

Rapport de recherche

Offrir des prestations de services mieux adaptées aux besoins des nouveaux arrivants : quelles stratégies ?

Marcelline Bangali, Professeure à l'Université Laval

Mariata Sall, Doctorante à l'Université Laval

Gisèle Mandiangu Ntanda, Doctorante à l'Université Laval

Mars 2021

Table des matières

1.	Contexte	6
2.	Approches théoriques et méthodologiques	8
2.1.	Cadre théorique	8
2.2.	Méthodologie.....	8
3.	Présentation des participants	9
3.1.	Participants à l'étude quantitative (l'enquête)	9
3.2.	Participants à l'étude qualitative (entretiens semi-directifs)	10
4.	Parcours d'immigration	11
4.1.	Situation professionnelle dans le pays d'origine et motif de l'immigration	11
5.	Parcours d'intégration au Canada	11
5.1.	Soutien financier	11
5.2.	Qualification et formations complémentaires diplômantes	11
5.3.	Insertion professionnelle	12
5.3.1.	Caractéristiques du poste occupé et maintien en emploi.....	12
5.3.2.	L' expérience du bénévolat	13
5.3.3.	Bien-être et niveau de satisfaction par rapport à sa situation	14
6.	Services d'accompagnement à l'orientation	16
6.1.	Effets perçus des prestations	16
6.1.1.	Ateliers	16
6.1.2.	Stages en entreprise et effets perçus	17
6.1.3.	Accompagnement individuel et effets perçus	17
6.2.	Appréciation générale des services de l'organisme partenaire	19
6.2.1.	Les éléments les mieux appréciés.....	20
7.	Portrait des entreprises	22
8.	Principales raisons relatives au recrutement des personnes immigrantes	23
8.1.	Pénurie de main d'œuvre	23
8.2.	Compétences	23
8.3.	Ouverture des personnes immigrantes à occuper des postes moins valorisés	23
8.4.	Empathie	23
9.	Obstacles à l'embauche des personnes immigrantes	24
9.1.	Compétences des migrants	24
9.2.	Problèmes particuliers.....	25
9.3.	Suggestions et pistes de solution.....	27
10.	Maintien en emploi	29
10.1.	Leviers	29
10.2.	Freins	30
11.	Recrutement	31
11.1.	Leviers.....	31
11.2.	Freins	32

12.	Recommandations	32
12.1.	Aux personnes immigrantes.....	32
12.2.	Aux prestataires de services	33
12.3.	Aux décideurs.....	33
12.4.	Aux entreprises	33

Financement

Cette recherche a été cofinancée par :

Le Conseil de Recherches en Sciences Humaines du Canada (CRSH) pour l'étude quantitative.

Le Canadian Education and Research Institute for Counselling (CERIC) pour l'étude qualitative.

Remerciements

Nos remerciements s'adressent tout d'abord à la direction de l'organisme partenaire pour sa confiance et son soutien indéfectible. En nous ouvrant les portes de son organisme, elle a favorisé la mise en œuvre de cette recherche dans les meilleures conditions. Nous tenons à remercier également l'ensemble du personnel pour sa précieuse collaboration tout au long du processus. Nos remerciements vont aux personnes qui ont gracieusement accepté de participer à la collecte des données avec une grande générosité. À vous qui constituez l'essence même de cette recherche, à vous qui lui avez donné corps, nous tenons à vous exprimer notre plus profonde gratitude. Enfin, je tiens à saluer l'engagement sans faille de l'ensemble des membres de l'équipe de recherche qui a permis l'aboutissement de ce projet. À chacun et chacune, un immense merci !

Éthique

Les données présentées dans ce rapport proviennent de deux projets qui ont été soumis à l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (CERUL).

- No d'approbation 2019-079 / 24-05-2019
- No d'approbation 2019-080 / 24-05-2019

Résumé

Selon différentes études, dans la province de Québec, les personnes immigrantes (pourtant sélectionnées pour leur qualification) connaissent plus de difficultés d'insertion professionnelle malgré leur niveau de formation élevé. Or, très peu d'études nous renseignent sur l'impact réel des prestations de services dont ces personnes bénéficient dans leur orientation et insertion socioprofessionnelle. Les dispositifs d'accompagnement mis en place les aident-ils vraiment à faire face à cette situation de transition dans toute sa complexité identitaire et professionnelle ? Les formations dispensées dans le cadre de ces prestations sont-elles en adéquation avec les besoins réels de ces personnes au-delà de celui de survie ? Ces questionnements, au cœur des préoccupations de l'organisme partenaire, sont à l'origine du projet de recherche dont certains résultats sont présentés dans ce rapport. L'objectif général est de mieux comprendre l'adéquation entre les services offerts aux migrants et les besoins fondamentaux de ces derniers pour une insertion professionnelle durable et épanouissante. La finalité étant de proposer des pistes d'actions pour une amélioration des dispositifs d'accompagnement mis en œuvre.

Mots clés :

Immigration, nouveaux arrivants, dispositif d'orientation, transitions complexes, approche constructiviste, analyse des besoins et des pratiques.

Introduction

1. Contexte

L'immigration dans la province de Québec relève à la fois des compétences du gouvernement fédéral et celui provincial depuis l'accord Canada-Québec signé en 1991. Selon les termes de cet accord, le gouvernement du Québec détermine le volume de personnes immigrantes à accueillir chaque année par catégorie alors que le gouvernement fédéral balise le volume annuel pour le pays tout entier, en tenant compte aussi de la planification du Québec. Dans cette province, la question du vieillissement de la population et celle du déclin du taux de natalité sont au cœur des orientations politiques relatives à l'immigration qui est considérée comme un moteur essentiel du développement socioéconomique. Selon une estimation de Statistique Canada, d'ici 2061, la population québécoise de 65 ans et plus connaîtra une forte croissance alors que celle des 0 à 19 et 20 à 64 restera modérée, voire négative (Canada & Statistique Canada, 2017 ; Québec, s. d.). Les politiques d'immigration visent notamment à amortir les conséquences de cette situation sur le plan linguistique (maintenir et renforcer la place du français) économique et démographique (pénurie de main-d'œuvre qualifiée, difficultés de financement des régimes de protection sociale, etc.).

Les participants à la recherche ont immigré dans un contexte où les migrants étaient admis selon quatre catégories (2003 à 2019) : (1) Migrant économique : ce sont des personnes sélectionnées pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne ; (2) migrant parrainé par la famille ; (3) réfugiés : migrants ayant reçu le statut de résident permanent en raison d'une crainte fondée de retourner dans leur pays d'origine ; (4) Autre migrant. La catégorie économique constituait au Québec la plus grande proportion de migrants. Elle représentait par exemple 57,8% des migrants admis en 2017 contre 23,2% pour la catégorie regroupement familiale, 17,5% pour celle des réfugiés et 1,6% autres (Institut de la statistique du Québec, 2014). Cette catégorie comprend le programme des travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec et celui des gens d'affaires (visiteurs commerciaux, investisseurs, mutation professionnelle). L'analyse des critères de sélection montre une volonté affichée et assumée d'attirer des personnes jeunes, en bonne santé ayant un bon niveau de qualification ainsi que des familles ayant de jeunes enfants. Selon les données de l'enquête sur la population active au Québec, 48,2% de la population immigrante détenait un grade universitaire contre 28,1% pour les natifs (Statistique Canada, 2012). Pour ces candidats à l'immigration, les opportunités d'emploi représentent un facteur déterminant. Or, plusieurs études montrent que malgré leur niveau de qualification élevé, ces personnes connaissent plus de difficultés d'insertion professionnelle avec un taux de chômage estimé à 9,8% contre 6,5% pour les natifs en 2016 (Statistique Canada, 2016).

Au processus d'adaptation à un nouvel environnement socioculturel, s'ajoutent les difficultés d'ajustement à un marché du travail qui a des exigences implicites souvent très différentes de celles du pays d'origine. La situation ne cesse de se dégrader avec une croissance du taux de chômage, celle du risque d'être prestataire d'aide sociale, l'augmentation de la déqualification et de la précarisation ainsi que du phénomène de la discrimination (Belhassen-Maalaoui, 2008 ; Boudarbat & Cousineau, 2010 ; Chicha & Charest, 2008 ; Giroux, 2011 ; Grant & Sweetman, 2004 ; Picot et al., 2008 ; Vatz Laaroussi et al., 2013). Aussi, du fait des difficultés d'arrimage de leur formation et de leur expérience aux besoins du marché du travail, plusieurs migrants, pourtant sélectionnés pour leur qualification, sont souvent obligés d'entamer un processus de reconversion professionnelle en plus de leur adaptation aux réalités du nouveau contexte (Blain, 2005) (Chanoux, 2009 ; Chicha & Charest, 2008). Cette situation de changement professionnel, parfois non désiré ou non prévu, se

caractérise généralement par ce que Blain qualifie de « perte de statut » (Blain, 2005). Cela entraîne souvent la nécessité d'une redéfinition de l'image de soi et de ses représentations, ainsi que la mobilisation de ressources diverses pour donner du sens à sa place dans le nouveau contexte social (Arcand & Germain, 2015 ; Arsenault, 2012 ; Blain, 2005 ; Guilbert et al., 2011 ; Misiorowska, 2012 ; Renaud et al., 2003).

