



Comment créer les conditions gagnantes pour assurer la cohésion de l'écosystème d'accompagnement des personnes immigrantes pour leur accès et leur maintien en emploi?

AVIS et RECOMMANDATIONS
du comité consultatif Personnes immigrantes

Décembre 2020



Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1. Contexte | 3 |
| 1.1. Historique | 3 |
| 1.2. La réflexion du CCPI | 4 |
| 1.3. Consultation par sondage | 6 |
| 2. Problématiques actuelles..... | 6 |
| 2.1. Pour les personnes immigrantes | 6 |
| 2.2. Pour les organismes..... | 8 |
| 3. Les mesures et programmes à destination des personnes immigrantes – état de situation pour les organismes | 9 |
| 3.1. Les liens avec le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration | 10 |
| 3.2. Les liens avec le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale | 12 |
| 4. Relations des ressources externes d’Emploi-Québec avec le monde économique | 14 |
| 5. Recommandations du CCPI..... | 15 |
| 5.2. Définition des rôles et responsabilités des acteurs de l’écosystème | 16 |
| 5.3. Refonte des indicateurs et mesures d’impact social et ciblé | 16 |
| 5.4. Reconnaissance des organismes communautaires..... | 17 |
| 5.5. Adaptation des services d’orientation financés par Emploi-Québec | 17 |



1. Contexte

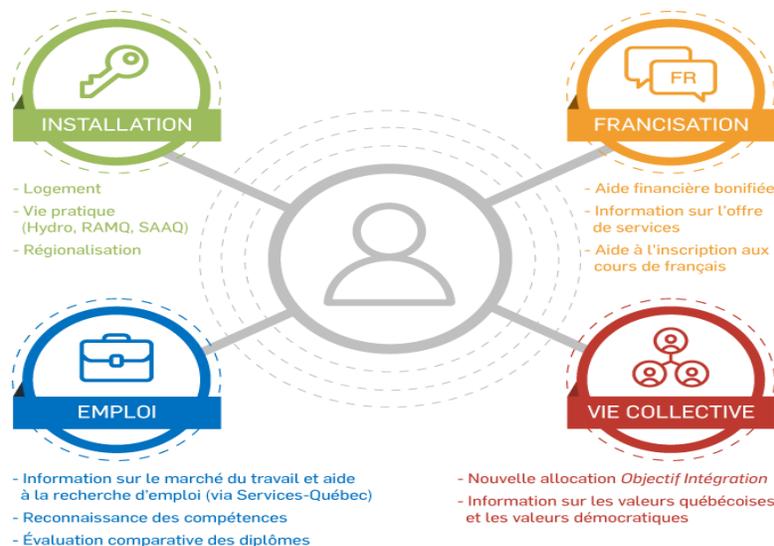
1.1. Historique

Une ambiguïté a toujours été entretenue en ce qui concerne les rôles et mandats que doivent se répartir le ministère de l'Immigration et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'égard de l'employabilité des personnes immigrantes.

Déjà en 2010, le ministère de l'Immigration indiquait qu'il retirait de sa mission le volet emploi qu'il avait intégré dans le Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) – volet 1. Ce volet a alors été transféré au MTESS.

En 2017, à la suite des différents constats de la vérificatrice générale du Québec, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) (MIDI à l'époque) a mis en place différents moyens pour combler les lacunes constatées et mieux répondre aux besoins des personnes immigrantes, particulièrement des nouveaux arrivants. Ces moyens incluent notamment la réouverture de directions régionales en région et l'embauche d'agents d'aide à l'intégration (AAI). Ceux-ci ont pour mandat de référer les personnes immigrantes vers les organisations qui peuvent leur apporter le soutien et l'accompagnement dont elles ont besoin.

Le Parcours d'accompagnement personnalisé du MIFI (Accompagnement Québec) vise à offrir une approche adaptée à la situation de chaque nouvel arrivant par la mise en place de quatre différents volets pour l'intégration socioprofessionnelle, comme on peut le voir dans le diagramme ci-dessous (source : MIFI).





Il est important de rappeler que, dans le cas des personnes immigrantes, il est souvent difficile de dissocier les besoins en matière d'emploi et les besoins d'intégration sociale. Il importe donc de coordonner les actions entre les deux ministères afin de travailler sur l'intégration « socioprofessionnelle » des personnes immigrantes et ce, particulièrement dans le cadre de la régionalisation de l'immigration.

1.2. La réflexion du CCPI

Rappelons que le CCPI est un comité expert qui conseille la Commission des partenaires du marché du travail sur les questions en lien avec les personnes immigrantes, qui constituent l'un des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

Le CCPI regroupe des représentants d'employeurs, de travailleuses et de travailleurs, d'organismes communautaires et du milieu associatif, et d'organismes de l'appareil gouvernemental, comme la CPMT, le MIFI et la CNESST.

