



RAPPORT RÉALISÉ POUR



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre  
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -  
commercialisation et services



# LES PERSONNES IMMIGRANTES ET LE SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC

**VOLET COMMERCIALISATION ET SERVICES**





## RECHERCHE RÉALISÉE PAR

AXTRA | Alliance des centres-conseils en emploi

### Recherche et rédaction

Mylène Mattei  
Gabrielle St-Cyr



## POUR LE COMPTE DE

HortiCompétences

*Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale  
– Commercialisation et services*

Avec la contribution financière :



© HortiCompétences et AXTRA, mars 2018  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2018  
ISBN-13 : 978-2-922003-42-0

## TABLE DES MATIÈRES

Lexique .....	ii
Introduction .....	1
<b>Section 1. L'immigration au Québec .....</b>	<b>2</b>
1.1 L'immigration permanente et temporaire.....	2
1.2 Répartition régionale.....	3
1.3 Profil des personnes immigrantes (données sociodémographiques).....	4
<b>Section 2. Les services offerts et ressources disponibles .....</b>	<b>8</b>
2.1 Un domaine de compétences partagées.....	8
2.2 Un contexte de changement au Québec.....	9
2.3 Services offerts par le MIDI et les organismes d'accueil.....	10
2.4 Services offerts par Emploi-Québec et les centres-conseils en emploi.....	11
2.5 Services offerts aux étudiants étrangers par les universités .....	12
2.6 Services offerts par les municipalités .....	12
2.7 Parcours types des personnes immigrantes à partir de leur arrivée .....	13
2.8 Parcours des personnes immigrantes pour la reconnaissance des compétences.....	14
<b>Section 3. L'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail.....</b>	<b>16</b>
3.1 État de la situation.....	16
3.2 Défis et enjeux pour les personnes immigrantes .....	18
3.3 Défis et enjeux pour les employeurs .....	23
<b>Section 4. Les personnes immigrantes et l'horticulture ornementale .....</b>	<b>27</b>
4.1 Types d'emploi et besoins de main-d'œuvre.....	27
4.2 Particularités du secteur.....	28
4.3 Statistiques d'entrées par code CNP .....	28
<b>ANNEXE I – Grille des critères de sélection du Québec.....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEXE II – Liste des organismes en régionalisation.....</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE III – Liste des centres-conseils en emploi membres d'AXTRA - Clientèle immigrante.....</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE IV – Parcours types en reconnaissance des compétences.....</b>	<b>36</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>37</b>

## LEXIQUE

**Aides familiaux résidants** : Le Programme concernant les aides familiaux résidants amène des travailleurs étrangers temporaires qui vivront au domicile de leur employeur et s'occuperont, sans supervision, d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées. Les participants peuvent demander le statut de résident permanent dans les trois années qui suivent leur entrée au Canada, après avoir travaillé pendant deux ans à titre d'aides familiaux résidants.

**Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)** : L'Étude d'impact sur le marché du travail, anciennement appelée Avis relatif au marché du travail (AMT), est un processus de vérification du marché du travail qui permet à Emploi et Développement social Canada (EDSC) d'évaluer une offre d'emploi pour veiller à ce que l'embauche d'un travailleur étranger n'ait pas de répercussions négatives sur le marché du travail canadien. Un impact positif sur le marché du travail signifie que l'employeur a essayé, mais a été incapable de trouver un citoyen canadien ou un résident permanent pour occuper l'emploi, que l'offre d'emploi est authentique et que l'employeur a respecté ses engagements dans le cadre des emplois offerts à des travailleurs étrangers embauchés dans le passé.

**Étudiants internationaux** : Résidents temporaires au Canada en vertu d'un permis d'études visant une année civile donnée. Les étudiants internationaux ont reçu un document qui leur permet d'étudier au Canada et peuvent ou non être titulaires d'un autre permis en même temps. Aux termes de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, il n'est pas nécessaire d'avoir un permis d'études pour tout programme d'études dont la durée est de six mois ou moins.

**Gens d'affaires** : Personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique. Les gens d'affaires sont sélectionnés par le Québec du fait de leur capacité à réussir leur établissement économique au pays dans des activités d'entrepreneuriat (entrepreneur), par un travail indépendant (travailleur autonome) ou par un investissement direct (investisseur).

**Immigration économique** : Catégorie d'immigration qui regroupe les personnes immigrantes qui ont été sélectionnées par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie. Les personnes immigrantes doivent se destiner à une activité économique : selon le cas, occuper un emploi, gérer une entreprise ou investir.

**Personne immigrante admise** : Ressortissant étranger qui a obtenu le statut de résident permanent et qui se destinait au Québec au moment où il a immigré.

**Programme de mobilité internationale (PMI)** : Le Programme de mobilité internationale inclut les titulaires de permis de travail qui ne requièrent pas d'EIMT. En dispensant certains étrangers de l'obligation d'obtenir une EIMT avant de pouvoir travailler au Canada, le Programme de mobilité internationale vise à offrir des avantages concurrentiels au Canada et des avantages réciproques aux Canadiens, plutôt que de pourvoir des emplois particuliers.

**Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)** : Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) englobe les titulaires de permis de travail qui doivent faire l'objet d'une EIMT. Le but du PTET est de répondre, en dernier recours, aux besoins réels de main-d'œuvre, lorsqu'il n'y a pas de personnes ayant un statut de citoyen canadien ou de résident permanent pour pourvoir certains postes.

**Résidents temporaires** : Étrangers qui se trouvent légalement au Canada de façon temporaire, grâce à un document valide (permis de travail, permis d'études, permis de séjour temporaire) qui leur a été délivré pour leur permettre d'entrer au Canada. Ce groupe comprend également les personnes qui demandent l'asile dès leur arrivée au Canada, ou après, et qui demeurent au pays en attendant de connaître la décision qui sera prise à l'issue du traitement de leur demande. Les résidents temporaires comprennent les travailleurs étrangers, les étudiants étrangers et les demandeurs d'asile.

**Réfugié et personne en situation semblable** : Aux fins de statistiques, la catégorie des réfugiés et personnes en situation semblable est subdivisée en cinq sous-groupes : les réfugiés pris en charge par l'État, les réfugiés parrainés,

les réfugiés reconnus sur place et les membres de la famille des réfugiés reconnus sur place, ainsi que les autres réfugiés. Il appartient au gouvernement du Canada de déterminer si un candidat est un réfugié au sens de la Convention de Genève et quelles sont les personnes en situation semblable qui ont besoin de sa protection. Les réfugiés et les personnes en situation semblable identifiées par le gouvernement fédéral qui souhaitent immigrer au Québec sont soumis à la sélection du Québec, sauf s'ils sont reconnus comme réfugiés alors qu'ils se trouvent déjà au Québec.

**Réfugié parrainé** : Personne immigrante de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable sélectionnée et admise au Québec dans le cadre du Programme de parrainage collectif. Ce programme permet à des organismes à but non lucratif et à des groupes de résidents du Québec de manifester concrètement leur solidarité à l'égard des réfugiés et des personnes en situation semblable se trouvant à l'extérieur du Canada en s'engageant à subvenir à leurs besoins pendant une période déterminée et à faciliter leur intégration au Québec.

**Réfugié pris en charge par l'État** : Personne immigrante de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable sélectionnée et admise au Québec à la charge du gouvernement.

**Réfugié reconnu sur place** : Personne immigrante de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable. Ce groupe est constitué de deux sous-groupes : les personnes immigrantes auxquels le gouvernement du Canada a accordé l'asile alors qu'ils se trouvaient au Québec (réfugié reconnu sur place) et l'époux, le conjoint de fait ou la personne à la charge d'un réfugié reconnu sur place, mais qui n'a pas le statut de réfugié (membre de la famille d'un réfugié reconnu sur place).

**Regroupement familial** : Catégorie d'immigration qui regroupe les Personnes immigrantes parrainées par un proche parent. Un résident du Québec peut parrainer son époux, son conjoint de fait ou son partenaire conjugal, son enfant à charge, son enfant à adopter, son ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère) ou un enfant âgé de moins de 18 ans orphelin de père et de mère, non marié ni conjoint de fait, qui est son frère, sa sœur, son neveu, sa nièce, son petit-fils ou sa petite-fille.

**Taux d'activité** : Pourcentage de la population active dans la population totale (15 ans et plus). Le taux d'activité peut être calculé pour différents groupes (par exemple, les hommes ou les femmes). Un taux d'activité plus grand indique qu'une plus grande proportion de personnes dans l'ensemble de la population sont, soit en emploi, soit activement à la recherche d'un emploi.

**Taux d'emploi** : Pourcentage de personnes en emploi dans la population totale (15 ans et plus). Le taux d'emploi peut être calculé pour différents groupes (par exemple, les personnes de 15 à 24 ans). Un taux d'emploi plus élevé indique qu'une plus grande proportion de personnes dans l'ensemble de la population sont en emploi.

**Taux de chômage** : Pourcentage de chômeurs dans la population active. Le taux de chômage peut être calculé pour différents groupes (par exemple, les titulaires d'un diplôme universitaire). Un taux de chômage plus élevé indique qu'une plus grande proportion de personnes dans la population active est activement à la recherche d'un emploi.

**Travailleur qualifié** : Personne immigrante de la catégorie de l'immigration économique. Les travailleurs qualifiés sont sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi.

**Travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)** : Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, et ce, lorsque des Canadiens et des résidents permanents ne sont pas disponibles. Les employeurs peuvent embaucher des travailleurs venant des pays participants (Mexique et pays des Caraïbes), pour une période maximale de 8 mois. La production doit être dans des secteurs spécifiques (fruits, légumes, serres, pépinières, ruchers, tabac, gazon, fleurs, arbres de Noël et certains produits animaux) et l'activité doit être liée à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme.

## INTRODUCTION

À l'ère de la mondialisation, les migrations – souhaitées ou forcées – se posent comme un véritable enjeu à l'échelle planétaire. Terre d'immigration, le Canada a été bâti par l'arrivée successive de vagues migratoires en provenance de tous les continents, de l'Europe à l'Asie, en passant par les Amériques et l'Afrique. Le Québec s'inscrit aussi dans cette mouvance, en accueillant annuellement quelque 50 000 nouveaux arrivants depuis plusieurs années. Cet apport migratoire contribue au développement social de la province, en palliant son déficit démographique tout en enrichissant son environnement culturel. D'un point de vue économique, les personnes immigrantes apportent également différents bagages éducatifs et professionnels et de nouvelles façons de faire, qui peuvent contribuer à la prospérité des entreprises locales. Malgré tout, leur intégration sur le marché du travail se bute à plusieurs obstacles, liée notamment à la reconnaissance de leurs compétences ainsi qu'à la persistance de préjugés au sein de la société d'accueil. Fréquemment sous-employés, les nouveaux arrivants représentent donc un important bassin de main-d'œuvre potentielle pour les employeurs québécois en quête de travailleurs<sup>1</sup>.

Dans ce contexte, le Comité sectoriel de main-d'œuvre HortiCompétences souhaite attirer une plus grande part de la main-d'œuvre immigrante dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Le mandat confié à AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, consiste à réaliser, dans un premier temps, un portrait sommaire des personnes immigrantes dans la province de Québec. Dans un deuxième temps, AXTRA travaillera de concert avec le comité de travail formé par HortiCompétences pour développer une stratégie d'attraction de la main-d'œuvre immigrante dans ce secteur d'activité.

Ce rapport propose un bref état des lieux de la situation des personnes immigrantes au Québec, en présentant tout d'abord des statistiques sociodémographiques sur cette population, avant de retracer les principaux services qui lui sont offerts par les différents paliers de gouvernement. La troisième section documente les défis rencontrés par les nouveaux arrivants en sol québécois, de même que par les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs issus de l'immigration. Enfin, la section finale fournit quelques données sur la main-d'œuvre du domaine horticole et sur les nouveaux arrivants occupant une profession dans ce secteur.

Sans être exhaustif, ce portrait permettra d'appuyer l'élaboration de la stratégie d'attraction des travailleurs immigrants dans le secteur de l'horticulture ornementale, dans l'objectif de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises de ce secteur.

---

<sup>1</sup> Le genre masculin est utilisé dans ce rapport dans le seul but d'alléger le texte et sans discrimination.

## SECTION 1. L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

### 1.1 L'immigration permanente et temporaire

Au Québec, les personnes immigrantes (PI) peuvent avoir deux statuts de résidence différents, soit la résidence permanente ou la résidence temporaire.

Les personnes ayant un statut de résident permanent ou « personnes immigrantes admises au Québec » ont obtenu des autorités fédérales canadiennes le droit de s'établir de façon permanente sur le territoire canadien. Les personnes immigrantes admises au Québec sont réparties en trois grandes catégories : l'immigration économique, le regroupement familial ainsi que les réfugiés et les personnes en situation semblable<sup>2</sup>. Entre 2012 et 2016, le Québec a accueilli 259 305 personnes immigrantes, dont 53 084 nouveaux arrivants en 2016<sup>3</sup>. Le gouvernement du Québec prévoyait accueillir entre 48 500 et 51 500 personnes immigrantes en 2016, mais l'arrivée des personnes réfugiées syriennes a augmenté le nombre d'admissions et la proportion de réfugiés par rapport au total d'immigrants<sup>4</sup>.

Les personnes qui ont le statut de résident temporaire possèdent un permis pour une période déterminée. L'immigration temporaire est composée principalement de travailleurs étrangers et d'étudiants internationaux, mais également de demandeurs d'asile. Selon les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), le nombre de personnes ayant un statut temporaire a plus que doublé au cours de la dernière décennie, passant de 42 226 personnes en 2005 à 92 212 en 2015<sup>5</sup>. En 2016, le gouvernement du Québec a délivré des permis temporaires à près de 74 000 personnes : 33 880 permis d'études pour les étudiants étrangers et 40 075 permis de travail (27 865 personnes via le Programme de mobilité internationale (PMI) et 12 210 personnes via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET))<sup>6</sup>.

**Tableau 1. Nombre de personnes immigrantes présentes au Québec en 2016<sup>7</sup> et nombre de personnes immigrantes admises en 2016<sup>8</sup>**

Population	Nombre de PI présentes en 2016	%	Nombre de PI admises en 2016	%
Population totale au Québec	7 965 450	100 %	-	-
Population immigrante (résidents permanents)	1 091 305	13,7 %	53 084	100 %
Immigration économique	469 015	5,9 %	31 600	59,5 %
Regroupement familial	241 225	3,0 %	11 124	21,0 %
Réfugiés	146 295	1,8 %	9 274	17,5 %
Autres immigrants	11 145	0,1 %	1 086	2,0 %
Résidents temporaires	86 060	1,1 %	74 000	-

<sup>2</sup> À ces trois grandes catégories s'ajoute celle des « autres personnes immigrantes », qui représente un pourcentage minime des personnes admises au Québec.

<sup>3</sup> MIDI, 2017a, p. 7-25.

<sup>4</sup> MIDI, 2017b.