Mais comment la complexité de la situation de transition que vivent ces personnes est-elle prise en compte dans les approches théoriques ainsi que dans les pratiques d'intervention en sciences de l'orientation ? Telle est la question sous-jacente au projet de recherche dont une partie des résultats sera présentée dans ce rapport.

Par ailleurs, selon les statistiques d'Emploi-Québec, les personnes immigrantes quitteraient en moyenne leurs emplois après une période d'environ 7 mois. Toutefois, les raisons de cette difficulté de maintien en emploi sont peu documentées.

Objectif général

Ce projet de partenariat vise à mieux comprendre l'adéquation entre les services offerts aux migrants et les besoins fondamentaux de ces derniers pour une insertion professionnelle durable et épanouissante. La finalité étant de proposer des pistes d'actions pour une amélioration des dispositifs d'accompagnement mis en œuvre.

Les objectifs spécifiques

1. Observer les prestations de services offertes par l'organisme partenaire aux nouveaux arrivants et évaluer auprès de ces derniers l'impact des services reçus sur leur parcours d'insertion professionnelle
2. Analyser en profondeur les facteurs ayant influencé ce parcours et leur concordance avec les objectifs des services offerts
3. Identifier des pistes d'actions pour une amélioration de ces services

2. Approches théoriques et méthodologiques

2.1. Cadre théorique

Les approches théorique et méthodologique privilégiées pour étudier les questionnements soulevés s'inspirent des orientations d'un modèle intégré de trois cadres conceptuels : L'analyse des transitions psychosociales (Schlossberg, 1995, 2005 ; Parkes, 1971) ; le modèle de la construction de soi (Guichard, 2004, 2005, 2009) et la théorie de la construction de la carrière (Savickas, 2005 ; 2011). Ces trois modèles permettent de cerner les bouleversements internes et externes qu'opèrent les situations de transition dans la vie de l'individu (transitions psychosociales) ; les processus de construction et de redéfinition identitaires mobilisés (modèle de la construction de soi) et l'impact des choix de vie fondamentaux ("thèmes de vie majeurs") pour l'individu dans ce processus de reconstructions de soi (théorie la construction de la carrière). Ces orientations théoriques montrent que les choix présents de l'individu sont soutenus par une reconstruction des événements passés mis en perspective (future). Ces trois approches sont toutefois centrées sur la capacité de l'individu à mettre en perspective ce qui constitue le thème majeur de sa vie à travers le développement de ses compétences à s'orienter sans une prise en compte rigoureuse des facteurs contextuels. Grâce à la présente recherche, ce manque a été comblé par l'intégration de l'approche par les capacités (A. Sen). Cela favorise une meilleure compréhension des problématiques en rapport avec le caractère "capacitant" (Verhoeven et al., 2007) des prestations de services : la capacité intrinsèque et effective de ces dispositifs d'accompagner les personnes immigrantes à effectuer librement des choix professionnels qu'elles ont des raisons de valoriser (Sen, 1992, 2010), des choix qui leur permettent l'accès à un emploi qu'elles jugent décent et qui contribue pleinement à la réalisation de leurs choix de vie fondamentaux.

2.2. Méthodologie

Mesures et traitements

La méthodologie mise en œuvre vise à concilier rigoureusement la complémentarité de l'analyse quantitative et qualitative à travers une approche mixte à devis séquentiel qui s'est déroulée en trois étapes.

Étape 1 : Étude exploratoire

Cette étude a été réalisée à partir d'une analyse de la documentation institutionnelle et une observation participante à l'aide d'une grille d'observation des prestations de l'organisme partenaire et des entretiens non directifs avec les conseillers de cet organisme. L'équipe de recherche a ainsi pu s'imprégner de la réalité des services offerts dans leur contexte pour concevoir des outils de recherche mieux adaptés aux besoins. Les résultats de cette première étude ont servi à définir les grandes dimensions de l'étude quantitative : l'enquête par questionnaire.

Étape 2 : Étude quantitative

Cette étude est fondée sur une enquête par questionnaire auprès des personnes immigrantes ayant bénéficié des prestations de l'organisme partenaire de 2003 à 2019. Les items ont été définis à partir des résultats de l'étude exploratoire mis en rapport avec les concepts clés du cadre théorique intégratif. Les données recueillies ont fait l'objet d'une analyse statistique descriptive par le logiciel SPSS.

Étape 3 : Étude qualitative

L'objectif à cette étape était d'analyser en profondeur les perceptions des participants sur les facteurs d'influence identifiés grâce aux résultats de l'enquête. Nous nous sommes intéressés également aux perceptions des employeurs afin de veiller à la cohérence des axes d'amélioration et des pistes d'actions avec les réalités du marché du travail. Les participants ont été recrutés par une technique d'échantillonnage intentionnel (Sandelowski, 1995). La taille de l'échantillon a été ajustée selon les principes de saturation empirique (Corbière & Larivière, 2014). Le corpus de ces entretiens (individuels et de groupe) a fait l'objet d'une double analyse : une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006; Paillé & Mucchielli, 2016) et une analyse par la méthode Alceste (Reinert, 2001) après une catégorisation préliminaire. Nous présenterons ici uniquement les résultats de l'analyse thématique.

3. Présentation des participants

3.1. Participants à l'étude quantitative (l'enquête)

L'enquête visait comme déjà mentionné les personnes immigrantes ayant bénéficié des prestations de l'organisme partenaire de 2003 à 2019. Elle a été réalisée en juin 2019.

Figure 1. Distribution des répondants selon le genre (N=321)

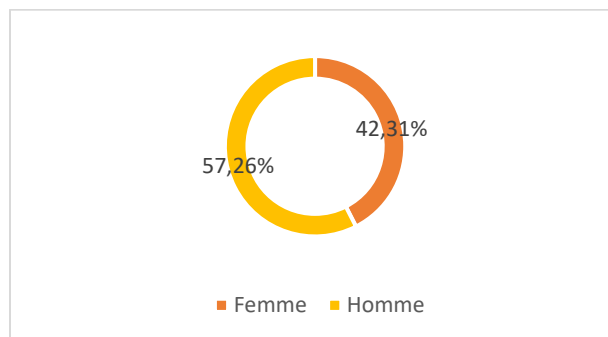


Figure 2. Distribution des répondants selon la provenance (N=321)

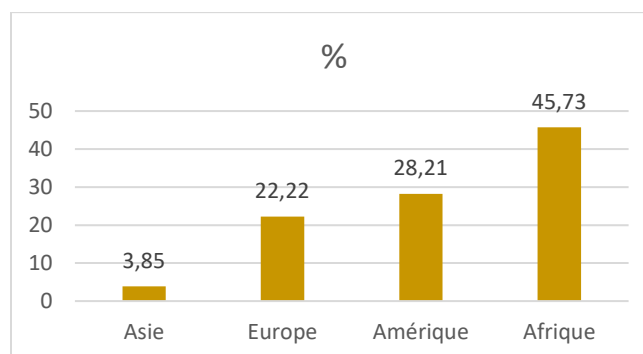
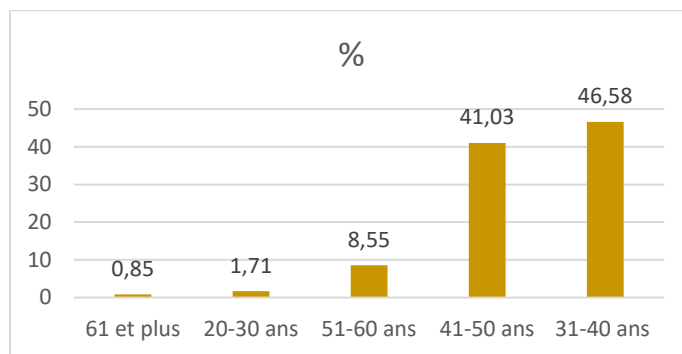


Figure 3. Distribution des répondants selon l'âge (N=321)



99,57% sont arrivées directement dans la province de Québec.

67% sont citoyens canadiens et 31% résidents permanents.

64 % se considèrent comme faisant partie d'une minorité visible.

63% considèrent leur niveau de maîtrise de la langue française à leur arrivée dans la province de Québec comme étant avancé avec une capacité d'argumentation élevée (pour 48%).

Tableau 1. Distribution des répondants selon le niveau d'étude

Réponse	%	N
Diplôme universitaire de 3e cycle (ex. Doctorat)	4,47	11
Diplôme universitaire de 2e cycle (ex. Maitrise,	40,65	100
Diplôme universitaire de 1er cycle (ex. Bac, Licence)	38,62	95
Diplôme collégial (ex. BTS)	10,57	26
Aucun diplôme avant mon arrivée au Canada	1,22	3
Autre (Merci de préciser)	4,47	11
Total des répondants		246
Données manquantes	23,36	75
Total		321

3.2. Participants à l'étude qualitative (entretiens semi-directifs)

Le corpus analysé porte sur 69 entretiens semi-directifs réalisés en juillet 2019.

62,3% des participants étaient des hommes et

37,7% des femmes.