Le 2 juin 2020, lors de l'assemblée des membres du CCPI, une réflexion a été tenue sur les modalités du référencement en matière d'employabilité qui est ou sera effectué par les agents d'aide à l'intégration (AAI) dans le parcours d'intégration des personnes immigrantes, en regard du mandat du MTESS et de ses mesures et programmes.

Il appert que le redéploiement de ressources et services du MIFI, pour une meilleure intégration des personnes immigrantes, n'a pas fait l'objet de consultation avec les partenaires du marché du travail et son comité avisé. Cependant, force est de constater qu'un volet « emploi » a été réintégré aux services du MIFI. Cette situation a mené à **différentes interrogations parmi les différents collègues du CCPI**, notamment sur la question du référencement des personnes immigrantes, à savoir :

- La superposition de différents moyens d'interventions du gouvernement – avec un agent d'aide à l'intégration et un agent d'aide à l'emploi (et dans les deux cas le recours à des ressources externes pour les interventions) – n'est-elle pas susceptible de désorienter un nouvel arrivant ?
- Par ailleurs, les ressources du MIFI auront-elles la capacité d'effectuer une analyse fine de tous les besoins des personnes immigrantes, compte tenu des nouvelles règles d'admissibilité à des services d'emploi ? En effet, les détenteurs de certains statuts temporaires sont désormais admissibles à ces services. Cependant, ils ne peuvent être assimilés à la catégorie des travailleurs qualifiés résidents permanents, leurs besoins et attentes n'étant pas les mêmes. Des différences importantes existent aussi entre immigrants temporaires eux-mêmes, par exemple entre un travailleur migrant temporaire ou le conjoint ou la conjointe d'un titulaire d'un visa de travailleurs étrangers temporaires (TET), les personnes issues des programmes de mobilité internationale (Programme vacances-travail



(PVT), Jeunes Professionnels, etc.). Cela suppose donc des modes d'intervention adaptés à toutes ces différentes clientèles.

- N'existe-t-il pas un risque que les agents n'analysent les besoins des personnes immigrantes qu'à travers la classification habituelle des demandeurs d'emploi, selon leur appartenance à une catégorie (telle que : jeunes, femmes, 45 ans et plus, personnes en situation d'handicap, etc.) ? Cette classification ne permet peut-être pas de répondre pleinement à leurs besoins car une personne immigrante nouvellement arrivée n'est pas qu'éloignée du marché du travail, mais elle l'est aussi de la société québécoise. La condition « d'immigrant » devient alors primordiale dans le processus d'accès à l'emploi. Afin d'explicitier de façon littérale cet enjeu, parlons-nous d'un « jeune immigrant », ou plus exactement d'un « immigrant jeune ».
- L'importance de prioriser le référencement vers des ressources spécialisées en intervention interculturelle nous semble capitale. Comment le gouvernement compte-t-il éviter qu'une personne immigrante soit référée « par défaut » auprès de ressources externes, en raison de leur proximité géographique par exemple, qui risquent d'être fort peu compétente sur le plan interculturel ?
- Comme une personne immigrante est à même de solliciter de son propre gré un organisme en employabilité et par le jeu du recrutement direct autorisé par Emploi-Québec (EQ) pour ses ressources externes, n'y a-t-il pas un risque d'avoir une personne immigrante recrutée sur le seul fait de son appartenance à un groupe sous-représenté sur le marché du travail : jeunes, femmes, 45 et plus, personnes handicapées, judiciairisées adultes, sans considération pour sa condition d'immigrant face au marché du travail ?
- La promotion de la régionalisation de l'immigration est également à considérer quant aux liens qui peuvent être faits entre un agent d'aide à l'intégration (AAI) de Montréal et un AAI des régions, et entre un agent d'aide à l'emploi (AAE) de Montréal et un AAE des régions. D'une part pour le transfert d'information, notamment pour l'admissibilité au programme PRIIME avec un agent d'aide à l'emploi de Montréal qui doit rendre admissible la personne immigrante et un conseiller aux entreprises en région qui doit rendre admissible l'employeur. Qui fait le lien?
- Quels seront le rôle et les moyens des agents d'aide à l'intégration de la grande région métropolitaine de Montréal, pour la promotion des régions et des programmes et mesures qui facilitent la régionalisation ?
- L'absence remarquée d'interactions entre le MIFI et le MTESS dans le but de coordonner leurs actions dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes nous inquiète. Plusieurs exemples démontrent cette dichotomie avec le MIFI qui administre la gestion des personnes immigrantes via



sa plateforme CERI-GES et le MTESS qui le fait via sa plateforme MSI. Le MTESS qui permet au détenteur de CSQ de s'inscrire sur sa plateforme « Placement en ligne » et le MIFI qui développe sa plateforme ARRIMA en sont un autre exemple. Dans les deux cas, les plateformes ont aussi des volets « entreprises ». Quels sont les plans pour arrimer le tout et minimiser les risques de confusion ?

