et étudiants étrangers font souvent appel à l'expertise des organismes sur le terrain pour les aider à trouver un emploi permanent leur permettant de se maintenir en région, dans l'objectif de demander leur résidence permanente. Malheureusement, les organismes ne peuvent les soutenir autant qu'ils le souhaiteraient dans leurs démarches d'intégration, puisque ces clientèles ne sont pas reconnues dans leurs ententes ministérielles.

La nouvelle *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion* précise qu'un « accès facilité à des services de francisation et d'intégration pour les personnes en séjour temporaire et leur famille ainsi qu'une plus grande contribution des employeurs à ces services peut favoriser l'établissement durable au Québec » (MIDI, 2015b, p. 21). Une récente étude du Conseil Emploi Métropole recommande d'ailleurs de « faciliter l'intégration des conjoints de travailleurs temporaires en mettant à leur disposition une offre de services adéquate et suffisante » (Conseil Emploi Métropole, 2015, p. 65). En bref, pour favoriser la transition du statut temporaire au statut permanent, il apparaît important d'offrir des services d'aide à l'emploi à toutes les personnes immigrantes dont le projet d'immigration est déjà bien amorcé.

Recommandation #7

Permettre aux organismes en employabilité d'offrir des services aux travailleurs étrangers temporaires et à leurs conjoints, ainsi qu'aux étudiants étrangers, afin de faciliter leur établissement durable en sol québécois.

CONCLUSION

Cet exercice de planification de l'immigration pour la période 2017-2019 ouvre la voie à une plus grande contribution des personnes immigrantes à l'essor économique, à la croissance démographique et à l'enrichissement culturel de la province. Si les chiffres sont importants, il est surtout nécessaire d'améliorer les processus d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, afin de leur permettre de s'épanouir et de contribuer pleinement à la société québécoise. Il est en effet anormal de constater l'inadéquation entre les besoins de main-d'œuvre décriés par les entreprises et le fort taux d'immigrants sans emploi ou sous-employés. En mobilisant leadership et ressources pour la régionalisation de l'immigration, le gouvernement du Québec favorisera une plus grande diversification territoriale des nouveaux arrivants, ce qui contribuera à l'occupation, au développement et à la vitalité des régions.

Compte tenu des mutations rapides du marché du travail, des défis posés par l'adéquation formation-compétences-emploi et de l'apport économique indéniable des personnes immigrantes, les organismes spécialisés en développement de l'employabilité se positionnent comme des partenaires incontournables pour l'intégration en emploi durable de tous les Québécois et Québécoises, qu'ils soient natifs ou immigrants.

RÉFÉRENCES

- CIRANO (2016). *La région métropolitaine de Montréal, terre d'accueil de près de 85 % de l'immigration internationale*. [En ligne] <http://qe.cirano.qc.ca/node/1314> (Page consultée le 25 juillet 2016).
- Conseil Emploi Métropole (2015). *Étude des facteurs associés à la rétention des immigrants temporaires dans le Grand Montréal*. Montréal, Conseil Emploi Métropole et Montréal International.
- Direction générale de l'Intégration de Citoyenneté et Immigration Canada (2010). *Caractéristiques d'une collectivité accueillante*. [En ligne] <http://p2pcanada.ca/files/2013/01/Caracteristiques-dune-collectivite-accueillante.pdf> (Page consultée le 1^{er} août 2016).
- Emploi-Québec (2012). *Perspectives à long terme 2012-2021*. Québec, Gouvernement du Québec.
- Gouvernement du Québec (2013). *Trousse à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle*. [En ligne] <http://bit.ly/1QG0vv9> (Page consultée le 21 juillet 2016).
- MIDI (2016). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*. Québec, Gouvernement du Québec.
- MIDI (2015a). *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*. Québec, Gouvernement du Québec.
- MIDI (2015b). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Québec, Gouvernement du Québec.
- MIDI (s.d.). *Programme de l'expérience québécoise – Rapport d'évaluation*. Québec, Gouvernement du Québec.
- Statistique Canada (2014a). *Les immigrants dans les régions*. [En ligne] <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008101/article/10505-fra.htm> (Page consultée le 25 juillet 2016).
- Statistique Canada (2014b). « Les ressortissants étrangers qui travaillent temporairement au Canada » dans *Publications*. [En ligne] <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2010002/article/11166-fra.htm#a8> (Page consultée le 21 juillet 2016).
- Toronto for all (2016). *Campaign ads*. [En ligne] <http://www.torontoforall.ca/> (Page consultée le 21 juillet 2016).
- UNESCO (2001). *Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle*. Paris, UNESCO.