<sup>5</sup> MIDI, 2016a, p. 12.

<sup>6</sup> MIDI, 2017b.

<sup>7</sup> Statistique Canada, 2017a.

<sup>8</sup> MIDI, 2017a, p. 25.

## ENCADRÉ 1 – LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D’IMMIGRATION TEMPORAIRE ET LA TRANSITION VERS LA RÉSIDENCE PERMANENTE

Les immigrants temporaires<sup>9</sup> incluent :

- les étudiants internationaux (qui peuvent travailler à temps partiel pendant leurs études);
- les titulaires de permis de travail temporaire aux fins d’emploi par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui doivent faire l’objet d’une Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT). Ce programme comprend les sous-programmes Aides familiaux résidents (PAFR), Travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et Autres travailleurs étrangers temporaires (ATET). Le PTET permet aux employeurs d’embaucher des travailleurs étrangers pour remédier aux pénuries temporaires de main-d’œuvre et de compétences;
- les titulaires de permis de travail temporaire aux fins d’emploi par le biais du Programme de mobilité internationale (PMI), dispensés d’une EIMT. Ce programme inclut notamment les anciens étudiants ayant obtenu un permis de travail postdiplôme, les détenteurs d’un visa vacances-travail (PVT), les époux(ses) et conjoint(e)s de fait des travailleurs temporaires, les époux(ses) et conjoint(e)s de fait d’étudiants sous permis d’études, etc.
- les titulaires de permis de travail temporaire à d’autres fins (ex. : dans l’attente d’une résidence permanente);
- les demandeurs d’asile.

Conscient de l’atout que représentent les personnes immigrantes à statut temporaire, qui répondent rapidement à des besoins de main-d’œuvre et ont déjà entamé leur processus d’intégration, le gouvernement du Québec s’est doté de différents programmes pour permettre et faciliter la transition du statut de résident temporaire à celui de résident permanent. Ainsi, les travailleurs spécialisés en emploi et les étudiants étrangers diplômés du Québec peuvent bénéficier du Programme de l’expérience québécoise (PEQ), qui leur permet d’obtenir rapidement un Certificat de sélection du Québec (CSQ), puis la résidence permanente délivrée par le gouvernement fédéral<sup>10</sup>. Depuis 2010, plus de 20 000 travailleurs spécialisés et diplômés ont bénéficié du programme et ont obtenu leur statut permanent via ce programme<sup>11</sup>. Par ailleurs, d’autres possibilités existent pour les travailleurs étrangers temporaires du PTET et du PMI, mais via des processus plus longs et complexes<sup>12</sup>.

### 1.2 Répartition régionale

Les données disponibles sur la répartition régionale des personnes immigrantes au Québec sont limitées, mais donnent un aperçu des préférences d’établissement de cette population et des politiques gouvernementales en matière de répartition des personnes réfugiées. Le tableau 2 indique le nombre de personnes immigrantes présentes dans chacune des régions administratives en 2011<sup>13</sup> ainsi que la région projetée d’établissement des personnes immigrantes admises en 2016.

<sup>9</sup> MIDI, 2017c, p. X.

<sup>10</sup> Le Programme de l’expérience québécoise ne recourt pas à une grille de sélection, il ne prend pas en compte les caractéristiques de l’époux ou du conjoint de fait et ne prévoit pas d’entrevue.

<sup>11</sup> Gouvernement du Québec, 2016, p. 20.

<sup>12</sup> Lu Yuqian et Feng Hou, 2017.

<sup>13</sup> Les données du Recensement 2016, traitées par le MIDI, ne sont pas encore disponibles.



Montréal demeure le principal pôle d'attraction, tant pour les personnes immigrantes présentes en 2011 (62,9 %) que pour les nouveaux arrivants admis en 2016 (73,3 %).

**Tableau 2. Nombre de personnes immigrantes par région en 2011<sup>14</sup> et région projetée de destination des personnes immigrantes admises en 2016<sup>15</sup>**

Région administrative du Québec	Nombre de PI présentes en 2011	%	Nombre de PI admises en 2016	%
Montréal	612 935	62,9 %	38 886	73,3 %
Montérégie	121 090	12,4 %	2 662	5 %
Laval	96 640	9,9 %	2 667	5 %
Outaouais	31 810	3,3 %	1 347	2,5 %
Capitale-Nationale	30 590	3,1 %	3 453	6,5 %
Laurentides	24 080	2,5 %	451	0,8 %
Lanaudière	19 225	2,0 %	437	0,8 %
Estrie	14 760	1,5 %	1 418	2,7 %
Chaudière-Appalaches	5 630	0,6 %	215	0,4 %
Centre-du-Québec	5 025	0,5 %	471	0,9 %
Mauricie	4 870	0,5 %	415	0,8 %
Autres régions	8 240	0,8 %	662	1,4 %
<b>Total</b>	<b>974 895</b>	<b>100 %</b>	<b>53 084</b>	<b>100 %</b>

### 1.3 Profil des personnes immigrantes (données sociodémographiques)

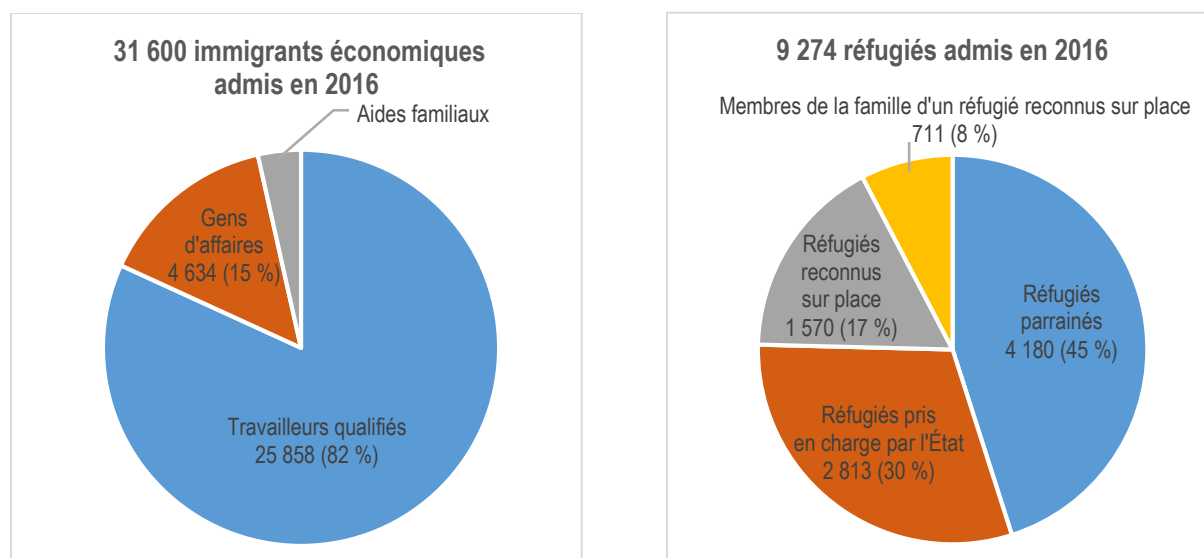
L'immigration permanente est majoritairement composée d'immigrants économiques (59,5 % en 2016, soit 31 600 personnes), divisés en trois principaux sous-groupes. On retrouve une majorité de travailleurs qualifiés (81,8 %, soit 25 858 personnes), suivie par les gens d'affaires (14,7 %, soit 4 634 personnes) et les aides familiaux (3,5 %, soit 1 108 personnes).

La catégorie des réfugiés (17,5 %, soit 9 274 personnes) se répartit entre trois catégories, soit les réfugiés parrainés (45,1 %, soit 4 180 personnes), les réfugiés pris en charge par l'État (30,3 %, soit 2 813 personnes) et les réfugiés reconnus sur place (16,9 %, soit 1 570 personnes), auxquels s'ajoutent les membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place (7,7 %, soit 711 personnes). Une fois de plus, l'arrivée importante de réfugiés syriens a fait varier les pourcentages en 2016, en augmentant considérablement la part des réfugiés parrainés.

<sup>14</sup> MIDI, 2014, p. 77-79.

<sup>15</sup> MIDI, 2017a, p. 25.

## Graphiques 1 et 2. Catégories des immigrants économiques et réfugiés admis en 2016



Il y a autant de femmes que d'hommes immigrants, à la fois parmi la population résidant au Québec en 2011 et parmi les personnes immigrantes admises au Québec (respectivement 50,8 % et 49,2 % en 2016). La grande majorité des personnes immigrantes admises ont moins de 45 ans (87,1 % en 2016), tandis que la population immigrante résidant sur le territoire en 2011 est plus âgée (seuls 52,5 % ont moins de 45 ans). La population immigrante présente en 2011 se distingue par une connaissance plus élevée du français : 79,2 % déclaraient connaître le français contre 46,7 % des immigrants admis en 2016, et 4,4 % ne connaissaient ni le français ni l'anglais contre 22,4 %. Autant parmi les femmes (64,0 %) que les hommes (63,5 %), la proportion des personnes très scolarisées est plus élevée en 2016, soit 14 années ou plus (63,7 %). La France, la Chine, l'Algérie et Haïti font partie des principaux pays de naissance des personnes admises en 2016, confirmant leur importance significative parmi les personnes immigrantes qui résidaient au Québec en 2011.

**Tableau 3. Caractéristiques des personnes immigrantes résidant au Québec en 2011<sup>16</sup> et admises en 2016<sup>17</sup>**

Caractéristiques	Nombre de PI présentes en 2011		Nombre de PI admises en 2016	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Population immigrante</b>	974 895	12,6 %	53 084	100 %
<b>Sexe</b>				
Femme	497 655	51 %	26 956	50,8 %
Homme	477 240	49 %	26 128	49,2 %
<b>Période d'immigration</b>				
Avant 1971	151 825	15,6 %	-	-
1971-1980	115 640	11,9 %	-	-
1981-1990	130 680	13,4 %	-	-

<sup>16</sup> MIDI, 2014.

<sup>17</sup> MIDI, 2017a, p. 25-27.

1991-2000	195 925	20,1 %	-	-	
2001-2005	157 425	16,1 %	-	-	
2006-2011	223 400	22,9 %	-	-	
<b>Âge</b>					
0-14 ans	71 905	7,4 %	12 515	23,6 %	
15-24 ans	82 135	8,4 %	5 927	11,2 %	
25-34 ans	151 405	15,5 %	16 703	31,5 %	
35-44 ans	205 035	21,0 %	11 123	21,0 %	
45-54 ans	164 235	16,8 %	4 006	7,5 %	
55-64 ans	133 670	13,7 %	1 580	3,0 %	
65 ans et plus	166 510	17,0 %	1 230	2,3 %	
<b>Connaissance du français et de l'anglais</b>					
Français seulement	176 780	28,4 %	20 879	39,3 %	
Français et anglais	495 285	50,8 %	3 912	7,4 %	
<i>Connaissant le français</i>	772 065	79,2 %	24 791	46,7 %	
Anglais seulement	159 575	16,4 %	15 505	29,2 %	
Ni français ni anglais	43 255	4,4 %	11 880	22,4 %	
<b>Années de scolarité des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus</b>					
0-6 années	-	-	4 187	10,3 %	
7-11 années	-	-	5 516	13,6 %	
12-13 années	-	-	5 017	12,4 %	
14-16 années	-	-	12 186	30,0 %	
17 années et plus	-	-	13 663	33,7 %	
<i>Total partiel</i>	-	-	40 569	100 %	
<b>Principaux pays de naissance</b>					
<b>Nombre de PI présentes en 2011</b>			<b>Nombre de PI admises en 2016</b>		
Haïti	69 070	7,1 %	Syrie	5 504	10,4 %
France	67 645	6,9 %	France	4 631	8,7 %
Italie	57 710	5,9 %	Chine	4 546	8,6 %
Maroc	48 375	5,0 %	Algérie	2 680	5,0 %
Algérie	47 330	4,9 %	Iran	2 577	4,9 %
Chine	43 735	4,5 %	Haïti	2 375	4,5 %
Liban	38 565	4,0 %	Maroc	1 806	3,4 %
Vietnam	27 235	2,8 %	Cameroun	1 773	3,3 %
États-Unis	26 785	2,7 %	Côte d'Ivoire	1 711	3,2 %
Roumanie	25 770	2,6 %	Colombie	1 328	2,5 %

## Des caractéristiques distinctes selon la catégorie d'immigration<sup>18</sup>

Il convient de noter que ces caractéristiques diffèrent selon la catégorie d'immigration, notamment en termes de connaissance du français et de l'anglais, de niveau de scolarité et de régions de destination. En effet, les immigrants économiques se distinguent par un pourcentage plus élevé de connaissance du français que les personnes relevant du regroupement familial et les réfugiés. En 2016, ils étaient moins nombreux à ne connaître ni le français ni l'anglais (18,4 %) que les personnes du regroupement familial (19,7 %) ou les réfugiés (41,6 %). En particulier, près de 7 réfugiés pris en charge par l'État sur 10 (69,2 %) ne connaissaient aucune des deux langues.

La scolarité des immigrants économiques de 15 ans et plus est particulièrement élevée, alors que 77,1 % détenaient en 2016 au moins 14 années d'études, comparativement à 53,9 % pour les personnes arrivées via le regroupement familial et 32,4 % pour les réfugiés. Les réfugiés pris en charge par l'État sont généralement moins scolarisés que les autres réfugiés et les autres catégories d'immigrants : en 2016, près de la moitié (46,0 %) d'entre eux possédait moins de 7 années de scolarité.

En ce qui a trait à la répartition régionale, notons que la grande majorité des personnes réfugiées prises en charge par le gouvernement s'installe en-dehors de Montréal<sup>19</sup> : les régions administratives de la Montérégie et de la Capitale-Nationale sont chacune la destination de 18,6 % des réfugiés de ce groupe. Les autres principales régions projetées pour cette catégorie de réfugiés sont celles de l'Outaouais (12,7 %), de l'Estrie (11,9 %) et du Centre-du-Québec (11,2 %).

### Ressources à consulter

[Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration 2012-2016](#), du MIDI pour la liste des caractéristiques détaillées selon la catégorie économique et les sous-groupes.

[Population immigrée au Québec et dans les régions en 2011 : caractéristiques générales](#), du MIDI pour la liste des caractéristiques détaillées selon les principales régions administratives d'établissement et les six régions métropolitaines de recensement.

<sup>18</sup> MIDI, 2017a, p. 25-87.

<sup>19</sup> Selon les objectifs de régionalisation de l'immigration, les villes d'accueil des personnes réfugiées sont sélectionnées par le gouvernement.

## SECTION 2. LES SERVICES OFFERTS ET RESSOURCES DISPONIBLES

### 2.1 Un domaine de compétences partagées

Au Québec, la question de l'immigration est partagée entre différents paliers décisionnels : d'une part, entre les gouvernements fédéral et provincial, et d'autre part, entre les ministères de l'Immigration et de l'Emploi. Dans un contexte de changement (voir section 2.2), les villes et MRC sont de plus en plus impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'immigration et dans la prestation de services aux personnes immigrantes.