- Le rôle des ressources externes du MIFI qui organisent ou dispensent la francisation auprès des nouveaux arrivants gagnerait aussi à être explicité. Une interrogation persiste sur le fait d'une transition qui devrait se faire entre l'apprentissage du français et l'accès au marché du travail, et ce de façon transitoire, notamment lorsque le parcours de francisation arrive à son terme.

1.3. Consultation par sondage

Pour mieux comprendre les nouveaux « mécanismes » de référencement des personnes immigrantes vers les ressources spécialisées, le CCPI a décidé de consulter des organismes en employabilité à l'échelle de la province. Pour cela, il a mobilisé les principaux regroupements d'organismes communautaires en employabilité.

En août 2020, un questionnaire a été élaboré avec la collaboration du CCPI et des représentants de ces regroupements soit, AXTRA, la TCRI-ROSINI et le RSSMO. Ce sondage avait la pertinence de pouvoir interroger les répondants tant sur les actions du MIFI pour leur accompagnement personnalisé que sur les programmes et mesures du MTESS. Le sondage a été diffusé à l'ensemble des membres de ces organisations communautaires via la plateforme Survey Monkey (questionnaire en annexe). Le sondage s'est clos le 07 octobre 2020.

Ainsi, nous avons reçu 52 réponses d'organismes. Cet échantillon est très représentatif et nous permet de mettre de l'avant des constats sur ces nouveaux mécanismes de référencement. Notons que 24 organismes répondants sont basés dans la grande région métropolitaine de Montréal et 28 se trouvent dans d'autres régions.

2. Problématiques actuelles

2.1. Pour les personnes immigrantes

Si l'on se réfère à la recherche Étude sur le cheminement d'intégration des nouveaux arrivants (ECINA)¹ produite en 2016 pour le MIFI (MIDI à l'époque) et le MTESS, seuls 30% des personnes immigrantes interrogées (catégorie des travailleurs qualifiés, résidents permanents) utilisaient les services d'aide à l'emploi. Notons que beaucoup d'entre elles étaient issues du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) et étaient

¹ Advanis-Jolicoeur décembre 2016



donc déjà au Québec et en emploi au moment de l'obtention de leur résidence permanente.

En revanche, le portrait produit par le CCPI (CCPI 2019)² sur l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec démontre une plus grande complexité quant au recours ou à l'accès à des ressources spécialisées en employabilité. Notons que la recherche a permis au CCPI de mettre de l'avant 25 recommandations.

Évidemment, pour la personne immigrante qui doit avant tout donner vie à son projet d'immigration au Québec, toutes les opportunités qui peuvent lui permettre d'accéder au marché du travail sont bonnes à prendre. Ainsi, rien ne l'empêche de pousser la porte de tous les organismes présents sur son territoire ni de démultiplier les cheminements, qu'ils soient en termes de recherche d'emploi, de retour aux études, voire même d'une « auto-orientation » via les conseils de membres de sa communauté.

Notons que, depuis l'été 2019, ces situations se complexifient avec l'admissibilité de certains détenteurs de permis de travail temporaire aux services d'aide à l'emploi. Même si nous parlons également de personnes immigrantes, les besoins et les situations sociales ne sont pas les mêmes que pour les résidents permanents. Ces nouvelles réalités socioprofessionnelles ont exigé le développement ou l'adaptation d'autant de modes d'intervention par les organismes communautaires en employabilité. De plus, le statut de résident temporaire repose sur une multitude de sous-catégories possibles, souvent chacune avec ses propres règles, ce qui demande une bonne connaissance de celles-ci pour identifier l'admissibilité à des services d'emplois. Cependant, il n'y a pas eu de préparation préalable des intervenants à cet effet.