84% avaient un emploi au moment de l'entretien contre 16% qui étaient au chômage.

Résultats

4. Parcours d'immigration

4.1. Situation professionnelle dans le pays d'origine et motif de l'immigration

Pour plus de 75 % des participants, le Canada est leur première expérience d'immigration. La majeure partie des répondants (78,42 %) étaient des salariés dans leurs pays d'origine. Ils avaient des salaires moyens pour plus de la moitié ou élevés (28,42 %). Les deux principales raisons de leur immigration sont :

- avoir de meilleures conditions de vie (67,12 %)
- offrir un meilleur avenir à leurs enfants (60,96 %)

5. Parcours d'intégration au Canada

5.1. Soutien financier

75 % des répondants affirment ne pas avoir reçu d'aide financière à leur arrivée au Canada. Ils ont vécu cette transition avec leurs propres économies (pour 88%) ou le soutien de la famille (pour 10%).

5.2. Qualification et formations complémentaires diplômantes

Malgré leur niveau de formation élevé (voir tableau 2 : 40,65% maîtrise, 38,62% bac) 58% des répondants ont dû entreprendre un parcours de formation menant à l'obtention d'un diplôme. Les principales raisons évoquées sont les suivantes (N=143) :

- approfondir ses connaissances dans un domaine spécifique (46,85%)
Approfondir mes connaissances en soins infirmiers, développer celles que je possédais déjà, avoir des outils didactiques très développés et à la pointe de l'évolution actuelle dans ce domaine.
- développer d'autres types de compétences (39,86%)
Avant mon arrivée au Québec j'occupais un poste de gestionnaire TI. Il était difficile pour moi d'avoir ce poste sans justifier que j'avais les compétences nécessaires en Gestion. J'ai donc travaillé en tant qu'Analyste Réseau et Télécoms (Hydro-Québec, CIUSSS centre sud de l'île de Montréal) dans un premier temps avant de m'inscrire à l'ENAP pour un DESS en administration publique que j'ai terminé. Je compte finaliser la maîtrise cette année afin de postuler un emploi de gestionnaire TI.
- obtenir de meilleures conditions de travail (32,17%)
Je voulais connaître le fonctionnement de l'administration publique pour pouvoir intégrer dans la fonction publique. Avoir plus des outils et surtout acquérir des compétences dans l'évaluation des programmes publique afin d'avoir plus d'opportunités pour intégrer un emploi beaucoup plus intéressant et qui m'inspire.
- le fait de ne pas pouvoir s'insérer en emploi (30,77%)
- le fait de ne pas trouver un emploi satisfaisant avec le diplôme obtenu dans son pays malgré l'obtention de l'équivalence (27,97%)

On peut penser que la non-reconnaissance des diplômes ainsi que les difficultés d'intégration dans les ordres professionnels poussent les nouveaux arrivants à retourner aux études afin de s'intégrer professionnellement ou pour se donner de nouvelles orientations.

5.3. Insertion professionnelle

5.3.1. Caractéristiques du poste occupé et maintien en emploi

Une grande majorité des nouveaux arrivants (73,17 %) parviennent à trouver un emploi en moins d'un an.

- Cependant, seuls 24,8 % ont un emploi fortement lié à leur niveau de formation ou qualification.
- Plus de 56 % des répondants déclarent que leur niveau de qualification est légèrement ou fortement supérieur aux exigences des fonctions qu'ils exercent en ce moment.
- Les éléments explicatifs peuvent être :
 - la sous-valorisation des diplômes obtenus à l'étranger
 - la non-reconnaissance des expériences acquises dans le pays d'origine
 - la difficulté à intégrer les ordres professionnels

Aussi, plus de 56 % quittent leurs emplois en moins d'un an. Ces données confirment les difficultés de maintien en emploi mentionnées dans l'introduction.

• Difficulté de maintien en emploi

Selon les explications fournies lors des entretiens, ce problème serait lié à plusieurs facteurs dont :

- le fait que l'emploi occupé ne correspond pas à son domaine d'intérêt
- les enfants à charge
- le manque de soutien
- le manque de considération
- le travail peu qualifié
- le salaire peu stimulant et en deçà de son niveau de qualification

Je crois que j'ai eu entre vingt et trente employeurs différents, parce que j'ai travaillé quand je suis arrivée, déjà j'ai eu une mauvaise expérience, j'ai travaillé, c'était en cuisine, un mois. Mais le problème, c'est que quand on est arrivé, on avait accès à des emplois à seulement 10, 35\$. C'est-à-dire qu'on nous offre beaucoup d'emplois, mais peu qualifiés et peu payés. Nous on avait un loyer, on a pris un loyer à l'aveuglette avec nos repères de notre pays. Je n'avais pas d'intérêt, j'étais démotivé.

- les relations avec les collègues : moquerie, préjugés, stéréotypes, etc.

Cette difficulté proviendrait aussi du fait que la plus grande partie des personnes sont orientées vers des emplois qu'ils ne valorisent pas, car parfois loin de leurs domaines d'étude ou de qualification. Cela amène beaucoup à quitter leur emploi au bout de quelques mois. Par ailleurs, certains répondants soulignent se sentir « constamment surveiller » puisqu'on les soupçonne « de ne pas être capables de bien faire le travail ». Ils décrivent un « choc culturel » qui rend parfois difficile le maintien à l'emploi.

C'est surtout au niveau de l'intégration au travail que les problèmes se posent. On nous fait bien comprendre qu'on ne sera jamais québécois, nous autres "les importés". Mais ça reste très courtois quand même. Également, la subtilité des codes de communication à la québécoise. L'hypocrisie du milieu de travail, très forte en milieu professionnel québécois. Le sentiment anti-français, et anti-tout ce qui ne vient pas du Québec.

À cela s'ajoute « la mauvaise foi de certains employeurs » qui recrutent les migrants pour payer la moitié du salaire « sans intention réelle de les garder ».

• Pistes pour favoriser le maintien en emploi

- Le suivi des conseillers pourrait aider ou faciliter le maintien en emploi. Les répondants mentionnent que le fait d'avoir un conseiller avec qui l'on peut discuter aiderait énormément à affronter les problèmes rencontrés dans les milieux de travail.

Si j'avais quelqu'un qui pourrait me rappeler les astuces l'organisme partenaire, je pense que je n'allais pas perdre mon premier emploi. Je me suis sentie seule. Je ne savais pas comment se comporter face aux provocations de mes collègues. Une fois au travail, j'étais abandonnée à moi-même, je ne savais pas où aller. C'était difficile. Tu ne sais pas si tu peux aller parler avec ton employeur ou pas par peur de perdre ton job. Lorsque j'ai trouvé un nouvel emploi, j'ai parlé avec une intervenante, elle m'avait donné beaucoup de conseils. Ça m'a aidé.

Moi, je suis chanceuse, une fois je voulais abandonner, je ne me sentais pas bien. Je me sentais jugé par mes collègues, je ne comprenais pas les expressions d'ici. On se moquait de moi. Un conseiller m'a expliqué comment je devrais agir. C'était super. Je connais des amis qui n'avaient pas des suivis, beaucoup ont changé leur job. Avoir un conseiller aide beaucoup. En tout cas dans mon cas, c'était bénéfique.

- Avoir des clés de compréhension des comportements des collègues québécois
- Le mentorat

5.3.2. L'expérience du bénévolat

La moitié des répondants affirment avoir eu une expérience de bénévolat. Pour une partie, le bénévolat a eu un impact positif dans l'insertion professionnelle. Ces participants soulignent que le bénévolat leur a permis d'avoir une première expérience canadienne, des références pour postuler à des emplois ou développer un réseau de contacts.

Le bénévolat a eu un impact très positif. J'ai eu des amis, de l'information très utile pour mon développement professionnel. Ça m'a permis d'avoir de bonnes références et démontrer mes compétences.

Cependant, certains répondants jugent que le bénévolat n'a pas été très aidant pour leur insertion professionnelle. Pour ces derniers, le bénévolat s'est fait dans des domaines éloignés de leurs qualifications. Ce qui rend difficile la valorisation de l'expérience du bénévolat dans la recherche d'emploi. D'autres avaient le sentiment d'être exploités.

Pas du tout. J'ai postulé pourtant dans plusieurs postes du YWCA alors ils ont trouvé que je n'étais pas assez compétente pour un poste, mais ils appréciaient énormément mon travail gratuit trilingue à la bibliothèque. Je trouvais que c'était de l'exploitation alors que la madame avec qui je travaillais (était responsable de la bibliothèque) voulait que je la remplace pour la responsabilité de la bibliothèque, mais un salaire qui allait avec n'était pas question.