Tout d'abord, l'immigration constitue un champ de compétences partagé entre Ottawa et Québec depuis le milieu du 20<sup>e</sup> siècle. En vertu d'un accord signé en 1991, « 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 »<sup>20</sup>. Ainsi, le Québec détermine lui-même le nombre de personnes immigrantes à admettre chaque année et sélectionne les ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir dans la province (immigrants économiques, réfugiés sélectionnés à l'étranger et personnes immigrantes de la catégorie des autres immigrants). Le Canada s'est aussi retiré des services d'accueil, d'intégration et d'aide à l'emploi offerts aux nouveaux arrivants résidant dans la province de Québec, tout en offrant une compensation financière au gouvernement provincial pour la gestion et la provision de ces services<sup>21</sup>. À ce titre, le Québec constitue, à l'heure actuelle, la seule province canadienne à détenir une telle autonomie à l'égard du gouvernement central dans le domaine de l'immigration.

Par ailleurs, à l'échelle provinciale, les champs d'intervention liés à l'immigration sont répartis entre deux ministères. Principal acteur de la sélection et de l'intégration des personnes issues de l'immigration au Québec, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) se charge notamment des programmes de francisation des adultes, des services d'accueil et des services de soutien pour les réfugiés ainsi que des activités de promotion de la diversité culturelle. En janvier 2012, le MIDI a annoncé son retrait des services d'employabilité destinés aux nouveaux arrivants, qui se trouvent dorénavant sous l'égide d'Emploi-Québec et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Visant à faciliter l'insertion professionnelle de cette clientèle par la création d'un parcours sans discontinuité, ce transfert demeure pour le moment fragmentaire, car le MIDI conserve certains programmes de mise en mouvement vers l'emploi (préemployabilité). Cette division entre deux ministères des services d'accueil et d'établissement (MIDI) et des services d'aide à l'emploi (MESS) se répercute d'ailleurs sur la structure des ressources externes, alors que des organismes d'accueil des immigrants et des organismes en employabilité, spécialisés ou non auprès de la clientèle immigrante, se partagent les champs d'intervention sur le terrain.

Cette double division complique quelque peu le travail des ressources sur le terrain, mais permet d'offrir une vaste gamme de services aux nouveaux arrivants dans la province.

---

<sup>20</sup> MIDI, 1991, article 12 §a.

<sup>21</sup> MIDI, 1991, articles 24-26.

## ENCADRÉ 2 – LA SÉLECTION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS (IMMIGRATION ÉCONOMIQUE)

Les travailleurs qualifiés (immigration économique) sont sélectionnés selon une grille de pointage<sup>22</sup> qui touche différents facteurs et évolue au cours du temps (les dernières modifications ont été apportées en mars 2017). Des points sont alloués pour chacun des facteurs de sélection (pondération) et un nombre minimum de points est requis afin qu'un dossier soit examiné plus en détails (seuil de passage).

Sept facteurs d'employabilité sont pris en compte, soit :

- la formation (dont le niveau de scolarité et le domaine de formation<sup>23</sup>);
- l'expérience professionnelle;
- l'âge;
- les connaissances en français et en anglais;
- les séjours effectués au Québec et les liens de parenté avec un citoyen canadien ou un résident permanent au Québec;
- la possession d'une offre d'emploi validée (dans le cas où la personne immigrante a reçu une offre d'embauche d'un employeur québécois et que cette offre satisfait aux conditions en vigueur);
- les caractéristiques liées au conjoint (époux, conjoint de fait) qui accompagne le demandeur principal.

À ces facteurs s'ajoutent le nombre d'enfants de moins de 22 ans qui accompagneront le demandeur au Québec ainsi que la capacité d'autonomie financière<sup>24</sup>.

## 2.2 Un contexte de changement au Québec

Les politiques des gouvernements fédéral et provincial évoluent au fil des ans, pour suivre les tendances migratoires mondiales et les besoins des marchés du travail locaux.

L'une des particularités du Québec en matière d'immigration est la politique de régionalisation de l'immigration, adoptée dès les années 1990 dans l'objectif de réduire l'inégale distribution interrégionale des nouveaux arrivants sur le territoire et de favoriser le développement régional et local<sup>25</sup>. Cette stratégie se répercute sur les régions d'établissement des personnes réfugiées prises en charge par le gouvernement, qui sont dispersées dans plus d'une dizaine de localités québécoises, dont Québec, Sherbrooke et Victoriaville<sup>26</sup>. Elle a également donné naissance au programme Mobilisation-Diversité, qui encourage la mobilité des travailleurs immigrants entre les régions administratives et, particulièrement, de Montréal vers les régions. Auparavant géré par le MIDI et mis en œuvre par les organismes sur le terrain, ce programme est graduellement transféré vers les grandes agglomérations (ex. : Sherbrooke), qui doivent dans certains cas financer une partie des coûts du programme. Puisque la situation varie d'une municipalité à l'autre, il nous est impossible de donner plus de détails sur les modalités de transfert et de financement du programme.

<sup>22</sup> Voir Annexe I pour la grille des critères de sélection du Québec.

<sup>23</sup> La liste des domaines de formation est disponible en ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/liste-formation.pdf>

<sup>24</sup> MIDI, 2017d.

<sup>25</sup> Simard, 1996.

<sup>26</sup> Guyon, 2011.

Cette municipalisation des services, qui se matérialise dans la métropole par la création du Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), se répercute sur l'offre de service dans les différentes régions. Dans le cadre du programme Mobilisation-Diversité, les villes peuvent choisir de poursuivre le financement des organismes détenant déjà une expertise dans ce domaine sur leur territoire ou de créer leur propre département. Si cette décentralisation permet parfois d'adapter les services aux réalités locales, elle pourrait potentiellement témoigner de la volonté de l'État de se désengager de la provision de certains services de proximité et engendrer des inégalités entre les régions quant aux ressources disponibles.

Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises recrutent des travailleurs temporaires directement à l'étranger, pour combler des besoins de main-d'œuvre à court terme. Conscient du potentiel que représentent ces travailleurs temporaires, le gouvernement du Québec cherche à faciliter la transition du statut d'immigration temporaire à un statut permanent.

Dans ce contexte, il importe de se rappeler que l'offre de service générale présentée dans les sections suivantes varie d'une région et d'un organisme à l'autre.

### 2.3 Services offerts par le MIDI et les organismes d'accueil

Les services offerts par le MIDI incluent le Service d'intégration en ligne (SIEL) et la Francisation en ligne (FEL). Sous forme d'autoformation ou avec un accompagnement personnalisé offert par un agent en ligne, le SIEL est un outil gratuit qui s'adresse aux personnes qui sont encore à l'étranger ou déjà au Québec pour le travail ou les études. Il permet de :

- découvrir le monde du travail québécois;
- se familiariser avec les premières démarches d'installation;
- explorer les régions du Québec;
- connaître les valeurs communes de la société québécoise<sup>27</sup>.

La Francisation en ligne permet quant à elle aux personnes qui sont encore à l'étranger ou déjà au Québec pour le travail ou les études d'apprendre le français à leur rythme et selon différentes formules (en autoformation ou avec un tuteur). La FEL offre des cours de stade intermédiaire ou avancé, de même que des modules spécifiques sur certains domaines, comme santé et soins infirmiers, génie et sciences appliquées ainsi qu'administration, droit et affaires<sup>28</sup>.

Le MIDI offre également, en partenariat avec certaines municipalités et 23 organismes sur le terrain (19 organismes répartis dans 11 régions et 4 organismes à Montréal<sup>29</sup>), le Programme Mobilisation-Diversité pour favoriser la régionalisation de l'immigration. Ce programme « est destiné à appuyer les municipalités ainsi que d'autres organismes dans l'édification de collectivités plus accueillantes et inclusives afin de favoriser la pleine participation, en français, des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles »<sup>30</sup>.

Les services offerts par les organismes mandatés par le MIDI incluent :

- Accueil et soutien pour l'installation (ex. : recherche de logement, école, garderie...)
- Information sur l'obtention des documents, cartes et permis essentiels (ex. : permis de conduire, carte d'assurance maladie)

---

<sup>27</sup> MIDI, 2017e.

<sup>28</sup> MIDI, 2017f.

<sup>29</sup> Voir Annexe II pour la liste des organismes œuvrant en régionalisation.

<sup>30</sup> MIDI, 2017g, p. 2.

- Service de référence aux organismes d'aide de la région (ex. : aide alimentaire, vêtements, meubles...)
- Services d'interprète ou de traduction
- Séance sur les [Premières démarches d'installation](#) (3 heures)
- Session d'information [Objectif Intégration](#) (24 heures)
- Cours de français à temps plein ou à temps partiel
- Ateliers et formations sur des thématiques variées en lien avec la vie au Québec
- Médiation interculturelle
- Passerelle vers les services d'emploi

→ Consultez la [liste des organismes partenaires du MIDI par région](#)

Les services de francisation peuvent être offerts par les organismes mandatés par le MIDI ou encore par les établissements d'enseignement (via les commissions scolaires). Ils incluent des cours de français de base et, tout comme la Francisation en ligne, des cours spécialisés par domaine professionnel (administration, droit et affaires, santé et soins infirmiers, génie et sciences appliquées). De plus, les cours de français peuvent également être offerts gratuitement en milieu de travail, dans les locaux des entreprises participantes.

Tous ces services sont offerts aux personnes immigrantes arrivées il y a moins de 5 ans et détenant le statut de résident permanent, citoyen canadien ou réfugié. Les personnes immigrantes arrivées au pays il y a plus de 5 ans peuvent quant à elles avoir accès à certains services, comme les cours de français à temps partiel et les services en ligne. Le gouvernement s'est également engagé en 2016 à offrir le Service d'intégration en ligne (SIEL) et la Francisation en ligne (FEL) aux personnes résidentes temporaires.

## 2.4 Services offerts par Emploi-Québec et les centres-conseils en emploi

Les centres-conseils en emploi offrent à la fois des services aux personnes immigrantes et aux employeurs<sup>31</sup>. Parmi les services offerts aux personnes immigrantes, il importe de noter :

- Aide à la recherche d'emploi (CV, lettre de présentation, simulation d'entrevue, etc.)
- Activités de préparation au marché du travail
- Bilan professionnel
- Orientation professionnelle
- Soutien pour intégrer ou réintégrer le marché du travail
- Stages en entreprise et mesures de formation

Les services offerts aux entreprises incluent notamment :

- Aide pour le recrutement : affichage de postes, journées de recrutement et salons de l'emploi, informations sur les programmes de subvention disponibles, etc.
- Accueil : préparation et accompagnement du nouvel employé dans l'entreprise
- Intégration : service-conseil en gestion de la diversité culturelle, ateliers de formation en entreprise, médiation interculturelle, etc.

→ Consultez la [liste des organismes partenaires d'Emploi-Québec par région](#)

<sup>31</sup> Voir Annexe III pour la liste des centres-conseils en emploi membres d'AXTRA qui interviennent auprès de la clientèle immigrante.



À l'instar des services offerts par le MIDI et les organismes d'accueil, les services d'Emploi-Québec sont offerts seulement aux résidents permanents, citoyens canadiens et réfugiés. En revanche, les résidents temporaires n'y ont pas accès sauf exception (ils peuvent parfois avoir accès à certains services moyennant une compensation financière, ou bien gratuitement dans de très rares cas).

## 2.5 Services offerts aux étudiants étrangers par les universités

Plusieurs universités offrent un service d'accompagnement des étudiants étrangers dans leurs démarches d'immigration et proposent des rencontres d'information organisées par le MIDI sur la résidence permanente et le permis de travail postdiplôme. Toutefois, les universités québécoises n'offrent pas de services de placement en emploi spécifiques pour les étudiants étrangers ou les employeurs qui souhaiteraient en embaucher. Les étudiants étrangers bénéficient donc des mêmes services que l'ensemble des étudiants.

## 2.6 Services offerts par les municipalités

Les municipalités sont de plus en plus impliquées dans l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, comme en témoigne par exemple le BINAM à Montréal<sup>32</sup>, le Bureau du développement communautaire et social de la Ville de Québec ou les nombreuses tables de concertation mises sur pied dans différentes villes. De plus, elles sont appelées à financer en tout ou en partie certains programmes d'intégration, comme le programme de régionalisation de l'immigration (Programme Mobilisation-Diversité).

Plusieurs municipalités (dont Sherbrooke, Saguenay, Victoriaville, Drummondville, Trois-Rivières, Shawinigan, Québec, Rimouski et Gatineau) ont adopté, au cours des dernières années, des politiques d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes sur leur territoire. Les thèmes abordés incluent l'attraction et la rétention, l'accès aux services municipaux ainsi que l'intégration sociale et économique. Les budgets consacrés à la mise en œuvre de ces stratégies diffèrent cependant selon les villes. Comme en témoigne le tableau suivant (Tableau 4), l'adoption de telles politiques n'est pas directement liée à la proportion de personnes immigrantes présentes dans chaque ville.

D'autres villes, comme Saint-Hyacinthe et Baie-Comeau, ne détiennent pas de politique d'accueil spécifique pour la population immigrante, mais offrent tout de même plusieurs services adaptés à ces nouveaux résidents.

---

<sup>32</sup> Le BINAM dispose d'une enveloppe budgétaire annuelle de 1 à 2 M \$ afin de financer des projets d'intégration des personnes immigrantes à Montréal. Cet organisme opère également Emploi Nexus, un programme pour soutenir les entreprises pour le recrutement et le maintien en emploi des professionnels formés à l'étranger.

**Tableau 4. Nombre de personnes immigrantes et pourcentage de la population totale dans certaines agglomérations de recensement, 2016<sup>33</sup>**

Ville (agglomération de recensement)	Nombre des personnes immigrantes présentes en 2016	% de la population totale
Baie-Comeau	305	1,1 %
Drummondville	2 765	3,2 %
Gatineau	36 095	11,0 %
Granby	3 675	4,4 %
Québec	44 550	5,7 %
Rimouski	965	1,8 %
Saguenay	2 035	1,3 %
Shawinigan	830	1,6 %
Sherbrooke	14 555	7,1 %
Saint-Hyacinthe	3 415	6,1 %
Trois-Rivières	4 820	3,2 %
Victoriaville	1 355	2,9 %

## 2.7 Parcours types des personnes immigrantes à partir de leur arrivée

Les parcours d'intégration des nouveaux arrivants varient d'un individu à l'autre : il existe donc autant de parcours que de personnes immigrantes au Québec. Voici toutefois quelques exemples de parcours types.