Aujourd'hui, le cheminement d'une personne immigrante sera jalonné de différents acteurs à rencontrer pour entreprendre diverses démarches. Nous parlons ici d'un agent d'aide à l'intégration (MIFI), d'un intervenant d'un organisme d'aide à l'accueil, d'un agent d'aide à l'emploi (Emploi-Québec), d'un intervenant d'un organisme d'aide à l'emploi, des organismes en charge de la mise en place du programme « Programme réussir l'intégration (PRINT) » ou du « Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) » du MIFI, sans compter l'aide éventuelle d'un intervenant scolaire interculturel (ICSI), voire d'un professeur de francisation ou même encore d'une firme de

² Blain, Marie-Jeanne avec la collaboration de Noémie Trosseille, Nisrin Al-Yahya, Marie-Hélène Bonin, Souleymane Guissé, Maïmouna Kébé, Marcel Laberge et Jérôme Marsais (2018). Synthèse du rapport de recherche. *Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, 1er décembre 2018. ISBN 978-2-9817948-0-2 (imprimé) et 978-2-9817948-1-9 (numérique)
Dépôt légal 2018 – Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Dépôt légal 2018 – Bibliothèque et Archives Canada



recrutement privée.... Notons que les ententes MIFI prévoient aussi que les organismes signataires du PASI doivent référer une personne immigrante à l'AAI si cette dernière ne l'a pas encore rencontrée !

Cette démultiplication d'intervenants dans le parcours d'une personne immigrante met à mal une des conditions premières pour une intégration réussie à savoir, le lien de confiance à établir avec le nouvel arrivant. Ce cheminement complexe donne à croire qu'il n'a pas été pensé en mettant la personne immigrante au cœur de la démarche.

Dans le présent dispositif, la personne immigrante est certes référée, mais elle doit comprendre le rôle de chacun des différents intervenants afin d'évaluer les gains à en tirer et elle doit ensuite elle-même faire le lien avec chacun d'entre eux. Dans cet ordre d'idées, rappelons que le suivi administratif d'un nouvel arrivant se fait au moyen de deux plateformes numériques à savoir : la plateforme MSI pour Emploi-Québec ou le CERIGES pour le MIFI.

2.2. Pour les organismes

Le sondage a permis de révéler que plusieurs organismes ne comprennent pas bien les mandats respectifs de l'agent d'aide à l'intégration du MIFI et de l'agent d'aide à l'emploi du Centre local d'Emploi. Qui réfère à qui et comment, ont demandé les répondants au sondage?

76% des organismes répondants au sondage estiment que le lien entre le parcours d'accompagnement et le soutien à l'intégration (PASI) du MIFI n'est pas clair.

57 % des organismes répondants anticipent des problèmes avec le référencement de l'AAI et de l'agent d'aide aux individus d'Emploi-Québec.

Notons que depuis plus d'une décennie, les organismes communautaires en employabilité avaient l'habitude de travailler avec la plateforme MSI d'Emploi-Québec pour le recrutement des candidats. Leur admissibilité était alors validée par l'agent d'aide à l'emploi via le système informatisé, ou directement entre l'organisme communautaire et l'agent d'aide à l'emploi.

Cependant, bon nombre de répondants à l'enquête indiquent qu'ils reçoivent désormais très peu de candidatures référées directement par le centre local d'emploi. Ainsi, bon nombre de ressources externes ont développé des stratégies de recrutement de la clientèle, ne serait-ce que pour atteindre leurs cibles.

Notre enquête révèle que la plupart des organismes intègrent dans leur budget des coûts pour la promotion de leurs services auprès de la clientèle.



Le tableau ci-dessous démontre le constat des organismes sur la question des cibles à atteindre et ce, avant la pandémie et depuis la pandémie.

| Atteinte des cibles par les répondants au sondage avant et depuis la pandémie de 2020 | | |
|--|------------|---------------|
| Avant la Pandémie | % | ÉCARTS |
| Non atteinte de nos cibles | 5% | |
| Difficulté à atteindre nos cibles | 39% | |
| Facilité à atteindre nos cibles | 55% | |
| Depuis la Pandémie | % | |
| Non atteinte de nos cibles | 24% | +18% |
| Difficulté à atteindre nos cibles | 61% | +21% |
| Facilité à atteindre nos cibles | 16% | -39% |

De même, de nombreux commentaires d'organismes semblent indiquer qu'il n'y a pas de règles établies afin de prioriser les ressources externes qui ont développé des modes d'intervention spécifiques à la clientèle immigrante, lorsqu'une personne immigrante est référée vers une ressource externe. Pourtant l'expertise de ces organismes est un gage de réussite pour l'intégration et le maintien en emploi. Cette situation oblige certains organismes à devoir faire des présentations de leurs services auprès des agents d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi, leur propre bailleur de fonds ! Pourtant, il semble évident que le contenu de leurs services devrait être connu des agents d'aide à l'emploi de Services Québec.

Le sondage révèle aussi que sur 50 répondants, seuls 9 organismes desservent uniquement les personnes immigrantes et 24 desservent toutes les clientèles.