5.3.3. Bien-être et niveau de satisfaction par rapport à sa situation

Tableau 2. Niveau de satisfaction par rapport à la vie professionnelle

		Très insatisfaisant	Insatisfaisant	Neutre	Satisfaisant	Très satisfaisant	Ne s'applique pas	total
Conciliation avec ma vie de famille	N	16	17	16	71	81	4	
	%	7,8	8,29	7,8	34,63	39,51	1,95	205
Localisation	N	11	19	22	71	82	0	
	%	5,37	9,27	10,73	34,63	40	0	205
Salaire	N	10	29	39	99	28	0	
	%	4,88	14,15	19,02	48,29	13,66	0	205
Bénéfices	N	13	25	51	72	36	8	
	%	6,34	12,2	24,88	35,12	17,56	3,9	205
Potentiel d'avancement et de carrière	N	12	44	52	59	32	6	
	%	5,85	21,46	25,37	28,78	15,61	2,93	205
Conditions de travail	N	6	14	31	102	52	0	
	%	2,93	6,83	15,12	49,76	25,37	0	205
Équipe de travail	N	9	16	23	99	58	0	
	%	4,39	7,8	11,22	48,29	28,29	0	205
Mise en œuvre des compétences développées dans mon pays d'origine (ou pays de départ)	N	9	20	49	73	46	8	
	%	4,39	9,76	23,9	35,61	22,44	3,9	205
Tâches réalisées	N	4	15	27	91	67	1	
	%	1,95	7,32	13,17	44,39	32,68	0,49	205
Reconnaissance	N	6	27	37	84	50	1	
	%	2,93	13,17	18,05	40,98	24,39	0,49	205
Horaire de travail	N	8	19	18	72	88	0	
	%	3,9	9,27	8,78	35,12	42,93	0	205
Niveau de satisfaction générale tous aspects confondus	N	2	17	27	117	42	0	
	%	0,98	8,29	13,17	57,07	20,49	0	205

- Moins de la moitié des participants estiment que leur situation socioprofessionnelle s'est améliorée par rapport à celle qu'ils avaient avant leur immigration au Canada.
- 24,8 % estiment qu'elle est restée identique à celle d'avant.
- 20 % considèrent que leur situation socioprofessionnelle s'est détériorée.
- En outre, environ 14 % semblent regretter leur immigration au Canada : ces personnes n'auraient pas choisi le Canada comme pays d'immigration s'ils pouvaient revenir en arrière pour les raisons suivantes :
 - ils n'ont pas trouvé un emploi dans leurs domaines (38,24 %)
 - leurs diplômes et grades n'ont pas été reconnus (35,29 %)
 - ils sont insatisfaits de leur salaire (32,25 %)
- 21,8% des répondants mentionnent que l'immigration a eu un impact négatif sur leur bien-être ou leur santé. La majorité d'entre eux (54%) ont vu leur état psychologique se détériorer.

Synthèse des principaux résultats Insertion professionnelle et maintien en emploi

Qualification et formations complémentaires diplômantes

- 58% des répondants ont dû entreprendre un parcours de formation menant à l'obtention d'un diplôme (malgré leur niveau de formation élevé : 40,65% maîtrise, 38,62% bac).
- Principales raisons :
 - approfondir ses connaissances dans un domaine spécifique (46,85%)
 - développer d'autres types de compétences (39,86%)
 - obtenir de meilleures conditions de travail (32,17%)
 - le fait de ne pas pouvoir s'insérer en emploi (30,77%)
 - le fait de ne pas trouver un emploi satisfaisant avec le diplôme obtenu dans son pays malgré l'obtention de l'équivalence (27,97%).

Insertion professionnelle

- 73,17 % trouvent un emploi en moins d'un.
- Cependant, seuls 24,8 % ont un emploi fortement lié à leur niveau de formation ou de qualification.
- Plus de 56 % trouvent que leur niveau de qualification est légèrement ou fortement supérieur aux exigences des fonctions qu'ils exercent.
- Principales raisons :
 - sous-valorisation des diplômes obtenus à l'étranger
 - non-reconnaissance des expériences acquises dans les pays d'origine
 - difficulté à intégrer les ordres professionnels

Le maintien en emploi

Plus de 56 % quittent leur emploi en moins d'un an.

- Principales raisons :
 - l'emploi occupé ne correspond pas à son domaine d'intérêt
 - les enfants à charge
 - le manque de soutien
 - le manque de considération et de confiance
 - le travail peu qualifié
 - le salaire peu stimulant et en deçà de son niveau de qualification
 - les relations avec les collègues : moquerie, préjugés, stéréotypes, etc.
 - « la mauvaise foi de certains employeurs » qui recrutent les migrants pour payer la moitié du salaire « sans intention réelle de les garder »
- Pistes pour favoriser le maintien en emploi :
 - maintenir le suivi et l'accompagnement des conseillers pendant les premières étapes de l'intégration
 - avoir des clés de compréhension des comportements des collègues québécois
 - le mentorat

Le bénévolat

- Impact positif :
 - a permis d'avoir une première expérience canadienne
 - des références pour postuler à des emplois
 - développer un réseau de contacts
- Limites :
 - le bénévolat dans des domaines éloignés de ses qualifications n'est pas aidant
 - cet écart rend difficile la valorisation de l'expérience du bénévolat dans sa recherche d'emploi
 - le sentiment d'être exploités parfois

Impacts de l'immigration sur la santé

- Impact négatif sur le bien-être ou la santé : 21,8%
- Détérioration de l'état psychologique : 54%

6. Services d'accompagnement à l'orientation

6.1. Effets perçus des prestations

6.1.1. Ateliers

54,86 % des 175 personnes ayant participé à des ateliers affirment que cela leur a permis de trouver un travail plus rapidement. Pour ces personnes, les ateliers sont aidant pour plusieurs raisons dont les principales seraient :

- apprendre à rédiger le CV et la lettre de présentation selon les normes canadiennes
- faire des simulations d'entretiens
- apprendre à rentrer en contact avec les employeurs.

L'apport de ces ateliers était : la préparation de CV, établir un premier contact avec un employeur potentiel. Cela m'a aussi permis de comprendre les techniques d'entretien d'embauche, les principales réglementations du marché du travail québécois et les savoir-être en milieu du travail québécois.

Connaître le cadre et le marché du travail québécois. Se familiariser avec le langage approprié qui, même si on parle le français, peut être différent de celui utilisé en France. Appréhender la façon de se présenter devant un employeur québécois. Rédiger un curriculum vitae à la manière québécoise. Et enfin, se rassurer en échangeant nos inquiétudes face à cette nouvelle expérience.

Cependant, un peu plus de 45 % des personnes affirment que les ateliers n'ont pas permis de trouver facilement un emploi. Les raisons évoquées sont entre autres, le manque de contact avec les employeurs.

C'est très théorique (soutien et orientation à la recherche d'emploi), il n'y avait pas de contact direct avec les employeurs, et si y'en a souvent, les postes ne sont pas adaptées pour tous selon les secteurs et les compétences, ce qui démotive un peu une personne avec un bagage intellectuel et une expérience professionnelle qui souhaite donner suite à son parcours sous d'autres cieux. Il serait bien de placer les personnes selon leurs compétences à des postes pour stages ou essais pour donner la chance de les faire connaître et les intégrer directement au marché du travail, car souvent des personnes se voient fermer les portes aux premières entrevues pour des raisons autres que les compétences et la formation. Il faudrait mettre plus de palpables dans ces programmes. Il faut qu'ils soient le trait d'union entre les nouveaux arrivants et le marché de l'emploi réel, une première porte d'entrée.

Beaucoup de répondants parlent aussi de conseils peu adaptés à leur situation ou à leurs domaines de compétences

J'étais avec un groupe qui cherche un emploi dans l'entretien ménager ou bien dans le commerce alors que mes recherches sont plus hautes, car j'ai un diplôme de cycle universitaire en mathématique appliquée à la statistique. Entre autres presque toutes les entrevues qu'on a faites étaient trop simples pour moi. Ça ne me donne pas de plus malheureusement.

Une autre raison évoquée par les répondants est l'absence de personnalisation dans les services. Ils estiment que dans les ateliers, on met ensemble des personnes qui n'ont ni les mêmes profils ni les mêmes objectifs.

Les informations mentionnées lors de ces ateliers ne reflétaient pas vraiment la réalité du milieu professionnel québécois dans mon domaine (administratif). Beaucoup de conseils donnés ne me concernaient pas, car déjà francisés.

Dans le même ordre d'idées, certains répondants ont évoqué la nécessité « de personnaliser l'aide » et de trouver des programmes plus adaptés pour les profils de migrants « très qualifiés ».

Les analyses de variance confirment les liens de dépendance entre les variables, *trouver un emploi après les ateliers* et le *niveau d'étude*. Par exemple, les répondants qui ont un niveau de doctorat ont moins de chance de trouver un emploi grâce aux ateliers.

6.1.2. Stages en entreprise et effets perçus

Seulement 37 personnes (13,5 %) parmi les répondants à cette enquête ont pu réaliser un stage en entreprise dans le cadre de leur accompagnement. Parmi eux, 28 répondants (plus de 75%) affirment que les stages leur ont permis de trouver facilement un emploi. En effet, ces stages ont permis d'avoir la première expérience canadienne requise pour faciliter l'accès à l'emploi.

Grâce à ce stage d'un an (remplacement d'une adjointe administrative en congé de maternité), j'ai pu obtenir de sérieuses références et une bonne expérience en emploi dans l'administration.

En outre, les stages sont décrits par les répondants comme des occasions qui permettent de démontrer leurs compétences et de donner confiance aux employeurs qui sont souvent très hésitants à l'idée d'embaucher un nouvel arrivant.