- i. Résidence permanente : Anne habite en Belgique et a choisi d'immigrer au Québec. Après avoir fait les démarches administratives nécessaires depuis Bruxelles, elle a obtenu sa résidence permanente et elle est arrivée à Trois-Rivières avec son conjoint en janvier 2017. Comme Anne est ingénieure, elle doit faire reconnaître ses compétences par l'Ordre des ingénieurs du Québec pour pouvoir exercer son métier. Comme cette démarche demande temps et argent, elle travaille temporairement comme réceptionniste dans un bureau d'ingénierie. Son conjoint, également résident permanent, souhaite réorienter sa carrière et a accès aux services d'un centre-conseil en emploi de la région qui l'aide à faire son bilan professionnel et sa recherche d'emploi.
- ii. Réfugié non francisé : Walid est un réfugié syrien pris en charge par l'État. Avec sa famille, il a été sélectionné par le gouvernement dans un camp de réfugiés en Libye et reçoit une allocation de subsistance pendant sa première année au pays. À son arrivée à Montréal en janvier 2017, il a été conduit jusqu'à sa ville d'accueil choisie par l'État, Victoriaville. Un organisme d'accueil partenaire du MIDI l'a aidé à trouver un logement, des meubles et des vêtements, ainsi qu'à inscrire ses deux enfants à la garderie. Comme il ne parle pas français, Walid suit des cours de français à temps plein depuis quelques mois. À la fin de sa première année de

<sup>33</sup> Statistique Canada, 2017b.

francisation, Walid pourra poursuivre des cours de français et/ou trouver un emploi, avec l'appui d'un centre-conseil en emploi.

- iii. Permis de travail temporaire : Hugues a 25 ans et est originaire de la France. Il est arrivé à Montréal en janvier 2017 via le Programme Vacances Travail (PVT), qui lui permet de travailler au Québec pendant deux ans. Il travaille comme cuisinier dans un restaurant de la métropole. Il n'a pas accès aux services des centres-conseils en emploi, car il n'a pas encore sa résidence permanente. Il souhaite toutefois en faire la demande au bout d'un an d'expérience, via le Programme de l'Expérience Québécoise (PEQ), pour devenir résident permanent et éventuellement demander sa citoyenneté canadienne.

## 2.8 Parcours des personnes immigrantes pour la reconnaissance des compétences

Afin d'intégrer le marché du travail et d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs compétences, les personnes immigrantes doivent faire reconnaître, de manière formelle ou informelle, leurs diplômes et leur expérience acquis à l'étranger : nous appellerons cela la reconnaissance des compétences. Selon le Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, nous pouvons distinguer trois parcours<sup>34</sup> :

- un premier parcours emprunté pour l'obtention d'une reconnaissance officielle d'études du Québec : il s'agit notamment de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC);
- un deuxième visant l'obtention d'une aptitude légale à exercer une profession ou un métier réglementés;
- un troisième parcours, en lien direct avec la recherche d'un emploi et d'un futur employeur<sup>35</sup>.

### 1. Obtention d'une reconnaissance officielle d'études

Si certaines personnes immigrantes décident de retourner aux études pour obtenir un diplôme québécois, d'autres s'engagent dans un parcours scolaire afin d'acquérir seulement les compétences dont elles ont besoin pour obtenir une reconnaissance officielle d'études du Québec via les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Ces services, qui varient d'un établissement à l'autre, sont offerts dans trois ordres d'enseignement, soit au niveau secondaire (professionnel), collégial (technique) et, dans une moindre mesure, au niveau universitaire. Lors de leur parcours, les acquis et compétences des candidats, qu'ils soient immigrants ou natifs, sont évalués par des experts en RAC. Si toutes les compétences pour l'exercice d'un métier sont détenues par le candidat, il obtiendra alors une reconnaissance officielle d'études. En revanche, s'il lui manque certaines compétences, les services de RAC lui permettront de les acquérir via une « formation manquante » dans le but d'obtenir une reconnaissance officielle d'études.

### 2. Obtention d'une aptitude légale d'exercer

Environ 20 % des personnes immigrantes actives admises au Québec entre 2011 et 2015 sont susceptibles d'exercer une profession régie par un ordre professionnel (16 %) ou une autre profession ou un métier réglementés (4 %). Dans ce cas, ces personnes doivent faire reconnaître leurs compétences par l'ordre professionnel ou l'organisme de réglementation concerné afin d'obtenir une équivalence et d'exercer leur métier. Les démarches à effectuer et les parcours à emprunter varient selon les organismes de réglementation, mais sont souvent jonchés d'embûches. Un

---

<sup>34</sup> Voir l'Annexe IV pour un schéma des parcours types de reconnaissance des compétences.

<sup>35</sup> Gouvernement du Québec, 2017, p. 11.

certain nombre de personnes immigrantes n'obtiendront pas d'équivalence et devront alors retourner aux études pour refaire la formation complète afin d'obtenir un diplôme du Québec ou encore choisir une profession connexe ou un autre type de métier.

Dans le cas des professions régies par un ordre professionnel, les candidats peuvent recevoir une reconnaissance partielle ou totale. S'ils reçoivent une reconnaissance partielle, ils devront réussir une prescription de formation qui peut prendre la forme d'une formation d'appoint, d'un ou de plusieurs examens, ou encore d'un stage. À ces étapes s'ajoute ensuite, pour les professions régies, l'examen de français de l'Office québécois de la langue française (OQLF).

### **3. Obtention d'un emploi à la hauteur de ses compétences**

Le troisième parcours concerne les démarches nécessaires à l'obtention d'un emploi qui correspond à ses compétences. Il est emprunté par toutes les personnes immigrantes, à un moment ou à un autre de leur parcours migratoire : soit directement à leur arrivée, ou bien à la suite de l'un des deux autres parcours identifiés. En effet, comme le relevait le Comité interministériel :

*Détenir une aptitude légale d'exercer au Québec ou une reconnaissance officielle d'études du Québec, ne garantit en rien l'obtention d'un emploi de plein potentiel, pas plus que ce n'est le cas par ailleurs, pour les personnes formées au Québec. Les candidates et candidats à l'immigration et les personnes immigrantes doivent alors repérer les possibilités d'embauche, les postes à pourvoir et les employeurs potentiels<sup>36</sup>.*

Les personnes immigrantes formées à l'étranger peuvent faire appel au service d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec (ECE) du MIDI qui leur fournit un avis sur la comparabilité de leurs diplômes avec le système scolaire québécois. Ce service indique aux employeurs le niveau d'études et le domaine de formation comparable au Québec. À noter que le MIDI peut procéder à une évaluation accélérée dans le cas où la demande est accompagnée d'une lettre de traitement prioritaire provenant d'un employeur, d'un centre local d'emploi ou d'un organisme de réglementation. Le processus prendra alors deux à trois semaines au lieu de deux à trois mois (le délai moyen en novembre 2017 était de sept semaines).

En conclusion, peu importe le chemin emprunté par les personnes immigrantes, la reconnaissance de leurs compétences par un organisme officiel (établissement d'enseignement, organisme de réglementation ou évaluation comparative du MIDI) ne leur garantit pas un emploi dans leur profession. La décision finale d'embaucher une personne immigrante revient entièrement aux employeurs.

---

<sup>36</sup> Gouvernement du Québec, 2017, p. 85.

## SECTION 3. L'INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'accueil et l'intégration professionnelle des immigrants sont un enjeu de taille pour la province afin de combler ses besoins en main-d'œuvre. Toutefois, le fait que les personnes immigrantes aient été, pour la plupart, sélectionnées et admises au Québec en fonction de leur potentiel d'intégration sur le marché du travail et dans la société ne signifie pas qu'elles ne se buteront pas à des obstacles pour trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Dans le même ordre d'idées, les employeurs peuvent également rencontrer certaines difficultés lorsqu'ils souhaitent embaucher un employé immigrant, surtout s'ils sont peu familiers avec ce processus ou avec la gestion de la diversité culturelle en entreprise.

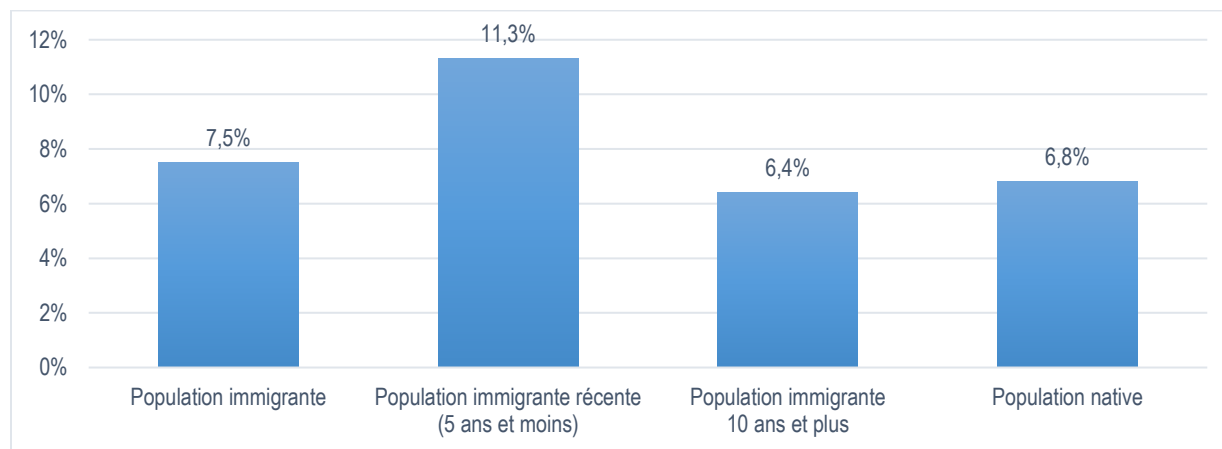
Après avoir présenté un bref état de la situation des principaux indicateurs du marché du travail, cette section retrace quelques-uns des défis rencontrés par les personnes immigrantes et par les entreprises.

### 3.1 État de la situation

Les études statistiques révèlent que la situation économique des personnes immigrantes au Québec est défavorable tous indicateurs confondus et qu'il existe des inégalités persistantes entre la population née au Canada et la population immigrante<sup>37</sup>. D'ailleurs, cette situation est plus prononcée au Québec que dans les autres provinces canadiennes<sup>38</sup>. Toutefois, cette situation s'est améliorée en 2016 par rapport aux années précédentes.

En effet, on constate une plus faible participation des personnes immigrantes au marché du travail par rapport aux personnes nées au Canada. Leur taux de chômage est légèrement supérieur à celui des « natifs » : en 2016, il s'élevait à 7,5 % pour la population immigrante alors qu'il était de 6,8 % pour la population native. Les personnes arrivées depuis 5 ans et moins sont les plus touchées, avec un taux de chômage représentant presque le double de celui de la population native (11,3 %), alors que les personnes arrivées depuis 10 ans et plus ont un taux de chômage plus bas que celui de la population native (6,4 %)<sup>39</sup>.

**Graphique 3. Taux de chômage de la population immigrante et de la population native au Québec, 2016**



<sup>37</sup> Eric Charest et Marie-Thérèse Chicha, 2008.

<sup>38</sup> Brahim Boudarbat, 2011; Brahim Boudarbat, Maude Boulet et Nong Zhu, 2010.

<sup>39</sup> Statistique Canada, 2017c.

Notons cependant que le taux de chômage en 2016 est le plus bas depuis 2006, et que le taux d'emploi (66,7 %) ainsi que le taux d'activité (73,1 %) sont à leur plus haut niveau pour les personnes ayant immigré depuis 5 à 10 ans. De plus, bien que le salaire hebdomadaire moyen nominal des personnes immigrantes ait augmenté à 818,18 \$ en 2016 comparativement à 784,14 \$ en 2015, il reste inférieur à celui de la population native qui est de 866,73 \$<sup>40</sup>.

Enfin, les études montrent de manière paradoxale que les immigrants qualifiés au Québec, comme au Canada, sont victimes d'une déqualification importante<sup>41</sup>. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit la déqualification ou le déclassement comme « le fait d'exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager »<sup>42</sup>. Selon les données de l'OCDE, le Canada se place très haut dans la liste des pays mesurant le taux de déqualification des personnes immigrantes. Ce dernier est plus élevé que chez la population native et certaines études ont montré qu'il est important même après dix ans de séjour<sup>43</sup>. Au Québec, le taux de surqualification de la population de 25 à 54 ans en 2015 était de 46,4 % pour les immigrants comparativement à 28,2 % pour la population née au Canada, un phénomène encore plus accentué chez les immigrants détenteurs d'un grade universitaire (56,4 % comparativement à 32,4 % pour les natifs)<sup>44</sup>.

**Tableau 5. Taux de surqualification de la population native et immigrante de 25 à 54 ans selon le niveau de scolarité, Québec, 2015**

Niveau de scolarité	Population native de 25 à 54 ans	Population immigrante de 25 à 54 ans
Tout niveau de scolarité confondu	28,2 %	46,4 %
Grade universitaire	32,4 %	56,4 %
<i>Baccalauréat</i>	37,5 %	69,7 %

Notons également que la situation en emploi des femmes immigrantes au Québec est plus désavantageuse que celle des autres groupes de population, c'est-à-dire que les hommes immigrants ainsi que les hommes et femmes natifs, et ce, quelle que soit la durée d'établissement. Ainsi, en 2016, leur taux d'activité était de 56,9 % tandis qu'il était de 69,7 % pour les hommes immigrés et leur taux de chômage était légèrement supérieur<sup>45</sup>. Pour les immigrants d'arrivée très récente, l'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes varie plus fortement (respectivement 9,1 % et 13,9 %).

<sup>40</sup> MIDI, 2017b.

<sup>41</sup> Eric Charest et Marie-Thérèse Chicha, 2008.

<sup>42</sup> OCDE, 2007, p. 145.

<sup>43</sup> Diane Galarneau et René Morissette, 2008; Jason Guilmore, 2009.

<sup>44</sup> Statistique Canada, 2015.

<sup>45</sup> Statistique Canada, 2017c.

**Tableau 6. Taux d'activité et taux de chômage de la population immigrante totale et d'arrivée récente de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 2016**

Population	Taux d'activité	Taux de chômage
Femmes immigrantes	56,9 %	7,7 %
<i>Femmes immigrantes – 5 ans et moins</i>	58,3 %	13,9 %
Hommes immigrants	69,7 %	7,3 %
<i>Hommes immigrants – 5 ans et moins</i>	77,3 %	9,1 %

Enfin, il convient de souligner que les immigrants issus d'une minorité visible au Québec éprouvent plus de difficultés sur le marché du travail que leurs homologues « blancs ». Des statistiques soulignent notamment le fait que les communautés ethnicisées au Canada, composées de 90 % d'immigrants de première génération, sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté : on parle alors de « racialisation de la pauvreté »<sup>46</sup>.

### 3.2 Défis et enjeux pour les personnes immigrantes

La littérature met en lumière une variété de facteurs expliquant les difficultés d'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail. Outre la discordance entre les besoins du marché du travail et les compétences des personnes immigrantes parfois soulevée, nous pouvons mentionner les facteurs suivants : une mauvaise information et préparation avant l'arrivée, la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, le manque d'expérience de travail canadienne, l'absence de réseau professionnel, la maîtrise insuffisante du français et/ou de l'anglais, des opportunités d'emploi limitées, la présence de préjugés et de discrimination systémique, la conciliation des obligations professionnelles et familiales, etc.