En ce qui concerne les statuts des bénéficiaires des services proposés par les organismes, la catégorie des résidents permanents reste la principale dans 88% des cas. Toutefois, pour 40 organismes (77%), les travailleurs migrants temporaires font aujourd'hui partie de leur clientèle.

3. Les mesures et programmes à destination des personnes immigrantes – état de situation pour les organismes

Le sondage a révélé que plusieurs organismes ont à la fois des ententes avec le MIFI dans le cadre du PASI, ou de la francisation du MIFI, voire du Programme mobilité, diversité (PMD), mais aussi des ententes avec le MTESS pour l'employabilité sur différents programmes et groupes de services.



50% des organismes interrogés indiquent ne pas avoir d'entente avec le MIFI, mais seulement avec le MTESS. Ce pourcentage monte à 57% si seuls les organismes montréalais sont considérés.

3.1. Les liens avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Les ententes

Comme indiqué précédemment, le développement du parcours d'accompagnement personnalisé et le déploiement d'agents d'aide à l'intégration ont ajouté des étapes dans le panorama habituel du référencement des personnes immigrantes et notamment des nouveaux arrivants.

Parmi les organismes qui ont des mandats du MIFI, étant entendu que certains peuvent cumuler plusieurs ententes, on retrouve :

- 40 % avec une entente PASI
- 21 % avec une entente PMD
- 17 % avec une entente Francisation

Notons que pour la francisation, l'opérationnalisation de cette mesure ne se fait pas de la même manière à Montréal que dans les autres régions. De plus, nous parlons ici du contenu de francisation du MIFI et non celui du MELS comme « français langue seconde » par exemple.

Les échanges avec les employés du MIFI

Seuls 32% des répondants ont indiqué qu'ils ont des contacts avec leur agent d'aide à l'intégration (AAI). L'essentiel des échanges sont faits avec les conseillers régionaux (40%) du MIFI et seulement 2% se font avec les conseillers aux entreprises du ministère.

En règle générale, les commentaires des répondants qui ont une entente avec le MIFI signalent le peu de référencement de clients via leur AAI. Ils indiquent aussi une certaine confusion depuis la mise en place de ce nouveau cheminement proposé aux personnes immigrantes. D'autant que les ententes avec le MIFI stipulent que l'organisme signataire doit référer les personnes immigrantes qui seraient inconnues de l'AAI.

Alors que le MIFI vient de lancer officiellement le volet « employeurs » de sa plateforme ARRIMA pour faciliter le recrutement des candidats à l'immigration, il est important de souligner de nouveau que seulement 2% des organismes répondants ont des liens avec les conseillers en entreprise du ministère de l'Immigration de la francisation et de l'intégration.



Table de concertation pour l'immigration

Dans la dernière décennie et notamment lorsque les conférences régionales des élus étaient encore en place, bon nombre de régions et de territoires ont pris l'initiative de mettre en place des tables locales sur l'immigration. Ces lieux de concertation représentent l'occasion de réunir différents acteurs socioéconomiques afin de partager des informations sur la situation de l'immigration et des personnes immigrantes.

Ainsi, le sondage nous révèle que 48% des répondants connaissent et participent à cette forme de concertation locale. Il est cependant important d'indiquer que la participation des organismes est plus importante hors de la région métropolitaine (63%) qu'à Montréal (32%).

En 2019, le CCPI a organisé des journées de présentation régionale de son portrait sur l'intégration en emploi des personnes immigrantes, à Victoriaville et à Granby. À l'occasion de ces journées, une table-ronde a été organisée et a démontré une bonne mobilisation des acteurs socioéconomiques locaux et surtout leur intérêt à poursuivre leur concertation transversale.

Francisation

Comme indiqué précédemment, le MIFI propose des cours de francisation principalement pour les nouveaux arrivants, mais également aujourd'hui pour une population immigrante plus large, y compris pour ceux arrivés depuis plus de 5 ans.

À Montréal, ce sont des professeurs employés par le MIFI qui dispensent les cours dans les locaux d'organismes alors qu'en région, ce sont des établissements d'enseignement, essentiellement des centres de formation aux adultes de Centre de services (anciennement commission scolaire) et des Cégeps, avec lesquels des ententes sont signées pour dispenser le contenu de francisation du MIFI.

Toutefois, les résultats du sondage nous indiquent que **57% des organismes qui offrent des services d'aide à l'emploi aux personnes immigrantes ne reçoivent pas de chercheurs d'emploi leur étant référés par des établissements qui dispensent de la francisation.**

Pourtant, les finissants de ces groupes de francisation constituent un bassin de main-d'œuvre disponible pour le marché de travail, dont un grand nombre détiennent des qualifications et des expériences de travail valables.