J'ai fait un stage non rémunéré d'un mois. Après le stage, j'ai continué à travailler pour le même employeur, mais il me paie 50 % du salaire, autre 50 % sont payés par le gouvernement pendant 6 mois. Ces 7 mois de travail m'ont permis de démontrer à l'employeur que je suis une bonne employée.

Cependant, une partie des répondants (24,32 %) affirment que leurs stages n'ont pas permis de trouver un emploi. Cela concerne essentiellement des stages qui n'ont pas de rapport avec leurs objectifs professionnels.

6.1.3. Accompagnement individuel et effets perçus

61,17 % des répondants (N=167) ont bénéficié d'un accompagnement individuel. La plus grande partie d'entre eux (58 %) ont fait un ou deux entretiens et les autres (42%) trois entretiens ou plus.

Sur l'ensemble des personnes ayant bénéficié d'entretiens individuels (167), environ 53 % d'entre eux affirment que ces entretiens leur ont permis de trouver rapidement un emploi. L'appréciation de ces entretiens réside dans le fait de se sentir considéré non plus comme « un numéro », mais comme une personne avec des besoins spécifiques. "L'aide à la recherche d'emploi devient plus personnalisée » ce qui permet d'avoir des conseils plus adaptés à la situation du migrant et à ses domaines.

Ma conseillère était disponible pour mes questions. On revoyait ensemble mon CV et ma lettre de motivation. Elle me conseillait par rapport à mon secteur. Je me sentais spécial, car j'avais une personne en ma disposition, avec qui je pouvais communiquer par courriel ou au téléphone.

Ces entretiens « personnalisés » permettent aussi de rendre la recherche d'emploi plus ciblée et mieux orientée.

Dans certaines phases de recherche d'emploi, je me suis désespérée et parfois j'ai pensé à changer carrière où travailler donc n'importe quel travail. Mais ces entretiens m'ont permis d'encadrer ma recherche et savoir ce que je veux réellement. Ainsi c'était comme un soutien psychique.

Synthèse des principaux résultats Effets perçus des prestations reçues

Effets perçus des ateliers

- 54,86 % trouvent que cela a permis de trouver un travail plus rapidement :
 - apprendre à rédiger le CV et la lettre de présentation selon les normes canadiennes
 - faire des simulations d'entretiens
 - apprendre à rentrer en contact avec les employeurs
- Limites :
 - le manque de contact avec les employeurs
 - des conseils parfois peu adaptés à la situation ou aux domaines de compétences de certains participants
 - l'absence de personnalisation dans les services : les ateliers mettent ensemble des personnes qui n'ont ni les mêmes profils ni les mêmes objectifs
 - développer des programmes plus adaptés pour les profils de migrants « très qualifiés » : les analyses statistiques montrent que les répondants qui ont un niveau de doctorat ont moins de chance de trouver un emploi grâce aux ateliers

Effets perçus des stages en entreprise

- La réalisation de stages favorise l'insertion professionnelle (75%) :
 - permet d'avoir la première expérience canadienne requise pour faciliter l'accès à l'emploi
 - permet de démontrer ses compétences et de donner confiance aux employeurs qui sont souvent très hésitants à l'idée d'embaucher un nouvel arrivant
- Limites :
 - les stages qui ne sont pas en rapport avec les objectifs professionnels ne semblent pas très aidants

Effets perçus des entretiens individuels

- Les entretiens individuels ont un effet bénéfique (pour 53 %, cela a permis de trouver rapidement un emploi) :
 - l'aide à la recherche d'emploi devient plus personnalisée
 - les entretiens permettent d'avoir des conseils plus adaptés
 - le participant ne se sent plus comme "un numéro"
 - cela permet aussi de rendre la recherche d'emploi plus ciblée et mieux orientée

6.2. Appréciation générale des services de l'organisme partenaire

Tableau 3. Estimation de l'apport des services de l'organisme partenaire

		Fortement en désac- cord	Plutôt en désaccord	Ni en ac- cord ni en désaccord	Plutôt en ac- cord	Fortement en accord	Ne s'ap- plique pas	total
... avoir plus confiance en moi, en mes capacités	N	24	18	56	64	69	20	
	%	9,56	7,17	22,31	25,5	27,49	7,97	251
... mieux cibler mes intérêts professionnels	N	21	20	45	84	62	19	
	%	8,37	7,97	17,93	33,47	24,7	7,57	251
... accroître ma motivation à trouver un emploi dans mon domaine	N	26	24	47	67	69	18	
	%	10,36	9,56	18,73	26,69	27,49	7,17	251
... mieux structurer mon projet professionnel	N	21	25	45	89	54	17	
	%	8,37	9,96	17,93	35,46	21,51	6,77	251
... améliorer ma capacité à me créer des opportunités professionnelles	N	23	26	50	75	60	17	
	%	9,16	10,36	19,92	29,88	23,9	6,77	251
... améliorer mon efficacité dans ma recherche d'emploi	N	19	22	41	79	75	15	
	%	7,57	8,76	16,33	31,47	29,88	5,98	251
... créer un réseau de contacts professionnels	N	38	33	60	56	45	19	
	%	15,14	13,15	23,9	22,31	17,93	7,57	251
... mieux connaître le milieu de travail au Québec	N	19	18	35	70	92	17	
	%	7,57	7,17	13,94	27,89	36,65	6,77	251
... développer des attitudes compatibles avec le marché du travail québécois	N	22	16	52	82	59	20	
	%	8,76	6,37	20,72	32,67	23,51	7,97	251
... m'insérer dans un emploi qui correspond à mes intérêts	N	38	26	52	67	52	16	
	%	15,14	10,36	20,72	26,69	20,72	6,37	251
... m'insérer dans un emploi qui correspond à mon niveau de formation (ou qualification)	N	40	36	50	58	49	18	
	%	15,94	14,34	19,92	23,11	19,52	7,17	251
... connaître les possibilités d'emplois	N	18	22	41	82	76	12	
	%	7,17	8,76	16,33	32,67	30,28	4,78	251
... devenir plus autonome dans mes démarches de recherche d'emploi	N	18	15	37	77	80	24	
	%	7,17	5,98	14,74	30,68	31,87	9,56	251
... identifier les sources d'information qui favorisent mon insertion	N	16	19	42	94	62	18	
	%	6,37	7,57	16,73	37,45	24,7	7,17	251
... m'insérer et me maintenir en emploi	N	29	33	54	63	53	19	
	%	11,55	13,15	21,51	25,1	21,12	7,57	251

6.2.1. Les éléments les mieux appréciés

De manière générale, une grande partie des participants affirment être satisfaits du soutien reçu de l'organisme partenaire. Ces dernières leur ont fourni les outils nécessaires pour affronter le milieu de travail canadien et québécois.

- Identifier les sources d'information qui favorisent l'insertion en emploi : 62,15 %
- Mieux structurer leur projet professionnel : 57 %
- Développer des attitudes compatibles avec le marché du travail québécois : 56,18 %
- Élaborer et présenter son CV
- Le fonctionnement du milieu de travail canadien et québécois
- L'importance d'un réseau et comment le créer
- Se préparer et se présenter pour une entrevue d'embauche
- Chercher un emploi
- La francisation
- Rédiger une lettre de présentation et de motivation
- La culture québécoise et canadienne
- Le code du travail canadien
- L'importance du stage

Les différents services mis en place ainsi que les activités proposées ont contribué à rendre moins difficile l'insertion professionnelle comme l'illustrent les extraits ci-dessous :

Les gens de l'organisme partenaire m'ont bien aidé à rédiger mon CV, ma lettre de motivation, on a fait quand même une simulation d'entrevue avec mon possible employeur. Fait qu'on l'a fait en 2 jours. Une journée on a travaillé ma partie de mon CV. On a travaillé ma lettre de motivation après ça c'était même elle qui m'avait dit que j'ai une petite entreprise qui cherche analyste programmeur qui a un baccalauréat et qui parle espagnol en plus.

Oui, des informations utiles, comprendre le marché du travail, comprendre comment déposer son CV, comment faire une entrevue. Comment rédiger le cv, c'est-à-dire, le préparer et tout ça. L'organisme partenaire a de bonnes ressources pour ça.

Oui, bien on a fait des cours de curriculum vitae, d'entrevues, des choses comme ça... On a fait un autre cours dans une agence de développement de la carrière. C'était sur la culture québécoise et bien la culture de travail et des choses comme.

La conseillère en orientation au début elle m'a conseillée individuellement, après elle m'a inscrit dans un groupe de recherche actif...Où j'apprenais comment faire une recherche selon les standards québécois et comment faire un curriculum vitae et comment se comporter dans une entrevue, comment faire une lettre de présentation puis en même temps rechercher où sont les entreprises d'architecture ou d'autres emplois auxquels je n'avais même pas pensé, comme où travailler comme technicien parce que je ne pouvais pas être architecte directement ici.

Limites

En analysant l'apport des services de l'organisme partenaire dans les parcours d'insertion des répondants, on constate que 42 % des répondants affirment que le service leur ont permis de s'insérer dans un emploi qui correspond à leur niveau de formation de ou qualification. Pour plus de 30 % des répondants, les services offerts n'ont pas permis d'avoir un emploi dans leurs domaines. Certaines personnes estiment que l'organisme partenaire les pousse à accepter des emplois qui ne relèvent pas de leur domaine. D'autres trouvent que les conseils prodigués sont un peu en décalage par rapport aux réalités du marché du travail.