Il convient de noter que ces difficultés peuvent être exacerbées en contexte régional<sup>47</sup>. De nombreuses études soulignent que les personnes immigrantes se heurtent à davantage d'obstacles en région que dans les zones métropolitaines. À l'inverse, certaines recherches tendent à démontrer que les nouveaux arrivants s'intègrent plus facilement en région, notamment d'un point de vue économique et professionnel.

#### Ressource à consulter

[Immigration hors des grands centres urbains – Rapport de recherche](#), de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité (CCOCDE)

#### 1. Information, repérage et préparation avant l'arrivée

En matière d'intégration en emploi, les personnes immigrantes sont confrontées à des défis depuis leur pays d'origine en raison du manque d'information claire disponible, ce qui entraîne un manque de préparation avant leur arrivée. Ainsi, cette situation amène bien souvent les personnes à frapper aux mauvaises portes et à perdre un temps précieux

<sup>46</sup> Conseil National du bien-être social du Canada, 2011.

<sup>47</sup> CCOCDE, 2013.

dans leurs démarches. De longs délais peuvent ainsi s'ajouter aux démarches d'insertion en emploi si les personnes ont, bien malgré elles, mal dirigé leurs recherches en vue de se préparer à prendre part à la vie active au Québec.

En particulier, l'information relative aux processus de reconnaissance des compétences et des diplômes étrangers est difficile d'accès et peu claire, car elle est dispersée selon les missions des différents ministères et organismes. Cette étape est d'autant plus complexe pour les personnes qui ne maîtrisent pas le français ou qui sont peu à l'aise avec les outils de recherche en ligne. Les candidats à l'immigration peuvent alors éprouver de la difficulté à se préparer adéquatement en vue d'une insertion réussie sur le marché du travail du Québec, d'autant plus qu'un nombre limité de démarches peuvent être entamées depuis le pays d'origine. De plus, en raison des différences dans la dénomination et la nature des professions et métiers d'un pays à l'autre, les candidats à l'immigration sont susceptibles de rencontrer des difficultés pour cibler avec justesse leur valeur sur le marché du travail, leur objectif professionnel et les démarches nécessaires pour l'atteindre.

## **2. Reconnaissance des compétences**

La reconnaissance des compétences acquises à l'étranger est l'un des principaux défis rencontrés par les nouveaux arrivants (voir Encadré 3), ce qui a des conséquences importantes sur leur performance sur le marché du travail et leur intégration dans la société<sup>48</sup>. Lorsqu'il s'agit de s'adresser à un organisme de réglementation ou un établissement d'enseignement, les parcours de reconnaissance sont, dans bien des cas, longs, complexes, coûteux et incertains. Cette situation est d'autant plus exacerbée en région, en raison de l'éloignement des agences d'évaluation et des centres de formation adéquats. La reconnaissance des compétences par les employeurs, plus informelle, est tout autant décisive et pose des difficultés à bien des nouveaux arrivants. En dépit des équivalences accordées par les organismes de réglementation et les établissements scolaires ainsi que des évaluations comparatives émises par le gouvernement, l'employeur détient le dernier mot en matière d'embauche.

Les grandes difficultés de reconnaissance des compétences et le besoin d'obtenir un revenu rapidement amènent alors de nombreuses personnes immigrantes à accepter un emploi sous-qualifié ou à se rediriger vers un emploi connexe. Elles font ainsi face à une forte déqualification et une perte progressive de leurs compétences et sont, dans bien des cas, amenées à faire le deuil de leur profession. De plus, face aux difficultés anticipées, de nombreuses personnes se tournent vers les études dès leur arrivée. D'ailleurs, même dans la sous-catégorie des travailleurs qualifiés, les personnes immigrantes ont tendance à étudier presque autant qu'à travailler au cours de l'année qui suit l'obtention de leur résidence permanente<sup>49</sup>.

## **3. Manque d'expérience canadienne**

Le manque d'expérience de travail au Canada, conjugué à la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, fait partie des principales barrières rencontrées par les nouveaux arrivants. En effet, de nombreux employeurs exigent des personnes immigrantes une expérience de travail au Québec ou au Canada, alimentant un cercle vicieux. Ces dernières sont alors souvent amenées à accepter un emploi sous-qualifié ou bien choisissent un retour aux études, comme nous l'avons mentionné plus haut. Cette barrière peut être plus importante en région, notamment en dehors des centres urbains, où les possibilités de bénévolat et de stage non rémunéré pour acquérir de l'expérience sont moins importantes.

---

<sup>48</sup> Gouvernement du Québec, 2017; Action Travail des Femmes, 2009; Marie-Thérèse Chicha, 2009.

<sup>49</sup> Advanis Jolicoeur, 2015, p. 78.



### **ENCADRÉ 3. LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES PAR UN ORGANISME DE RÉGLEMENTATION OU PAR UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT : UN DÉFI DE TAILLE**

Pour les personnes qui doivent obtenir une attestation légale d'exercer une profession ou métier réglementé, cela implique bien souvent un parcours long, complexe, coûteux et incertain. En plus des lacunes sur le plan de l'information et de l'incitation à entamer ses démarches depuis l'étranger, les organismes de réglementation reconnaissent peu l'expérience de travail acquise à l'étranger. Pour ceux qui ont obtenu une reconnaissance partielle, des défis majeurs surgissent, tels que l'accès à des stages et/ou à des postes d'apprentis (par exemple, dans le domaine de la construction), et l'accès aux formations d'appoint ou formations manquantes, à Montréal et encore bien plus en région. Le Conseil interprofessionnel du Québec estime d'ailleurs qu'environ la moitié des candidates et candidats ayant obtenu une reconnaissance partielle d'équivalence abandonneront le processus avant d'avoir obtenu leur permis d'exercice<sup>50</sup>.

En ce qui concerne les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), ces derniers sont souvent méconnus des personnes immigrantes. Il faut non seulement qu'elles sachent que ces services existent, mais aussi qu'elles pourraient en avoir besoin et quelles seraient les démarches à effectuer. Ainsi, peu de personnes se préparent depuis l'étranger à entreprendre ces démarches (elles ne sont d'ailleurs pas accessibles depuis l'étranger), et il peut exister un écart de temps important entre l'arrivée des personnes au Québec et le début de leur démarche de RAC. Notons également que la RAC est parfois mal comprise du grand public et des personnes immigrantes, ce qui a pour effet de les dissuader d'emprunter cette voie. Enfin, même pour les personnes qui ont l'intention d'entreprendre une démarche de RAC, ce système reste complexe. L'accès et la durée des démarches sont variables selon la région, l'établissement d'enseignement et le programme d'études : il peut donc être difficile, voire impossible, d'avoir accès aux services adéquats dans sa région d'établissement.

#### **4. Absence de réseau professionnel**

L'importance du réseau professionnel afin d'obtenir un emploi est grandement préjudiciable aux nouveaux arrivants, qui doivent dans la majorité des cas repartir de zéro au Québec. En effet, l'essentiel des offres d'emploi n'est pas diffusé, mais fait partie du marché caché et est difficilement accessible sans réseau. Cette situation peut être plus prononcée en contexte régional, en raison de l'importance du marché caché et du bouche-à-oreille dans les petites municipalités, et cela même pour les emplois peu qualifiés.

Certaines études ont montré que ce n'est pas tant le manque de réseaux sociaux qui constitue un problème majeur pour les nouveaux arrivants, mais le peu d'impact de leurs réseaux pré- et postmigratoires, en majorité intracommunautaire<sup>51</sup>. En effet, le réseau postmigratoire constitué par les nouveaux arrivants facilite leur installation au Québec et permet une participation plus rapide aux programmes d'insertion et de mesures en emploi délivrés par les organismes officiels. Cependant, les personnes rencontrées lors des activités organisées par ces organismes ne favorisent pas l'obtention d'un emploi à court terme, car ce sont majoritairement des personnes en recherche d'emploi. Toutefois, les services offerts par les centres-conseils en emploi peuvent pallier le manque de réseaux socioprofessionnels par le biais de mentorat, mais aussi de services de référence aux entreprises, l'existence de babillards d'emploi, etc.

<sup>50</sup> Conseil interprofessionnel du Québec, 2015.

<sup>51</sup> Sébastien Arcand, Annick Lenoir-Achdjian et Denise Helly, 2009.

## 5. Faibles perspectives d'emploi en région

Dans le cadre de la nouvelle *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion* et sa Stratégie d'action 2016-2021, le gouvernement du Québec s'est engagé à développer un nouveau système d'immigration visant à assurer l'adéquation entre les besoins en main-d'œuvre de la province et le profil des personnes immigrantes sélectionnées. Toutefois, les personnes immigrantes admises jusqu'à présent sont en majorité très scolarisées et peinent à s'intégrer sur le marché du travail en raison d'un écart entre leurs qualifications et les besoins des entreprises. Cette situation est exacerbée en région, où les perspectives d'emploi dans le domaine de formation des personnes immigrantes sont limitées, alors que des pénuries et raretés de main-d'œuvre sont avérées. En effet, la faible diversification des secteurs d'activité en région liée à la spécialisation des régions et le nombre restreint d'emplois disponibles limitent les opportunités d'emploi pour les personnes immigrantes.

## 6. Maîtrise de la langue

La maîtrise de la langue constitue un défi de taille pour l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux arrivants, d'autant plus que maîtriser la langue d'usage d'un pays est une compétence qui permet de mettre en valeur ses autres compétences.

L'insuffisance d'offre de cours de français, conjuguée à de longues listes d'attente, complique et retarde l'insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail et peut amener une perte de compétences au fil du temps. De plus, il apparaît que les cours de français du ministère de l'Immigration ne donnent pas accès à un niveau de français suffisant et adéquat requis par le marché du travail, d'autant plus que peu de cours sont adaptés aux différents milieux de travail envisagés<sup>52</sup>. Notons également que la francisation peut être plus longue pour certaines communautés et selon le niveau de scolarité des personnes immigrantes. En raison de l'éloignement des centres de formation, la faible disponibilité des cours de français en contexte régional et le besoin de se déplacer dans une grande ville pour de nombreux tests de langue compliquent les démarches de plusieurs nouveaux arrivants. L'exigence de bilinguisme pour occuper certains emplois qualifiés et l'absence de cours d'anglais offerts par le ministère de l'Immigration peuvent également être un obstacle pour certaines personnes immigrantes, alors que ces dernières ont été sélectionnées pour leur connaissance du français.

## 7. Transport

Particulièrement problématiques en contexte régional, les contraintes liées au transport affectent non seulement les nouveaux arrivants, mais également l'ensemble de la population des zones semi-urbaines ou rurales. La faiblesse des réseaux de transport en commun en région complique le parcours d'intégration en emploi des nouveaux arrivants qui ne disposent pas toujours d'un autre moyen de locomotion dès leur arrivée (parfois par manque de fonds, conjugué à l'impossibilité d'avoir recours au crédit). Alors que des régions plus densément peuplées, comme la ville de Québec, peuvent compter sur un système de transport en commun relativement fréquent et efficace, les régions plus éloignées peinent à se doter d'un réseau suffisamment élaboré, en raison notamment de la dispersion démographique. De plus, l'utilisation des transports en commun implique des coûts et du temps supplémentaire qui nuisent aux déplacements et à la mobilité des nouveaux arrivants.

Ces contraintes de mobilité peuvent provoquer de l'isolement chez les personnes immigrantes. Elles limitent également le bassin d'entreprises accessibles pour les chercheurs d'emplois ainsi que l'accès à certains services et formations.

---

<sup>52</sup> Selon le rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018 (2017, p.3), « la vaste majorité des participants aux cours de français du ministère n'ont pas atteint le seuil d'autonomie langagière, lequel facilite l'accès au marché du travail et permet d'entreprendre des études postsecondaires. »

## 8. Discrimination et préjugés

L'existence de discrimination systémique, de préjugés et d'intolérance liés à la méconnaissance de l'autre joue également un rôle dans l'intégration non seulement professionnelle, mais aussi sociale, des personnes immigrantes. Notamment, l'influence des médias et de certains discours politiques, qui peuvent véhiculer une image négative des personnes immigrantes, a pour effet de créer des craintes ou des préjugés vis-à-vis de cette population. En région, cette appréhension peut être plus grande en raison d'une présence moins importante de personnes immigrantes.

Bien qu'il soit difficile de mesurer la discrimination, plusieurs recherches montrent qu'il existe des comportements et des pratiques discriminatoires envers les personnes immigrantes. Une étude réalisée dans le Grand Montréal montrait ainsi que des candidats avec un nom franco-québécois avaient plus de chance d'obtenir un emploi, mais également de se voir offrir de meilleures conditions d'embauche que leurs homologues détenant les mêmes diplômes et compétences avec un nom arabe, latino-américain ou africain<sup>53</sup>. On peut expliquer ce phénomène par le fait que les employeurs, « sans nécessairement adhérer à un discours explicitement raciste, tendent, souvent inconsciemment, à rechercher des "personnes qui leur ressemblent", ou parfois même à éviter certains groupes socialement stigmatisés »<sup>54</sup>. Le manque de sensibilisation et de mobilisation des employeurs (publics, parapublics et privés) à l'égard des personnes immigrantes peut donc représenter une embûche supplémentaire dans leur parcours d'intégration en emploi.

## 9. Isolement

En raison des nombreux défis liés à l'intégration dans la société d'accueil, les personnes immigrantes et en particulier les nouveaux arrivants peuvent faire face à des situations d'isolement. En particulier, la présence ou l'absence des communautés culturelles joue un rôle considérable dans le processus d'intégration des personnes immigrantes. Dans le cas d'une installation récente, les membres de la communauté présents peuvent aider les nouveaux arrivants dans leur processus d'intégration ou au contraire entraver leur parcours en créant une pression négative ou des enclaves ethniques. Dans les régions plus éloignées, l'absence de personnes de la même communauté ou d'autres personnes immigrantes peut entraîner des difficultés d'adaptation et de l'isolement, mais évite une ghettoïsation et permet la promotion de l'interculturalisme par les services des organismes d'accueil.

Il ressort qu'il est difficile de favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes en région. Il arrive que les personnes réfugiées prises en charge par le gouvernement et installées en région à leur arrivée partent s'installer quelque temps plus tard dans la grande région métropolitaine de Montréal où leur propre communauté est plus présente.

---

<sup>53</sup> Paul Eid, 2012.

<sup>54</sup> Ibid. p. 79.