3.2. Les liens avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Les ententes

Le premier constat qui peut être fait au regard des réponses obtenues est que l'ensemble des mesures SAE (groupes 1 à 6) sont utilisées par les ressources externes à plus ou moins grande échelle. D'ailleurs, le SAE groupe 6 reste majoritaire avec 67% des organismes répondants qui ont une entente pour cette mesure.

Rappelons ici que très peu d'organismes desservent exclusivement des personnes immigrantes et dans certains cas, le service offert est conçu pour tout type de clientèle. Les personnes immigrantes sont intégrées à des activités conçues pour des natifs, ce qui peut expliquer l'abandon de la participation par certaines personnes immigrantes.

Parmi les 50 organismes répondants, voici les autres groupes sous-représentés qu'ils desservent, en plus des personnes immigrantes.

| Catégories de clientèles desservies par les répondants | | % |
|--|--|------------|
| | Femmes | 34% |
| | Jeunes de 35 ans et moins | 34% |
| | Travailleurs expérimentés (45 ans et plus) | 30% |
| | Personnes judiciairisées adultes | 14% |
| | Premières Nations et Inuit | 6% |
| | Personnes handicapées | 6% |

Suivant les commentaires recueillis, il semble que ces références à des ressources externes « généralistes » soient vécues difficilement par les organismes qui ont développé une expertise et des contenus spécifiques pour les personnes immigrantes. Ainsi, l'exclusivité du référencement par Emploi-Québec réservé à certains organismes sur un même territoire peut être synonyme de tensions. Un commentaire parle même d'ingérence.

Les données recueillies démontrent que 88% des organismes interrogés reçoivent des résidents permanents et 77% des travailleurs temporaires. Ces derniers, soit dit en passant, sont des nouveaux arrivants qui ne connaissent pas nécessairement les démarches et l'attitude à adopter pour la recherche d'emploi en Amérique du Nord. Tant ces travailleurs temporaires que les résidents permanents bénéficieraient particulièrement des services s'adressant spécifiquement aux personnes immigrantes.



Les échanges avec les employés du MTESS (Emploi-Québec)

Les organismes répondants étant des ressources externes disposant d'ententes avec Emploi-Québec, les liens sont bien évidemment établis. À 91% les principaux contacts se font avec les chefs d'équipe et à 89% avec les agents d'aide à l'emploi. De plus, 57% des organismes entretiennent des liens avec les directions des centres locaux d'emploi.

Toutefois, de nombreux commentaires des organismes font état du peu de référencement de personnes immigrantes par les agents d'aide à l'emploi, ce qui serait encore plus vrai lorsqu'il s'agit des travailleurs temporaires. Cette situation renforce à nouveau le fait évoqué précédemment concernant l'auto-promotion que ces ressources externes se voient forcées de mettre en œuvre à même les budgets qui leur sont consentis par le MTESS, dans le cadre des ententes qu'elles signent pourtant pour servir des chercheurs d'emploi immigrants.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Les principaux mandats des CRPMT³ sont de définir, avec la Direction régionale d'Emploi-Québec, la problématique du marché du travail de leur région et **d'y adapter les services auprès des individus** et des entreprises, de participer à l'élaboration du plan d'action régional et de proposer des cibles de résultats et des critères de répartition des ressources humaines et financières. Chaque année, les CRPMT recommandent le plan d'action régional à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour approbation. Les conseils régionaux peuvent aussi prendre des initiatives variées visant l'augmentation du taux d'emploi de leur région ou le rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre.

Nous comprenons ici que, par la composition des membres des CRPMT similaire à celle de l'assemblée délibérante de la CPMT, les plans d'action régionaux devraient refléter l'expertise des organismes communautaires qui y siègent.

Si 83% des répondants disent connaître l'existence du conseil régional des partenaires du marché du travail, **49% d'entre eux ne connaissent pas les organismes communautaires qui y siègent**. Il semble alors y avoir un certain problème puisque chaque ressource externe d'une région donnée devrait bien sûr connaître son représentant à la CRPMT, ceci afin de faire valoir les obstacles que vit leur clientèle (immigrante) pour l'accès et le maintien en emploi dans la région ainsi que toute piste d'action pertinente.

³ Source : site Internet de la CPMT



4. Relations des ressources externes d'Emploi-Québec avec le monde économique

Les ressources externes d'Emploi-Québec répondent à des mesures et programmes pour servir les individus. Toutefois, si la notion de « placement assisté » est considérée dans certaines de ces mesures, elle reste avant tout liée à l'aide à la recherche d'emploi auprès des personnes admissibles.