Je dirais que j'ai eu une aide psychologique. J'allais voir l'organisme partenaire pour reprendre de l'énergie, de la confiance dans ma démarche de recherche d'emploi. Mais je n'avais pas besoin de services particuliers,

car j'étais autonome dans ma recherche. Un bon point est l'entraînement aux entretiens. J'ai aimé cela ... En revanche je trouve que les conseils donnés sur le fonctionnement du marché québécois ne s'appliquaient plus... peut-être que ces conseils étaient valables en 1995 ou 2000, mais la société a évolué et le marché du travail avec. Pour exemple on nous vantait le fait de faire des jobs, pour avoir de l'expérience, même si ce n'était pas dans notre domaine. On nous disait que les Québécois valorisent cela. Mon expérience montre le contraire. En fait je trouve que le marché québécois au niveau de la sélection de candidatures ressemble fortement au marché français. Les diplômes sont très importants et il ne faut pas faire des emplois qui ne sont pas dans notre domaine au risque de se heurter à l'incompréhension des employeurs sur notre parcours. Attention aussi de bien préciser que le Québec valorise ses propres diplômes. Vous pouvez être un petit génie avec 6 doctorats, le Québec ne vous donnera pas plus de chances. Les employeurs ne reconnaissent que les diplômes québécois ou sinon il faut faire son expérience et être très patient. L'organisme partenaire ne nous prépare pas à cela.

Au niveau du maintien en emploi, 25 % des répondants mentionnent être en désaccord sur l'efficacité des services de l'organisme partenaire. Ces répondants ont souligné le manque de suivi une fois en emploi.

Le service m'a aidé à avoir une 1^{re} bonne expérience dans mon domaine professionnel. Mais pas à me maintenir en emploi, il devrait y avoir un suivi entre l'employé, l'organisme partenaire et l'employeur, pour que l'organisme partenaire intervienne comme médiateur en cas de dissonance culturelle. C'est le problème majeur, surtout à Québec, est que la plupart des employeurs engagent hypocritement des immigrants pour payer la moitié de leur salaire, en étant soutenu par Emploi Québec. Mais ils s'en débarrassent rapidement et ne leur offrent jamais de poste stable et qualitatif.

En outre, près de 30 % des répondants estiment que les services de l'organisme partenaire ne leur ont pas permis de développer un réseau de contacts. Pourtant, beaucoup considèrent que le réseau est nécessaire pour l'intégration professionnelle.

Le fait d'avoir suivi tout le parcours de l'organisme partenaire et d'avoir bénéficié de mentorat, sans pouvoir m'insérer professionnellement dans mon domaine d'activité, m'a confirmé que sans réseau créé à Québec de longue date, je ne pourrais pas trouver d'emploi dans mon secteur. Cela m'a préparée mentalement à réorienter ma carrière à 180° et donc, à initier une recherche d'emploi dans un domaine professionnel inconnu, à côté de mon domicile.

Synthèse des principaux résultats		
Appréciation générale des services de l'organisme partenaire		
Éléments les mieux appréciés	Limites	Suggestions
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les sources d'information qui favorisent l'insertion en emploi : 62,15 % - Mieux structurer leur projet professionnel : 57 % - Développer des attitudes compatibles avec le marché du travail québécois : 56,18 % - Élaborer et présenter son CV - Le fonctionne du milieu de travail canadien et québécois - L'importance d'un réseau et comment le créer - Se préparer et se présenter pour une entrevue d'embauche - Chercher un emploi - La francisation - Rédiger une lettre de présentation et de motivation - La culture québécoise et canadienne - Le Code du travail canadien - L'importance du Stage 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientation vers les emplois non souhaités ou qui ne correspondent pas à son niveau de formation ou de qualification - Les services de l'organisme partenaire ne semblent pas aidant en ce qui concerne le maintien en emploi et le développement d'un réseau de contacts - Manque d'implication d'employeurs dans le processus - Manque de ressources pour gérer le stress - Manque de suivi 	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler davantage en collaboration étroite avec les employeurs pour réduire l'écart entre les prestations de services et les exigences de ces derniers - Prévoir, par exemple, des journées de discussions avec les employeurs et les nouveaux arrivants ainsi que le parrainage en entreprise - Mettre en place une cellule ou un espace où les migrants pourraient aborder des questions critiques rencontrées dans leurs milieux de travail, discuter avec d'autres migrants de la manière dont ils gèrent ou dont ils ont géré les problèmes critiques liés au travail, etc.

Perceptions des employeurs

7. Portrait des entreprises

17 employeurs ayant au sein de leur entreprise des personnes immigrantes ont participé aux entretiens réalisées en juin 2019. Le pays d'origine de ces migrants était essentiellement l'Afrique, la France et l'Amérique du Sud.

Tableau 4. Caractérisation des entreprises

No.	Taille entreprise	CAE	Nombre d'employés immigrants	% d'employés immigrants
1	100	Santé/services sociaux	6	6.0%
2	150	Construction	50	33.3%
3	360	Hébergement	180	50.0%
4	1			
5	150	Transformation matière plastique	50	33.3%
6	200	Santé/services sociaux	45	22.5%
7	70	Fabrication	3	4.3%
8	4000	Assurance	600	15.0%
9	275	Distribution	10	3.6%
10	1	Ressources humaines		
11	60	Fabrication	15	25.0%
12	3450	Transformation alimentaire	1050	30.4%
13	3500	Gestion immobilière		0.0%
14	360	Conseil Informatique	200	55.6%
15	200	Transformation alimentaire	60	30.0%
16	670	Informatique	250	37.3%
17	75	Vente/Chauffage et Climatisation	8	10.7%

8. Principales raisons relatives au recrutement des personnes immigrantes

La pénurie de main-d'œuvre, les compétences, ouverture des personnes immigrantes à occuper des postes moins valorisés et l'empathie sont les principales raisons évoquées par les employeurs rencontrés.

8.1. Pénurie de main-d'œuvre

Selon les participants, pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, la contribution des personnes immigrantes est remarquable et nécessaire pour les entreprises

C'est en raison de la pénurie de main-d'œuvre. C'est un bassin de gens potentiellement intéressant pour mon entreprise. Bien que la diversité soit importante, je crois que ça amène une ouverture chez les employés. Ça force les employés canadiens et québécois à se méfier de ce qui est évident pour eux. Le partage des connaissances que les immigrants et les Québécois s'apportent mutuellement.

Oui, bien premièrement, il y a, je dirais qu'il y a deux types de raisons. La première raison, c'est que par exemple, pour le traiteur et la boulangerie, ce sont des secteurs où la main-d'œuvre au Québec est vraiment difficile à trouver. Il n'y a pas beaucoup de gens, maintenant, qui font la formation professionnelle. En boulangerie ou en pâtisserie. C'est sûr que le contexte actuel, c'est la pénurie de main-d'œuvre.

8.2. Compétences

Pour certains répondants, ils font recours aux immigrants en raison de leurs compétences qui sont parfois difficiles à trouver sur le marché du travail canadien.

La raison principale ce sont les compétences. Si une personne immigrante a les compétences pour occuper un poste ici on va être autant à l'embaucher qu'un Québécois. Pis sinon au niveau des immigrants c'est qu'il y a la notion de temporaire et de permanent aussi. En ce moment on est en démarche pour accueillir des travailleurs guatémaltèques. C'est pour du temporaire. Puis ce qui nous motive à aller les chercher c'est qu'il n'y a pas de main-d'œuvre ici.

8.3. Ouverture des personnes immigrantes à occuper des postes moins valorisés

Il ressort des entretiens qu'il est plus facile de trouver des travailleurs qui acceptent des postes de travail moins valorisés avec des conditions de travail moins flatteuses parmi les migrants plutôt que parmi les Canadiens de naissance. Par exemple, travailler pendant la nuit, durant les fins de semaine et accepter un faible salaire, entre autres.

(...) Pour les postes un peu plus, je dirais à l'hôtel, par exemple les gens qui travaillent à l'entretien ménager, à la réception, bien c'est certain qu'on a eu de bonnes expériences avec des gens qui étaient immigrants. Par exemple, des étudiants de l'Université Laval. On a affiché un poste dernièrement qui était auditeur de nuit, donc c'est comme le réceptionniste la nuit. On a des emplois qui n'ont pas un très haut niveau de diplômes, puis je pense que les gens vont de plus en plus à l'université, faire des diplômes un peu plus élevés. Donc c'est certain que le type d'emploi que nous on recrute, c'est un peu plus difficile, je dirais actuellement. D'avoir plusieurs candidatures, puis en général, on reçoit beaucoup de candidatures de gens immigrants et puis on y voit aucun problème.

8.4. Empathie

L'empathie a été aussi mentionnée comme une raison qui pousse certains entrepreneurs, qui sont eux-mêmes migrants, à recruter des migrants.