## 10. Conciliation travail-famille et accès à des services de garde

La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles constitue souvent, pour les femmes immigrantes comme pour l'ensemble des Québécois, un obstacle majeur à leur intégration socioéconomique<sup>55</sup>. En particulier, les difficultés d'accès aux services de garde en raison d'un déficit actuel de places sont un facteur déterminant pour la mobilité des femmes, car il affecte de nombreuses activités sociales importantes pour leur insertion socioéconomique : francisation, travail, accès à l'aide alimentaire, etc. Bien souvent, les personnes immigrantes ne peuvent pas compter sur l'appui d'un réseau familial et doivent alors prendre en charge leurs jeunes enfants. De plus, même si des services de garde sont disponibles, il est parfois difficile de concilier travail et famille en raison de mauvaises conditions, telles que l'inadéquation des horaires des garderies avec ceux de l'emploi et/ou de l'éloignement de celles-ci.

### Conclusion

En définitive, les nouveaux arrivants doivent faire face à de multiples contraintes tout au long de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle au Québec, dont la non-reconnaissance de leurs compétences, les difficultés liées à l'acquisition d'une première et parfois d'une deuxième langue ainsi que l'absence de réseau professionnel. En contexte régional, les immigrants récents sont confrontés à des défis additionnels, tels que les problèmes de transport, l'éloignement des principaux centres de formation et le manque de familiarité de la communauté d'accueil face à la diversité ethnique. Il est donc essentiel que ces personnes aient accès à des services spécialisés pour les nouveaux arrivants, une offre de service qui n'est pas toujours disponible dans les plus petites villes des régions éloignées.

## 3.3 Défis et enjeux pour les employeurs

Les employeurs peuvent également faire face à de nombreux défis lorsqu'ils souhaitent recruter, intégrer et maintenir en emploi des travailleurs issus de l'immigration. Or, s'ils parviennent à surmonter ces difficultés en s'appuyant sur les bonnes ressources, les retombées pour leur entreprise et leur communauté sont généralement très positives.

### 1. Attraction, sélection et recrutement

Dans certaines régions plus distantes des grands centres urbains, l'attraction de travailleurs (immigrants ou non) peut représenter un défi, surtout pour certains secteurs d'activité spécialisés. Les entreprises sont alors en compétition avec leurs concurrents de la région, des grandes villes, et même du monde entier, pour attirer les meilleurs candidats. Elles peuvent, dans certains cas, bénéficier du programme de régionalisation de l'immigration offert par des centres-conseils en emploi, qui soutient le recrutement et l'intégration de travailleurs immigrants dans les régions québécoises.

En termes de sélection et de recrutement, les employeurs – surtout des petites et moyennes entreprises – peinent parfois à évaluer les compétences acquises à l'étranger. Comment s'assurer que les personnes immigrantes détiennent bien les qualifications requises (compétences techniques et personnelles) pour occuper l'emploi? Certaines méthodes de recrutement uniformes, comme les tests psychométriques (utilisés dans les grandes entreprises surtout), peuvent automatiquement disqualifier des candidats issus de l'immigration, pourtant très compétents pour le poste offert. De plus, comme parler de soi en entrevue n'est pas une pratique courante dans tous les pays, certains travailleurs immigrants pourraient être déstabilisés de devoir « se vendre » en entrevue. Enfin, la vérification des références acquises dans un pays étranger peut poser son lot de défis. Cependant, à l'ère des nouvelles technologies, il peut être facilitant d'utiliser le courriel ou Skype pour valider des références étrangères.

---

<sup>55</sup> Yasmina Chouakri, 2012; Marie-Thérèse Chicha, 2009.

Pour ne pas passer à côté des talents immigrants, les employeurs doivent donc faire preuve d'ouverture et s'informer sur les visas et permis de travail, les biais culturels et l'équivalence des diplômes. De plus, certains programmes gouvernementaux existent afin de soutenir les employeurs qui embauchent un nouvel arrivant. Par exemple :

- le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) : administré par Emploi-Québec, il permet notamment à l'employeur d'obtenir une subvention salariale pour l'employé, une aide financière pour l'accompagnement, les frais de formation et l'adaptation des pratiques et des outils de gestion des RH. À noter que selon Emploi Québec, un emploi saisonnier peut être admissible : « Sa durée doit correspondre au nombre de semaines habituel dans un secteur d'activités donné sur le marché du travail local. L'emploi saisonnier doit être récurrent, c'est-à-dire que tous les employés, y compris ceux qui ont occupé un poste subventionné lors de la saison précédente, doivent être rappelés par l'employeur. Seuls les postes s'ajoutant à l'effectif régulier pourront être subventionnés. »<sup>56</sup>.
- le projet Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) : il permet quant à lui de soutenir financièrement l'employeur qui embauche une personne formée à l'étranger et de faciliter l'obtention d'un premier emploi dans la profession visée.

#### **Ressource à consulter**

[Pratiques d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre](#), d'Emploi-Québec Mauricie

## **2. Accueil et intégration**

Pour plusieurs employeurs, les principaux défis résident dans l'accueil et l'intégration en emploi des candidats immigrants. Encore aujourd'hui, plusieurs entreprises affirment que l'intégration d'un nouvel employé (immigrant ou non) ne requiert pas de processus particulier. Or, prendre le temps de bien accueillir et intégrer un travailleur constitue un investissement à long terme – et non une perte de temps!

En plus de préparer le poste et les outils de travail du nouvel employé, il est important d'informer et de sensibiliser l'équipe à l'arrivée d'un collègue issu de l'immigration. Cette étape essentielle permet également de démystifier certains préjugés que l'équipe de travail pourrait entretenir au sujet des travailleurs immigrants, de façon à limiter les mésententes interculturelles. Pour faciliter l'intégration dans le milieu de travail et donner un point de repère au nouvel employé, plusieurs entreprises optent aussi pour le jumelage avec un parrain ou un coach.

#### **Ressource à consulter**

[Suivez le guide! Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé – Entreprises privées](#), d'Emploi-Québec Montérégie

---

<sup>56</sup> Emploi-Québec, 2017, p.12

### 3. Formation technique et linguistique

Même si la personne immigrante non francophone a probablement suivi des cours de francisation à son arrivée au Québec, il est possible que sa compréhension du français (et parfois des accents plus prononcés) ne soit pas parfaite, notamment pour le vocabulaire plus spécialisé utilisé dans le milieu de travail. Il est alors possible d'avoir recours aux services de francisation en milieu de travail offerts par le MIDI.

Dans un contexte de production, l'employeur doit prendre le temps nécessaire, au début, d'expliquer les consignes dans des termes clairs et simples, et de valider la compréhension du travailleur. À ce titre, il est important de se rappeler que les employés issus de certaines cultures hiérarchisées et compétitives peuvent trouver difficile de dire « je ne sais pas ». Il est donc préférable d'utiliser des questions ouvertes comme « Que retiens-tu de notre échange? » pour vérifier si le travailleur a bien saisi la nature des propos.

La formation technique ou d'appoint peut également représenter un défi, surtout pour des travailleurs étrangers non francophones ou dans des régions plus éloignées des centres de formation. Or, de nos jours, plusieurs établissements offrent de la formation en ligne (e-learning) ou à distance. Il est également possible de réaliser des formations internes, notamment par du coaching offert par des employés plus expérimentés.

### 4. Rétention

Une fois le candidat bien intégré dans l'entreprise, il faut s'assurer de le maintenir en emploi et, dans le cas des entreprises en régions éloignées, dans la communauté. Pour ce faire, il importe de considérer le nouvel employé dans sa globalité. En effet, même si le travailleur est heureux dans son emploi, si sa famille (conjoint et enfants) peine à s'intégrer dans leur nouvelle communauté, les risques qu'il quitte de façon prématurée augmentent. Il est essentiel que les nouveaux arrivants puissent se créer un nouveau réseau social dans leur milieu de travail, tout comme à l'extérieur. Les organismes financés par le MIDI et Emploi-Québec offrent différents services d'intégration sociale, comme un soutien pour la recherche de logement et l'inscription des enfants à l'école ou à la garderie.

### 5. Gestion de la diversité culturelle

Si elle est bien gérée, la diversité culturelle représente un atout de taille pour une entreprise dans un contexte de mondialisation. Or, mal gérée, elle peut rapidement devenir un cauchemar pour l'employeur comme pour l'employé et l'équipe de travail. Il est important de se familiariser avec les principaux codes culturels en emploi et de maintenir une communication ouverte et franche. Il est également possible de se faire accompagner par une ressource spécialisée en gestion de la diversité culturelle, comme un centre-conseil en emploi. Ces professionnels sont qualifiés pour intervenir auprès des travailleurs immigrants et assurer une médiation interculturelle, au besoin.

#### Ressource à consulter

[Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi](#), d'Emploi-Québec

La question des accommodements raisonnables soulève souvent plusieurs préoccupations. En effet, la couverture médiatique entourant les accommodements raisonnables pour des motifs à caractère religieux prend beaucoup d'ampleur et teinte les perceptions de tout un chacun. Pourtant, les employeurs sont habitués à accommoder leurs employés, que ce soit d'accorder un horaire flexible à un parent qui doit récupérer son enfant à la garderie avant la fermeture ou d'adapter l'espace de travail d'un employé souffrant de problèmes physiques. L'accommodement est « un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout

autre motif interdit par la Charte »<sup>57</sup>, par exemple, sur l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, une situation de handicap, la langue, le genre, l'origine ethnique ou la religion.

#### **Ressource à consulter**

[Guide virtuel sur le traitement d'une demande d'accommodement](#), de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

#### **Conclusion**

Quels que soient les défis rencontrés par les entreprises lors de la sélection, du recrutement, de l'embauche, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes immigrantes, il existe des ressources adaptées pour les aider. Les organismes partenaires du MIDI, les ressources externes d'Emploi-Québec ainsi que différents services gouvernementaux (municipaux ou provinciaux) peuvent soutenir les employeurs dans leurs démarches.

---

<sup>57</sup> CDJDJ, s.d.

## SECTION 4. LES PERSONNES IMMIGRANTES ET L'HORTICULTURE ORNEMENTALE

En vue de l'élaboration d'une stratégie d'attraction de la main-d'œuvre immigrante dans le secteur de l'horticulture ornementale, il est important d'identifier les principaux besoins de main-d'œuvre et les particularités de ce secteur, avant de faire un bref portrait statistique des nouveaux arrivants formés dans ce domaine. Il est à noter que ce secteur se divise en neuf sous-secteurs, soit :

- Aménagement paysager
- Arboriculture
- Fleuristerie
- Irrigation horticole
- Jardinerie
- Architecture de paysage
- Entretien d'espaces verts (entretien paysager et entretien de pelouses)
- Fournisseurs en horticulture ornementale
- Surintendance de golf<sup>58</sup>

### Ressource à consulter

[Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services](#), par HortiCompétences

### 4.1 Types d'emploi et besoins de main-d'œuvre

Les estimations du nombre de personnes en emploi dans le secteur varient entre 25 000 et 30 000. On y retrouve une forte concentration d'employés masculins (79 %).

La catégorie d'emploi la plus courante (68,4 %) est celle du personnel d'opération (ouvrier, technicien, commis, professionnel, etc.), suivie par le poste de superviseur (12,7 %). Selon des estimations réalisées en 2015, le plus grand nombre de personnes en emploi occupent des postes en aménagement paysager ou jardinerie (voir Tableau 7).

La majorité des employés du secteur travaille à temps plein, alors que seulement 10,9 % des travailleurs des entreprises ayant participé au sondage de 2016 occupaient un emploi à temps partiel. Le travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est plus présent dans les sous-secteurs de la fleuristerie (35,9 %) et de la jardinerie (23,3 %).

Selon le Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre réalisé par HortiCompétences, les perspectives d'emploi sont bonnes dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Près de la moitié des employeurs sondés (44,6 %) prévoient maintenir leur nombre d'employés pendant la haute saison au cours des trois prochaines années, alors que plus du tiers (37,5 %) prévoient l'augmenter. Les besoins semblent plus importants pour les sous-secteurs des services d'entretien de pelouses et de l'aménagement paysager<sup>59</sup>. Le recrutement du personnel représente d'ailleurs le plus important défi de gestion des entreprises du secteur, selon le diagnostic réalisé par le CSMO.

<sup>58</sup> La main-d'œuvre de ce sous-secteur est représentée par HortiCompétences, mais relève du secteur du tourisme (CQRHT).

<sup>59</sup> HortiCompétences, 2016, p. 84-85.



**Tableau 7. Principaux postes des personnes en emploi dans le secteur de l'horticulture ornementale, 2015<sup>60</sup>**

Poste	Sous-secteur	Estimation du nombre de personnes en emploi
Aide ou manœuvre	Aménagement paysager	3 118
Ouvrier spécialisé	Aménagement paysager	2 878
Contremaître ou superviseur	Aménagement paysager	2 042
Élagueur	Arboriculture	1 447
Conseiller-vendeur	Jardinerie	1 434
Technicien ou préposé	Services d'entretien de pelouses	1 062
Aide ou manœuvre	Services d'entretien paysager	991
Fleuriste ou artisan floral	Fleuristerie	861
Dessinateur ou concepteur	Aménagement paysager	860
Aide ou manœuvre	Jardinerie	816

#### 4.2 Particularités du secteur

Le secteur de l'horticulture ornementale est notamment caractérisé par la prédominance de micro et très petites entreprises. En effet, sur les quelque 5 367 entreprises dénombrées par Statistique Canada, près de la moitié (46,3 %) ne compte aucun employé. Les entreprises avec employés comptent majoritairement entre 1 et 4 travailleurs (54,9 %), alors que les entreprises de 20 employés et plus représentent (8,5 %) de ce total. Ces entreprises avec employés se concentrent particulièrement dans les régions de la Montérégie (23,0 %), de Montréal (16,5 %), des Laurentides (9,9 %) et de la Capitale-Nationale (8,8 %) <sup>61</sup>.

La saisonnalité des emplois caractérise aussi ce secteur d'activité, alors que moins d'un emploi sur cinq (19,1 %) est annuel (surtout dans les sous-secteurs de l'architecture de paysage et de la fleuristerie). Cependant, près du deux tiers (64,5 %) des personnes en emploi travaillent plus de six mois par année. Pour compenser le caractère saisonnier de nombreux emplois, plusieurs entreprises du secteur (36,0 %) exercent un autre type d'activité pendant le reste de l'année, notamment en déneigement (53,6 %) ou encore en production en serre ou pépinière (24,6 % chaque) <sup>62</sup>.

#### 4.3 Statistiques d'entrées par code CNP

Lors de la sélection ou de l'admission d'un candidat immigrant, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec ou le gouvernement fédéral récoltent des informations sur le métier du candidat et sa région prévue de destination. Il s'agit d'une déclaration écrite du candidat, à partir de laquelle Québec ou Ottawa associe un code de Classification nationale des professions (CNP) et une région présumée d'établissement.

Ces données sont récoltées pour l'ensemble des personnes immigrantes admises dans la catégorie économique (31 600 personnes en 2016), mais ne le sont pas dans le cas du regroupement familial et des réfugiés et personnes

<sup>60</sup> HortiCompétences, 2016, p. 60-61.

<sup>61</sup> Ibid., p. 33-34.