Précisons ici que dans le contexte du plein emploi (avant la pandémie) avec une pénurie et une rareté de main d'œuvre, Emploi-Québec a fait savoir à ses ressources externes que le retour aux études n'était plus considéré comme un indicateur d'impact positif pour l'accès à l'emploi d'une personne immigrante.

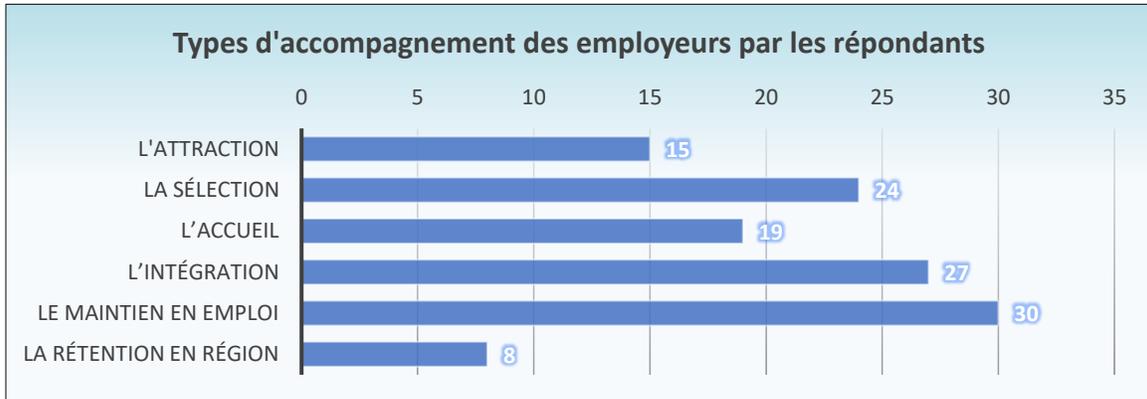
Or, depuis la pandémie, le taux d'emploi a chuté et donc, le 16 octobre 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale organisait un forum avec les partenaires du marché du travail sur la requalification et le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre. À la suite, une annonce a été faite pour la mise en place d'une action spécifique à destination des personnes immigrantes.

Depuis des années, en raison de l'obligation de résultat de placement demandé aux ressources externes, ces dernières ont dû développer des actions pour mobiliser le monde économique, notamment les employeurs, afin d'optimiser l'atteinte de leur cible d'accès à l'emploi des bénéficiaires de leur service spécialisé.

Le collègue employeur du CCPI a fait remarquer qu'il a constaté une sollicitation abondante des entreprises par les ressources externes, et ce de façon désorganisée. Cette situation s'explique peut-être par l'absence de lien officiel et reconnu entre les ressources externes en employabilité d'Emploi-Québec et le service aux entreprises du même ministère.

Ainsi, 77% des organismes interrogés, tant à Montréal qu'hors de la région métropolitaine, indiquent qu'ils ont développé eux-mêmes des pratiques de placement en entreprise, avec les employeurs.

Ce qui surtout doit être retenu des réponses est la diversité des types d'accompagnement qui sont offerts aux employeurs par les ressources externes, à savoir :



Nota Bene

À ce jour, aucune de ces ressources externes ne peut prétendre à des financements pour ces types de service puisque leur entente concerne des services fournis à des individus et non des entreprises. Pourtant, les organismes spécialisés ont créé ces services complémentaires et pourraient contribuer bien davantage au déploiement des mesures et programmes à destination des employeurs, vu l'expertise développée en ce sens et ce, au bénéfice des personnes immigrantes.

5. Recommandations du CCPI

5.1. S'assurer d'utiliser à bon escient l'expertise du CCPI

Nous recommandons de solliciter le CCPI pour chaque projet ou consultation qui touche l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes, en considérant que pour optimiser la réussite d'un parcours d'immigration, les aspects d'intégration sociale ne peuvent être dissociés de l'intégration professionnelle et ce, plus particulièrement dans un contexte de régionalisation.

Ainsi nous recommandons fortement de reconnaître non seulement l'aspect consultatif du comité, mais aussi sa capacité d'agir en tant que comité aviseur en amont des décisions ou orientations du gouvernement.

Par exemple le CCPI aurait pu (aurait dû) être consulté pour :

- L'annonce du MTESS/MIFI pour la requalification ou le rehaussement de la main-d'œuvre immigrante.



- La consultation issue de la planification stratégique 2019-2023, le Plan d'action ministériel en occupation et vitalité des territoires (OVT) ainsi que la Stratégie ministérielle 2019-2024 (MIFI/MAMH).
- La réforme des services d'aide à l'emploi (SAE) d'Emploi-Québec.
- Les trois programmes pilotes sectoriels annoncés le 28 octobre 2020 dans la Gazette Officielle du Québec.