Moi comme je suis immigrante aussi, c'est sûr que je comprends un peu mieux la réalité de ces personnes. Et je sais que ce n'est pas toujours facile quand on arrive dans un pays où ce n'est pas notre langue, que la culture

est différente. Alors c'est plus donner à ces personnes une chance moi je vois cela aussi comme oui c'est une personne qui vient d'un autre pays et je vois aussi qu'on peut apprendre quelque chose de différent, d'une façon différente de réagir, de travailler, ça peut nous emmener les outils de travail. C'est sûr que oui il y a une certaine adaptation à faire parce que chaque culture est différente alors l'adaptation avec les employés sur place, mais je pense aussi que cela peut créer une richesse dans l'entreprise. Alors moi je suis vraiment ouverte de ce côté.

9. Obstacles à l'embauche des personnes immigrantes

9.1. Compétences des migrants

Selon certains propos des participants, généralement les compétences acquises en dehors du Canada incluant les diplômes réalisés en dehors du Canada ne sont pas toujours valorisées. De même, les expériences de travail hors Canada n'avantagent pas toujours les migrants. Ils affirment que cela varie légèrement selon les domaines, les pays d'origine ainsi que selon les pays d'obtention des diplômes. Les extraits de verbatim ci-dessous illustrent bien ces propos.

On s'attend à ce que la personne ait déjà les compétences, ait déjà fait ces preuves sur le marché du travail au Québec. Malgré que quand on fait du recrutement en Europe ils arrivent directement chez nous. Mais ils ont de l'expérience en Europe ce n'est pas des juniors. On va les recruter pour leurs compétences, leurs expériences, leurs éducations qu'ils ont acquises pour combler ces postes. Fait que ce sont plus des postes qualifiés.

Certains immigrants qui arrivent ici avec un paquet de diplômes, puis ce n'est pas reconnu ici, donc c'est quelque chose qui doit être difficile pour eux et je le sais que ça peut bloquer certaines personnes. Par exemple, ici, il y a une tabagie. Ce n'est pas nous qui embauchons pour eux, c'est vraiment la personne qui gère la tabagie, puis je le sais qu'elle nous a déjà dit qu'elle avait reçu un CV et la personne avait un diplôme en médecine ou quelque chose comme ça, puis elle a dit qu'elle ne pouvait pas embaucher cette personne, car elle avait trop de diplômes. Tu sais, ça fait que c'est comme négatif des deux côtés, car la personne ne peut pas travailler avec son diplôme, mais en même temps, elle a tellement de diplômes que ça peut faire peur aux employeurs qui habituellement embauchent une main-d'œuvre qui est peut-être un peu moins éduquée.

(...) Puis, au niveau des postes en soins, c'est vraiment un défi pour nous. On a un gros enjeu, une pénurie de postes de préposés aux bénéficiaires, de postes de soins infirmiers. UHM, les gens qui n'ont pas les équivalences, un exemple, par rapport aux pays africains, les gens qui ont une formation d'infirmiers là-bas ne peuvent occuper qu'un post ici comme préposés aux bénéficiaires. Mais ils se doivent d'avoir minimale-ment notre équivalent d'un secondaire cinq. C'est un gros travail d'équivalence de diplôme, d'expériences, puis d'un pays à l'autre, ça change beaucoup donc, c'est beaucoup de défi pour l'employeur.

La question de l'adéquation entre les compétences et les diplômes des migrants ressort également. Il s'agit d'une question difficile selon certains participants. Ces derniers se retrouvent le plus souvent avec des personnes hautement qualifiées, mais sans expériences d'ici et ces personnes sont obligées d'accepter des postes inférieurs à leur niveau réel.

(...) souvent ça arrive quand même que les immigrants sont plus éduqués que les postes qu'ils obtiennent. Mais je vois ça un peu dans l'entreprise ici, mais je vois aussi cela ailleurs. Et je parle aussi un peu de mon expérience du passé avant de devenir entrepreneur. C'est sûr quand on arrive avec un diplôme il y a beaucoup de pays comme en Europe où c'est quelque chose de normal d'avoir un baccalauréat ou une maîtrise. Et quand on arrive ici. C'est sûr que notre bac n'est pas reconnu. Pis si on applique pour un poste souvent on n'a pas d'accès dans le poste en lien avec les études qu'on a fait parce que parfois à cause de l'ordre professionnel, ça s'est un peu plus compliqué. On est comme obligé d'un peu appliquer à des postes un peu plus bas dans la hiérarchie si l'on peut dire comme ça. Et par la suite, je sais que les employeurs ne sont pas toujours ouverts pour embaucher quelqu'un qui a un baccalauréat pour un poste de commis de bureau parce qu'ils ont souvent peur que l'employé prenne de l'expérience et qu'il va partir dans quelques mois ou un an ou il va prendre un poste trop élevé et va même surpasser le chef d'équipe.

C'est sûr que les personnes que l'on va embaucher souvent, admettons dans des postes de superviseurs, ils vont être souvent au niveau scolaire un peu plus élevé que les compétences recherchées. Mais tu sais un

superviseur de production chez nous on exige un diplôme de secondaire cinq, mais souvent nos immigrants vont avoir un baccalauréat en administration. Puis ils veulent faire de la gestion de personnel, puis personne ne leur donne une chance, puis nous on est une entreprise très ouverte avec les personnes immigrantes donc on leur laisse une chance puis on les embauche. Ils ont plus de compétences à certains niveaux que d'autres employés québécois qu'on aurait embauchés pour être superviseurs quelques fois.

Il y a de tout dans les personnes immigrantes qu'on embauche. Bien, dans le sens qu'on en a qui correspondent aux critères de sélection, des postes en informatique ça correspond à ce que l'on veut, on va en avoir d'autres qui sont surqualifiés, puis on en a qui ne sont pas vraiment qualifiés aussi.

UHM, bien de notre compréhension, il y a beaucoup de compromis. Beaucoup de gens qui se retrouvent surqualifiés pour se trouver une place, puis ensuite qui vont évoluer au sein de la fonction de l'organisation, ça c'est clair. C'est un défi pour l'employeur de reconnaître la valeur ou l'équivalence, ce n'est pas facile.

9.2. Problèmes particuliers

Selon certains employeurs, le recrutement des personnes immigrantes s'accompagne généralement d'une série de problèmes. Il leur semble important que les employeurs soient mieux préparés et outillés pour y faire face.

- Processus administratif
- Culture
- Langue
- Accent
- Les difficultés relatives à la reconnaissance des diplômes obtenus en dehors du Canada
- Les difficultés relatives aux compétences acquises en dehors du Canada, etc.

• Processus administratif

Le processus administratif est un « casse-tête » pour les migrants, mais aussi pour les employeurs. Ce problème réside dans le fait que l'employeur devrait prendre conscience par exemple de la nécessité pour le migrant recruté de s'absenter pour des démarches administratives. Il y a aussi l'aspect de l'encadrement pendant le processus d'intégration. La situation semble encore plus complexe pour ceux qui recrutent les employés depuis leurs pays d'origine.

(...) Ça fait un processus qui est quand même assez lourd et je pense que ça doit être une difficulté justement, pour eux. Les gens qui sont immigrants et pour nous, aussi, ça peut être compliqué, parce qu'il faut qu'on prévoie nos besoins beaucoup de temps à l'avance parce que ça prend deux mois avant que la personne vienne travailler, pour nous, bien il faut qu'on sache que dans deux mois on aura besoin. Donc c'est sûr que ça, ça peut poser des problèmes, puis aussi, on reçoit vraiment beaucoup de candidatures de gens qui sont par exemple au Maroc ou qu'eux-mêmes envoient leurs candidatures, puis nous on ne peut rien faire avec ça. Donc, mais c'est ça, les gens, souvent, ils ne savent pas comment ça fonctionne. Encore une fois, une chose, justement qui est difficile. Ce n'est pas clair pour l'employeur et ce n'est pas clair pour la personne immigrante, donc Le processus de permis, ce n'est pas clair.

Le processus administratif, c'est vraiment lourd. Bien, par exemple, nous quand on veut faire venir quelqu'un, par exemple de la France. Pour la pâtisserie, bien il y a des types de postes pour lesquels ça se fait super bien. Par exemple pâtisserie, ça peut prendre deux mois. Ça, c'est très bon. Donc c'est ça. Puis parce que, pourquoi ça va bien, c'est parce qu'ils savent. Le gouvernement sait qu'il n'y a pas beaucoup de gens qui étudient en pâtisserie au Québec et c'est vraiment difficile de recruter à ce niveau.

• Culture

Les participants associent certains problèmes aux différences culturelles entre les migrants et les Canadiens d'origine. Selon eux, certaines cultures des migrants sont très éloignées de la culture du pays d'accueil. Cela peut être à l'origine de conflits au sein de l'organisation.