<sup>62</sup> Ibid., p. 38-46.

en situation semblable. En ce qui concerne l'immigration temporaire, tous les candidats au PTET déclarent ces informations dans le cadre de l'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) tandis que seules certaines catégories de candidats au PMI doivent les déclarer lors de leur demande de visa (par exemple, ce n'est pas le cas des détenteurs de PVT et des conjoints de travailleurs temporaires).

Nous présentons ci-dessous les données transmises par le MIDI correspondant aux six codes CNP suivants du secteur de l'horticulture ornementale :

- 0822 - Gestionnaires en horticulture
- 2152 - Architecte paysagiste
- 2225 - Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager et de l'horticulture
- 8255 - Entrepreneur et gestionnaire de l'aménagement paysager et de l'entretien des terrains
- 8432 - Ouvrier de pépinières et de serres
- 8612 - Manœuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains

D'après les données du MIDI pour la période 2011-2016, peu de personnes immigrantes admises de 15 ans et plus (immigration permanente) sont associées aux six codes CNP du secteur. Ces derniers représentent un total de 108 personnes entre 2011 et 2016, dont 63,9 % déclaraient prévoir de s'installer à Montréal et 36,1 % dans d'autres régions (voir Tableau 8). Toutefois, en raison du faible nombre de répondants et du respect de la confidentialité des données, il n'est pas possible d'obtenir la répartition de ces données selon le code CNP.

**Tableau 8. Personnes immigrantes admises actives de 15 ans et plus au Québec, 2011-2016, selon six codes CNP du secteur de l'horticulture ornementale, par région de destination**

Région de destination	2011	2012	2013	2014	2015	2016		Total 2011-2016	
	n	n	n	n	n	n	%	n	%
Montréal	14	15	13	14	6	7	58,3 %	69	63,9 %
Autre	10	8	7	5	4	5	41,7 %	39	36,1 %
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>	<b>108</b>	<b>100 %</b>

En ce qui concerne les titulaires de permis de travail à des fins d'emploi (immigration temporaire), le principal contingent concerne les travailleurs du PTET avec 2 455 personnes entre 2011 et 2016 (voir Tableau 9). En 2016, 880 personnes ont été associées à l'un des six codes CNP du secteur, dont la quasi-totalité (97,2 %) avait déclaré vouloir s'établir hors de Montréal ou ne pas savoir. Les régions privilégiées étaient la Montérégie (23,9 %), la Capitale-Nationale (21,0 %) et les Laurentides (18,2 %). Deux professions reliées aux codes CNP ressortent majoritairement : il s'agit du métier d'ouvrier de pépinières et de serres (83 %) et celui de manœuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains (16,5 %).

**Tableau 9. Titulaires de permis de travail à des fins d'emploi ayant un ou plusieurs permis au Québec, programme des travailleurs étrangers (PTET), selon six codes CNP du secteur de l'horticulture ornementale, 2011-2016**

Région de destination	2011	2012	2013	2014	2015	2016		Total 2011-2016	
	n	n	n	n	n	n	%	n	%
Capitale-Nationale	5	10	5	5	210	185	21,0 %	420	17,1 %
Montréal	230	120	95	140	130	25	2,8 %	740	30,1 %
Montérégie	-	-	-	-	80	210	23,9 %	290	11,8 %
Laurentides	-	-	-	-	65	160	18,2 %	225	9,2 %
Autre	65	50	35	70	260	300	34,1 %	780	31,8 %
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>120</b>	<b>135</b>	<b>215</b>	<b>740</b>	<b>880</b>	<b>100 %</b>	<b>2 455</b>	<b>100 %</b>

Quant aux travailleurs du Programme de mobilité internationale (PMI), en 2016, 85 personnes ont été associées à l'un des six codes CNP du secteur, dont 60 % déclaraient prévoir de s'installer hors de Montréal ou n'avaient rien déclaré et 25 % à Montréal (voir Tableau 10). Au total, il s'agit de 355 personnes entre 2011 et 2016.

**Tableau 10. Titulaires de permis de travail à des fins d'emploi ayant un ou plusieurs permis au Québec, programme des travailleurs étrangers (PMI), selon six codes CNP du secteur de l'horticulture ornementale, 2007-2016**

Région de destination	2011	2012	2013	2014	2015	2016		Total 2011-2016	
	n	n	n	n	n	n	%	n	%
Montréal	25	10	25	50	45	25	29,4 %	180	50,7 %
Autre	10	5	20	20	60	60	70,6 %	175	49,3 %
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	<b>105</b>	<b>85</b>	<b>100 %</b>	<b>355</b>	<b>100 %</b>

## ANNEXE I – GRILLE DES CRITÈRES DE SÉLECTION DU QUÉBEC

			POINTS MAX 99 / 116
<b>FORMATION</b>			(26 max.)
<b>Seuil éliminatoire : 2 points au critère Niveau de Scolarité</b>	Niveau de scolarité	Secondaire général	2
		Secondaire professionnel	6
		Postsecondaire général 2 ans	4
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	6
		Postsecondaire technique 3 ans	8
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 1 an	4
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 2 ans	6
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 3 ans ou +	10
		Universitaire 2 <sup>ème</sup> cycle 1 an ou +	12
	Universitaire 3 <sup>ème</sup> cycle	14	
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 2, 6, 9 ou 12
<b>EXPÉRIENCE</b>			(8 max.)
	Durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié	Moins de 6 mois	0
		6 mois à 11 mois	4
		12 mois à 23 mois	4
		24 mois à 35 mois	6
		36 mois à 47 mois	6
		48 mois ou +	8
<b>ÂGE</b>			(16 max.)
		18 ans à 35 ans	16
		36 ans	14
		37 ans	12
		38 ans	10
		39 ans	8
		40 ans	6
		41 ans	4
		42 ans	2
		43 ans ou +	0
<b>CONNAISSANCES LINGUISTIQUES</b>			(22 max.)
	Français (interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 5, 6 ou 7
		Production orale	0, 5, 6 ou 7
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1
	Anglais (interaction orale et interaction écrite)	Compréhension orale	0, 1 ou 2
		Production orale	0, 1 ou 2
		Compréhension écrite	0 ou 1
		Production écrite	0 ou 1
<b>SÉJOUR ET FAMILLE AU QUÉBEC</b>			(8 max.)
	Séjour au Québec	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	5
		Travailleur étranger ou étudiant étranger 3 mois à moins de 6 mois	5
		Participant à un PVT aux fins de travail 3 mois ou +	5
		Autres séjours 3 mois ou +	2
		Autres séjours (2 semaines à moins de 3 mois)	1
	Famille au Québec	Cjt, pr, mr, fr, sr, fils, fille, gp, gm	3

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉPOUX OU DU CONJOINT DE FAIT QUI ACCOMPAGNE			(17 max.)
	Niveau de scolarité	Secondaire général	1
		Secondaire professionnel	2
		Postsecondaire général 2 ans	1
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	2
		Postsecondaire technique 3 ans	3
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 1 an	1
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 2 ans	2
		Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle 3 ans ou +	3
		Universitaire 2 <sup>ème</sup> cycle 1 an ou +	4
		Universitaire 3 <sup>ème</sup> cycle	4
	Domaine de formation	Points à la partie I (diplôme étranger) ou à la partie II (diplôme du Québec ou l'équivalent) de la Liste	0, 1, 2, 3 ou 4
	Âge	Moins de 18 ans	0
		18 ans à 35 ans	3
		36 ans	2
		37 ans	2
38 ans		2	
39 ans		2	
40 ans		1	
41 ans		1	
42 ans		1	
43 ans ou +		0	
Connaissances linguistiques (interaction orale en français)	Compréhension orale	0, 2 ou 3	
	Production orale	0, 2 ou 3	
<b>OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE</b>			(10 max.)
	Offre d'emploi validée dans la RMM	8	
	Offre d'emploi validée à l'extérieur de la RMM	10	
<b>SEUIL ÉLIMINATOIRE D'EMPLOYABILITÉ</b>			43 ou 52
<b>ENFANTS</b>			(8 max.)
	12 ans ou -	Par enfant	4
	13 ans à 21 ans	Par enfant	2
<b>CAPACITÉ D'AUTONOMIE FINANCIÈRE (ÉLIMINATOIRE) ( SIGNATURE DE L'ENGAGEMENT)</b>			1
<b>SEUIL DE PASSAGE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE ET EN SÉLECTION</b>	Sans conjoint / avec conjoint		50 / 59

Source : MIDI (2017). Grille synthèse des facteurs et critères applicables à la sélection des travailleurs qualifiés. Règlement du 24 octobre 2017. En ligne, <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf>

## ANNEXE II – LISTE DES ORGANISMES EN RÉGIONALISATION

*\*Organisme en employabilité*

*\*\*Centre-conseil en emploi membre d'AXTRA*

### **Montréal**

- \*Accueil Liaison pour Arrivants (ALPA) (514 255-3900)
- \*Carrefour BLÉ (514 279-3669)
- \*Collectif (514 374-7999)
- \*Promotion, Intégration, Société Nouvelle (PROMIS) (514 345-1615)

### **Abitibi-Témiscamingue**

- La Mosaique (Rouyn-Noranda, 819 763-2263)

### **Bas-St-Laurent**

- Accueil et Intégration Bas-St-Laurent (Rimouski, 418 723-1986)

### **Capitale-Nationale**

- \*Les services de main-d'œuvre L'Appui (Baie-St-Paul, 418 435-2503)
- \*\*Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail (SOIT) (Québec, 418 648-0822)

### **Centre-du-Québec**

- \*\*Accès Travail (Victoriaville, 819 758-2964)
- Regroupement interculturel de Drummondville (Drummondville, 819 472-8333)

### **Chaudière-Appalaches**

- Intégration communautaire des immigrants (Thetford Mines, 418 338-2025 et Lévis, 418 837-6864)

### **Estrie**

- \*\*Pro-Gestion Estrie (Sherbrooke, 819 822-6162)

### **Laurentides**

- \*\*Centre d'intégration en emploi Laurentides (Saint-Jérôme, 1-800-363-2499)

### **Mauricie**

- Service d'accueil des nouveaux arrivants de Shawinigan (Shawinigan, 819 601-9222)
- \*\*Stratégie Carrière (Trois-Rivières, 1-866-373-1726)

### **Montérégie**

- \*\*Centre de recherche d'emploi du Sud-Ouest (CRESO) (Valleyfield, 450 377-4889)
- Forum 20-20 (Saint-Hyacinthe, 450 778-5139)
- \*\*L'Ancre (St-Jean-sur-Richelieu, 450 347-6692)
- \*\*L'Orienthèque (Sorel-Tracy, 450 730-0181)
- Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (Granby, 450 777-7213)

### **Outaouais**

- \*Service Intégration travail Outaouais (Gatineau, 819 776-2260)

### **Saguenay-Lac-Saint-Jean**

- Portes ouvertes sur le lac (Saint-Félicien, 418 307-5058)
- \*Services externes de main-d'œuvre du Saguenay (Jonquière, 418 548-3906)

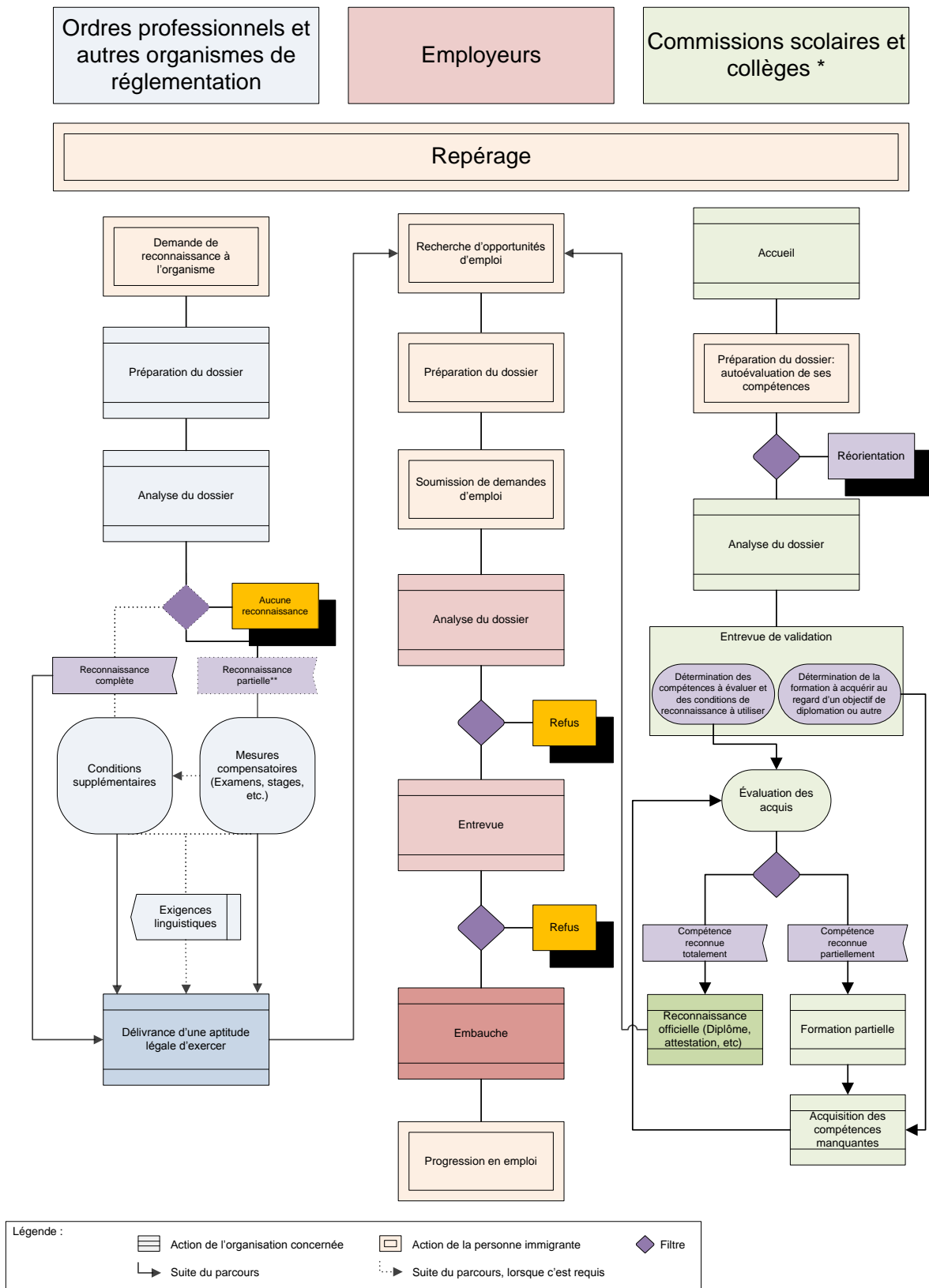
## ANNEXE III – LISTE DES CENTRES-CONSEILS EN EMPLOI MEMBRES D'AXTRA QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE IMMIGRANTE