Rappelons que le CCPI, par sa composition, permet une concertation entre différents acteurs de la société civile. Cette expertise multidisciplinaire permet de s'assurer qu'au-delà des prérogatives de chaque collègue, la réussite de l'intégration des personnes immigrantes sera toujours au cœur des discussions.

5.2. Définition des rôles et responsabilités des acteurs de l'écosystème

Nous recommandons de réaliser une cartographie par région des ententes signées par le MIFI et par le MTESS, incluant la cartographie des ressources externes désignées pour rendre les services du gouvernement.

Sur le principe que toute personne immigrante en droit de travailler au Québec doit être considérée, nous recommandons qu'indépendamment du processus d'immigration et du statut migratoire (ex : demandeur d'asile, travailleur temporaire, détenteur de CSQ, résidence permanente), un suivi des personnes immigrantes soit assuré pour les questions d'accueil et d'établissement et d'emploi (interaction entre le système CERI-GES du MIFI, le système MSI du MTESS).

Nous recommandons que les ressources externes auxquelles les Centres Locaux d'Emploi octroient un financement pour l'accompagnement de personnes immigrantes soient en mesure de démontrer qu'elles possèdent une expertise significative en intervention interculturelle ou qu'elles fassent l'acquisition d'une formation dans ce domaine (formation qualifiante reconnue, ou développée et offerte par les pairs), avant d'être mandatées et de signer des ententes.

Nous recommandons de s'assurer que l'offre de service sur un même territoire devienne complémentaire afin d'éviter que des ressources externes se perçoivent comme des compétiteurs auprès des mêmes publics.

5.3. Refonte des indicateurs et mesures d'impact social et ciblé

Dans la perspective de la refonte du Service d'aide à l'emploi (SAE) d'Emploi-Québec, nous recommandons une révision des indicateurs de performance des



ententes de partenariat du MIFI et du METSS avec les ressources externes afin d'y inclure :

- L'intégration de la collaboration avec d'autres acteurs de l'employabilité des personnes immigrantes (ex : employeurs, agents d'aide aux entreprises, tables de concertation régionales, CRPMT, acteurs de la francisation, etc.) comme indicateur d'impact social ;
- Des critères de collaboration, sur chaque territoire, entre les ressources externes et les ressources d'Emploi-Québec (ex : référencement par les agents d'aide à l'emploi (AAE) et collaboration avec les conseillers aux entreprises) et celles du MIFI, avec les agents d'aide à l'intégration (AAI);
- La réintégration de la formation, de la requalification et du rehaussement des compétences dans les indicateurs d'impact ciblé.

5.4. Reconnaissance des organismes communautaires partenaires

Nous recommandons d'avoir recours à l'expertise des organismes communautaires auprès des acteurs économiques, pour :

- La promotion des programmes et mesures aux bénéficiaires des personnes immigrantes et des entreprises (PRIIME, PAMT, IPOPOP) ;
- L'accompagnement des entreprises dans les différentes phases qui sont :
 - L'attraction
 - La sélection
 - L'accueil en entreprise
 - L'intégration en entreprise
 - Le maintien en emploi
 - La rétention en région
- Financer leurs actions, envers les employeurs, indépendamment des mesures SAE qui sont aux bénéficiaires des personnes immigrantes avant tout.

5.5. Adaptation des services d'orientation financés par Emploi-Québec

Nous recommandons de permettre aux conseillers d'orientation d'adapter leur pratique dans un contexte interculturel afin de :

- Définir les besoins de formation de mise à niveau de la personne immigrante
- Valider ou invalider un retour aux études pour une personne immigrante déjà qualifiée



CCPI

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



- Intégrer un service d'accompagnement de la personne immigrante pour la mise en œuvre du plan d'action défini avec le conseiller d'orientation.
- Travailler des projets de requalification ou de rehaussement des compétences et l'accompagnement pour leur réalisation.

5.6. Implication des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Nous recommandons que la CPMT facilite l'établissement d'une concertation régionale récurrente entre les partenaires du marché du travail, les acteurs socioéconomiques et les organismes communautaires en lien avec le développement de l'immigration, avec pour objectif :

- Le partage de connaissances et de savoir-faire en matière d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes;
- L'intégration d'un volet spécifique sur l'immigration dans l'élaboration des plans d'action annuels et en faire le suivi (indicateurs de résultats).
- L'implication sur les tables d'immigration existante sur les territoires (villes/MRC) pour s'assurer de faire remonter les informations du terrain pour faciliter la prise de décision dans les actions à mener au niveau de la région dans ses plans d'action.
- L'appui à la création de tables locales d'immigration sur des territoires qui n'en ont pas.