Organisme	Adresse	Site Web
<b>Montréal</b>		
<b>Centre d'intégration multiservices de l'Ouest de l'île (CIMOI)</b>	143, place Frontenac Pointe-Claire (Québec) H9R 4Z7	<a href="http://www.cimoi.com">http://www.cimoi.com</a>
<b>Centre de recherche d'emploi Côte-des-Neiges</b>	421-3600 av. Barclay Montréal (Québec) H3S 1K5	<a href="http://crecdn.com/">http://crecdn.com/</a>
<b>Centre Génération Emploi</b>	414-7000 av. du Parc Montréal (Québec) H3N 1X1	<a href="http://generationemploi.org/">http://generationemploi.org/</a>
<b>Club de recherche d'emploi du Sud-Ouest de Montréal (CRESOM)</b>	7625 boul. Newman Montréal (Québec) H8N 1X7	<a href="http://cresom.com/">http://cresom.com/</a>
<b>Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Nord</b>	450-1600 boul. Henri-Bourassa Ouest Montréal (Québec) H3M 3E2	<a href="http://cremcn.org/">http://cremcn.org/</a>
<b>CREMCV (Centre de Ressources en Employabilité Montréal Centre-Ville)</b>	1000-550, Sherbrooke Ouest, Tour Est Montréal (Québec) H3A 1B9	<a href="http://www.cremcv.com/">http://www.cremcv.com/</a>
<b>Groupe Orientation Emploi</b>	3330 rue Jarry Est Montréal (Québec) H1Z 2E8	<a href="http://www.groupeorientationemploi.com/">http://www.groupeorientationemploi.com/</a>
<b>Horizon Carrière (CJE Viger/Jeanne-Mance)</b>	5960, rue Jean-Talon Est, bureau 308 Montréal (Québec) H1S 1M2	<a href="http://www.horizoncarriere.ca/">http://www.horizoncarriere.ca/</a>
<b>Objectif Emploi</b>	300-1900 rue Sauvé Est Montréal (Québec) H2B 3A8	<a href="http://objectifemploi.ca/">http://objectifemploi.ca/</a>
<b>Rond-Point Jeunesse au Travail (CJE Bourassa-Sauvé)</b>	11000 boul. Saint-Vital Montréal (Québec) H1H 4T6	<a href="http://www.cjebourassasauve.com/">http://www.cjebourassasauve.com/</a>
<b>Capitale-Nationale</b>		
<b>Centre R.I.R.E 2000</b>	369 Rue de la Couronne, 3 <sup>e</sup> étage Québec (Québec) G1K 6E9	<a href="http://www.r2000.qc.ca/">http://www.r2000.qc.ca/</a>
<b>GIT Services-conseils en emploi</b>	280-245 rue Soumande Québec (Québec) G1M 3H6	<a href="https://www.git.qc.ca/">https://www.git.qc.ca/</a>
<b>Option-travail/Carrefour-Jeunesse Emploi Sainte-Foy</b>	Plaza Laval 2750, chemin Sainte-Foy, bureau 295 Québec (Québec) G1V 1V6	<a href="https://www.optiontravail.com/">https://www.optiontravail.com/</a>
<b>Service d'orientation et d'intégration au travail du Québec (SOIT)</b>	969, route de l'Église, bureau 450 Québec (QC) G1V 3V4	<a href="http://www.soit.quebec/">http://www.soit.quebec/</a>
<b>Centre-du-Québec</b>		
<b>Accès travail</b>	200-49, rue De Courval Victoriaville (Québec) G6P 4W6	<a href="https://www.accestravail.com/">https://www.accestravail.com/</a>
<b>Chaudière-Appalaches</b>		
<b>C.A.R.E. Montmagny-L'islet</b>	68, rue Saint-Louis Montmagny (Québec) G5V 1M7	<a href="http://www.lecare.ca/">http://www.lecare.ca/</a>

<b>Côte-Nord</b>		
<b>Centre Émersion (Manicouagan)</b>	22, place La Salle Baie-Comeau (Québec) G4Z 1K3	<a href="http://emersion.qc.ca/">http://emersion.qc.ca/</a>
<b>Estrie</b>		
<b>Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)</b>	465, rue Lawford Sherbrooke (Québec) J1G 2C2	<a href="http://www.aide.org/">http://www.aide.org/</a>
<b>Lanaudière</b>		
<b>La CLEF/Perspectives Nouvelles</b>	245, rue Papineau Joliette (Québec) J6E 2K8	<a href="http://www.laclef-perspectives.com/">http://www.laclef-perspectives.com/</a>
<b>Laurentides</b>		
<b>Centre d'intégration en emploi Laurentides</b>	340, rue Labelle Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5L3	<a href="http://www.cielautentides.com/">http://www.cielautentides.com/</a>
<b>Laval</b>		
<b>Perspective Carrière</b>	1772, boul. Le Corbusier Laval (QC) H7S 2K1	<a href="http://www.perspectivecarriere.ca/">http://www.perspectivecarriere.ca/</a>
<b>Mauricie</b>		
<b>Stratégie Carrière</b>	310-7175, rue Marion Trois-Rivières (Québec) G9A 5Z9	<a href="http://strategiecarriere.com/">http://strategiecarriere.com/</a>
<b>Montérégie</b>		
<b>Centre de recherche d'emploi du Sud-Ouest (CRESO)</b>	85, rue Champlain Salaberry-de-Valleyfield (QC) J6T 1W4	<a href="http://creso-emploi.ca/">http://creso-emploi.ca/</a>
<b>Club de recherche d'emploi Brossard</b>	1, Place du commerce, # 335 Brossard (Québec) J4W 2Z7	<a href="http://crechateauguay.org/">http://crechateauguay.org/</a>
<b>Club de recherche d'emploi Châteauguay</b>	205-265 boul. D'Anjou Châteauguay (Québec) J6J 5J9	
<b>COFFRE et Droit à l'emploi</b>	49, rue Saint-Jacques Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 2J8	<a href="http://coffre.ca/">http://coffre.ca/</a>
<b>Espace carrière</b>	4-1305 rue des Cascades Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 3H3	<a href="http://www.espacecarriere.org/">http://www.espacecarriere.org/</a>
<b>Intégration Compétences</b>	105-370, boul. Sir-Wilfrid-Laurier Mont-Saint-Hilaire (Québec) J3H 5V3	<a href="http://integrationcompetences.ca/">http://integrationcompetences.ca/</a>
<b>L'Orienthèque</b>	343, boul. Poliquin Sorel-Tracy (Québec) J3P 7W1	<a href="http://www.orientheque.ca/">http://www.orientheque.ca/</a>
<b>Réseaux emploi Entrepreneurship</b>	430, boul. Harwood Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 7H4	<a href="http://www.ree.qc.ca/">http://www.ree.qc.ca/</a>
<b>Service et Formation aux Immigrants en Montérégie (SFIM)</b>	3258, Grande Allée Longueuil (Québec) J4T 2S5	<a href="http://www.sfim.qc.ca/">http://www.sfim.qc.ca/</a>
<b>Outaouais</b>		
<b>La Relance Outaouais</b>	270, boul. des Allumettières Gatineau (Québec) J8X 1N3	<a href="https://larelace.ca/">https://larelace.ca/</a>



# ANNEXE IV – PARCOURS TYPES EN RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES



\*Les étapes du processus de reconnaissance varient d'une université à l'autre, de même que les modalités de reconnaissance.

\*\*Si la personne ne répond pas aux exigences déterminées par les organismes de réglementation (métiers spécialisés), elle sera dirigée vers le réseau scolaire (professionnel ou technique) pour y suivre la formation d'appoint et manquante.

## BIBLIOGRAPHIE

- Advanis Jolicoeur (2015). *Enquête sur les cheminements d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées. Document présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.*
- AIDE - Actions Interculturelles de développement et d'éducation (2015). *Analyse du taux de rétention des personnes immigrantes dans les régions administratives du Québec.* En ligne, [http://www.aide.org/wp-content/uploads/2014/03/analyse\\_tauxretention\\_imm\\_off2.pdf](http://www.aide.org/wp-content/uploads/2014/03/analyse_tauxretention_imm_off2.pdf)
- Action Travail des Femmes (2009). *La reconnaissance des diplômés et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes. Rapport de recherche-action.*
- ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-ACHDJIAN et Denise HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke ». *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34 no. 2, p. 373-402.
- BOUDARBAT, Brahim (2011). « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique ». Rapport de projet, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
- BOUDARBAT, Brahim, Maude BOULET et Nong ZHU (2010). « Participation au marché du travail et revenus d'emploi des immigrants au Québec par rapport au reste du Canada. », *Nos diverses cités*, no. 7, p. 60-66.
- CCOCDE – Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité (2013). *Immigration hors des grands centres urbains. Rapport de recherche.*
- CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (s.d.). *L'obligation d'accommodement raisonnable.* En ligne, <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>
- CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2012). *Guide virtuel sur le traitement d'une demande d'accommodement.* En ligne, <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>
- Conseil National du bien-être social du Canada (2011). *Profil de la pauvreté : édition spéciale.*
- CHAREST, Eric et Marie-Thérèse CHICHA (2008). *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. Choix IRPP* (Institut en recherche en politiques publiques).
- CHICHA, Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité. Les immigrées hautement qualifiées à Montréal.* Fondation canadienne des relations raciales.
- CHOUAKRI, Yasmina (2012). *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées. Rapport de tournée par régions. Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées.*

- Conseil interprofessionnel du Québec (2015). « Mémoire relatif au document *Vers une politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*. Présenté à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale du Québec. ».
- EID, Paul (2012). « La discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un test par envoi de CV fictifs dans le Grand Montréal », *Diversité canadienne*, Les meilleures pratiques pour contrer le racisme en milieu de travail, vol. 9 no. 1, p. 76-81.
- Emploi-Québec (2017). « 5.10 - Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) », dans *Guide des mesures et des services d'emploi*. En ligne, [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide\\_mesures\\_services/05\\_Mesures\\_prog\\_emploi\\_Quebec/05\\_10\\_Programme\\_PRIIME/Guide\\_PRIIME.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf)
- Emploi-Québec (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. En ligne, [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf)
- Emploi-Québec Mauricie (2012). *Pratiques d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre*. En ligne, [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/04\\_Recueil\\_pratiques\\_GRH\\_2014.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/04_Recueil_pratiques_GRH_2014.pdf)
- Emploi-Québec Montérégie (s.d.). *Suivez le guide! Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé – Entreprises privées*. En ligne, [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16\\_int\\_guide-accueil-integration\\_ent.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_int_guide-accueil-integration_ent.pdf)
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE (2008) « Sclarité des immigrants et compétences professionnelles requises. L'emploi et le revenu en perspective. » *Perspective Statistique Canada*, vol. 75 no. 001, p. 5-19.
- Gouvernement du Québec (2017). *Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Rapport*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/RAP\\_ReconnComp.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/RAP_ReconnComp.pdf)
- Gouvernement du Québec (2016). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique\\_ImmigrationParticipationInclusion.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf)
- GUILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*. Statistique Canada.
- GUYON, Sylvie (2011). « The resettlement of refugees selected abroad in Quebec, a well-kept secret! » dans *INSCAN, L'établissement international au Canada*, vol. 24 no. 3-4, p. 16-18.
- HortiCompétences (2017). *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – Commercialisation et services*. En ligne, [http://horticompetences.ca/wp-content/uploads/2017/09/HC\\_Diagnostic\\_sept2017.pdf](http://horticompetences.ca/wp-content/uploads/2017/09/HC_Diagnostic_sept2017.pdf)
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017a). *2012-2016 Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits\\_categories\\_2012-2016.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2012-2016.pdf)
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017b). *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec – 2016*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE\\_syn\\_an2016.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2016.pdf)

- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017c). *2005-2015 L'immigration temporaire au Québec*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits\\_Immigration\\_Temporaire\\_2005\\_2015.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2005_2015.pdf)
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017d). *Connaître les conditions du Programme régulier des travailleurs qualifiés*. En ligne, <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/conditions-requises/index.html>
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017e). *Service d'intégration en ligne*. En ligne, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/services/siel/index.html>
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017f). *Apprendre le français en ligne*. En ligne, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/apprendre-ligne/index.html>
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2017g). *Programme Mobilisation-Diversité 2016-2017*. En ligne, [https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/partenaires/PRO\\_MobilisationDiversite.pdf](https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/partenaires/PRO_MobilisationDiversite.pdf)
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (2016a). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2017-2019, Cahier de consultation, 2016*. p. 12. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO\\_Consultation\\_PlanificationImmigration.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_Consultation_PlanificationImmigration.pdf)
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (2016b). *Présence en 2016 des immigrants admis au Québec de 2005 à 2014*. En ligne, [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB\\_Presence2016\\_admisQc.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2016_admisQc.pdf)
- MIDI - Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014). *Population immigrée au Québec et dans les régions en 2011 : caractéristiques générales*. En ligne : [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PopulationImmigree\\_QC\\_CharacteristiquesGenerales\\_2011.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PopulationImmigree_QC_CharacteristiquesGenerales_2011.pdf).
- MIDI – Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (1991). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubins*. En ligne, <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf>
- OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques (2007). *Perspectives des migrations internationales*. Paris, SOPEMI.
- SIMARD, Myriam (1996). « La politique québécoise de régionalisation de l'immigration : Enjeux et paradoxes ». *Recherches sociographiques*, vol. 37 no. 3, p. 439-469.
- Statistique Canada (2017a). Série « Perspective géographique » dans *Recensement de 2016. Produit no 98-404-X2016001*. En ligne, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?Lang=Fra&GK=PR&GC=24&TOPIC=7>
- Statistique Canada (2017b). *Statut d'immigrant et période d'immigration, chiffres de 2016, les deux sexes, âge (total), Canada, Québec et régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016*. En ligne, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hltfst/imm/Tableau.cfm?Lang=F&T=12&Geo=24&SO=16A&SP=1>

Statistique Canada (2017c). *Tableau 282-0104 - Enquête sur la population active (EPA), 2016, estimations selon le statut d'immigrant, le sexe et le groupe d'âge détaillé, Canada, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données)*. En ligne, <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a47>

Statistique Canada (2015). *Enquête sur la population active (EPA)*.

Vérificateur général du Québec (2017). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018*. Chapitre 4 : Audit de performance. Francisation des personnes immigrantes. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. En ligne, [http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr\\_publications/fr\\_rapport-annuel/fr\\_2017-2018-Automne/fr\\_Rapport2017-2018-AUTOMNE\\_chap04.pdf](http://www.vgq.gouv.qc.ca/fr/fr_publications/fr_rapport-annuel/fr_2017-2018-Automne/fr_Rapport2017-2018-AUTOMNE_chap04.pdf)

YUQIAN Lu et Feng HOU (2017). *Transition de l'état de travailleurs étrangers temporaires à celui de résidents permanents, 1990 à 2014*. Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Statistique Canada. En ligne, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2017389-fra.pdf>