C'est sûr que nous, ce qui revient, c'est surtout au niveau plus culturel, que parfois, il y a un conflit, c'est normal. Puis en fait, le problème qui est récurrent, c'est le rapport au temps. Donc au niveau des horaires de travail, tu sais nous, ce type de poste là où les gens immigrants travaillent en général. Ce sont des postes où il faut être à l'heure à son poste de travail, car ce n'est pas un travail de bureau où il n'y a personne qui attend nécessairement. ET tu peux arriver un peu avec un horaire variable. Tu sais, pour mon poste serveur, par exemple, ou mon poste à la réception, il y a quelqu'un qui attend pour terminer son quart de travail. Donc parfois, il y a un peu plus de problèmes à ce niveau-là, car culturellement, il y a des gens que leur rapport au temps est vraiment différent. Donc qu'eux, même si le quart de travail débute à huit heures, s'ils arrivent à huit heures et demie, ils sont là, puis pour eux, il n'y a pas de problèmes. Pour nous, c'est sûr que ça va poser un problème.

C'est parfois culturel. Par exemple dans un entrepôt si on parle, c'est sûr que les personnes qui sont plus musulmanes dans le temps du ramadan si la personne ne mange pas beaucoup dans la journée le travail physique. Je ne sais il fait chaud dehors, ça peut emmener que les gestionnaires soient stressés, car s'ils arrivent un accident ce sont leurs fautes. Si l'employé ne veut pas manger, c'est aussi difficile. Ou du côté si les employés veulent prier pendant leurs heures de travail HEU si on a les heures préétablies et la personne veut prier à des heures précises. Parfois les employés, les Québécois sont un peu comme pourquoi on avantage plus les employés des autres pays que les Québécois. Alors cela peut amener aussi des difficultés comme ça qu'on a vécues au travail.

Ce sont les collègues qui deviennent par moment irrités par la culture. Ils sont moins patients et ils ne comprennent pas pourquoi le collègue d'une autre culture que la sienne ne comprend pas ce qu'il dit. Un gestionnaire n'a pas le temps d'investir du temps dans un employé immigrant qui ne s'investit pas suffisamment de son côté. Donc les papiers, la structure, je ne sais pas comment, mais ça apporte une complexité. J'ai l'impression qu'il y a de l'éparpillement dans ça et ça manque de structure. Nous sommes une société où l'insécurité est cultivée, c'est fou les gens, comment ils sont insécures. Ils ne vont pas vous enlever votre travail. C'est difficile la différence. Ils ne sont pas capables de gérer la différence. Quand c'est le ramadan, au début, il fait sa prière. C'est une question d'éducation. C'est un peu pour ça qu'on a fait les formations. Pour que les gens soient informés, mais c'est sûr que je n'entends pas tout le placotage.

- **Langue**

Le fait de recruter des immigrants qui ne parlent pas très bien français en raison de pénurie de main-d'œuvre n'ait pas un problème en soi pour certains types de postes, mais cela peut avoir dans certaines situations des conséquences négatives pour l'entreprise.

(...) Il y a une barrière linguistique aussi. Donc par exemple, on rencontre des gens en entrevue qu'on sait qu'ils auraient probablement les compétences pour les postes, ça, ce sont des postes un peu plus techniques, par exemple, technicien en comptabilité. On a affiché un poste dernièrement, puis on a rencontré des gens. C'est sûr, justement, qui étaient immigrants qu'on croit qu'ils auraient bien fait le travail, mais malheureusement, c'était vraiment difficile avec le français. C'est ça, puis les personnes elles-mêmes nous disent que leur français écrit n'est pas très bon. Donc malheureusement, pour nous, c'est plus difficile à ce niveau-là.

- **Accent**

Dans certains postes de travail, l'accent est un problème à prendre en compte. On peut parler correctement français, mais lorsqu'on a un accent fort, on peut créer des frustrations chez certains clients.

(...) On avait embauché quelqu'un qui était un peu comme un téléphoniste, donc un préposé aux réservations. Il parle très bien français, mais il a un fort accent. Puis, parfois les clients ils vont être un peu agacés parce qu'ils ne comprendront pas tout à fait ce que lui dit. Puis parfois, lui-même il va faire répéter le client puis, les clients qui passent par téléphone pour faire des réservations, ce sont souvent des gens qui font des réservations corporatives. Donc des gens qui réservent très souvent. Donc ils sont habitués que ça aille vite. Oui, exacte à quelqu'un qui les fait répéter et tout ça, donc nous ça ne nous pose pas problème, mais parfois, les clients s'attendent à avoir le même service qu'ils ont toujours eu. Donc pour eux, ça fait une différence, puis certaines personnes ne sont pas dérangées par la situation, c'est certain. Mais il y a des gens qui ont fait des commentaires. Donc ça c'est sûr que c'est une difficulté, puis en même temps, bien tu sais, on ne peut pas rejeter quelqu'un parce qu'il a un accent.

Je vais vous parler peut-être d'un exemple qu'on a vécu au travail dans le département de compte payable on avait une personne immigrante. Et cette personne restait au Québec, je pense, depuis 15 ans. La personne parlait français par contre elle avait l'accent très fort. Et souvent, elle est gérante et communiquait avec d'autres gérants. Et les gérants se plaignaient un peu, car ils avaient la difficulté à comprendre cette personne aux téléphones. Le côté français peut nuire. Pour le poste de commis d'entrepôts cela est quelque chose de quand même correct, car la personne ne communique pas beaucoup avec les personnes de l'externe, mais quand on arrive plus à un poste de bureau, de gestion à ce moment c'est plus important les niveaux de français que ce soit correct. Et même ce n'est pas toujours le niveau de français, mais aussi l'accent, car dans le cas de chez nous c'était vraiment l'accent. La personne parlait bien, mais l'accent était si fort que c'était dur de comprendre le sens de la phrase.

- **Non-reconnaissance des diplômes**

Cela a été mentionné comme un des problèmes fréquents qui compliquent le recrutement et l'insertion professionnelle des migrants.

D'ailleurs, je trouve ça dommage cette espèce de barrière de formation que si tu n'as pas ton diplôme dans telle affaire, tu ne peux pas venir, tu ne peux pas travailler là-dedans. Justement la personne de l'organisme partenaire, qui est ici, elle a un diplôme super intéressant qu'elle a fait dans son pays, mais qui n'est pas transférable ici. Il faut qu'elle refasse ses études, donc ça ne l'intéresse pas de recommencer tout ça. Nous, on demande un secondaire cinq, ce n'est pas compliqué, elle l'a. Elle a bien plus que ça, mais malheureusement ce n'est pas reconnu ici, puis ça, je trouve ça dommage.

C'est sûr que ça doit être décevant. Avoir étudié autant pour ne pas travailler dans ce domaine-là. Puis probablement que je le ressens un peu dans sa façon d'en parler, elle est un peu déçue de la situation et tout, mais elle se plaît bien ici. Malgré tout, elle aime bien ça ici puis ce n'est pas la première fois qu'on voit ça. Ici avant il y avait une employée qui était de l'Europe de l'Est, puis elle avait l'équivalent d'un master, d'une maîtrise dans son domaine, puis ici elle travaillait dans un poste où on demandait un secondaire cinq. Elle revenait souvent sur cet argument-là de dire qu'on ne reconnaît pas son diplôme, puis c'est frustrant. Elle vivait beaucoup de frustration par rapport à ça. Donc c'est une frustration qui revient, une déception, une frustration, que j'ai sentie à quelques reprises.

- **Manque de reconnaissance ou de valorisation des compétences acquis en dehors du Canada**

Cela rend difficiles le recrutement et l'insertion professionnelle des migrants.

Les compétences qui sont acquises dans un autre pays sont tout à fait transférables ici. Ce qui est dommage, au Québec, c'est la reconnaissance des acquis. C'est trop compliqué, c'est vraiment compliqué, c'est humiliant, à la limite. C'est à la limite de l'humiliation, de reconnaître qui on est et de se faire reconnaître et d'avoir le salaire à sa juste valeur. Oui, psychologiquement, c'est vraiment ardu, il ne faut pas qu'ils abandonnent et c'est vraiment difficile.

Bien on pense que c'est sûr qu'il peut y avoir des difficultés, bien quand les personnes arrivent seules, de se construire un réseau. Je pense qu'il y en a qui n'ont pas eu d'expérience de travail au Québec encore, ça peut leur nuire. Parce que c'est sûr que quand on voit sur un CV que la personne n'a jamais travaillé au Québec, on est quand même réticent, je veux dire. En général, parfois on va les rencontrer pareil, mais ça laisse un recul un peu, parce que, c'est ça. On se dit, est-ce qu'elle va comprendre comment ça fonctionne.

9.3. Suggestions et pistes de solution

Tel que susmentionné, les employeurs qui recrutent les migrants au sein de leurs entreprises font face à plusieurs problèmes qui sont liés à la langue, à la culture et au processus d'immigration, entre autres. L'ampleur de ces problèmes varie selon les entreprises.

Pour certains employeurs, il est important de soutenir les migrants dans les autres démarches qui ne concernent pas uniquement l'insertion professionnelle.

Mais je pense qu'il faut aller au-delà de juste embaucher quelqu'un. Il faut savoir bien l'intégrer. S'il y a des problèmes avec son assurance. Il faut essayer de l'aider comme on peut. S'il a de la difficulté avec son permis de conduire, parce que... les écoles techniques font suivre des cours. Ils font payer les gens. Ça, c'est un point

que je trouve scandaleux. Ils font payer les gens mille ou mille cinq cents dollars pour suivre le cours et ils ne comprennent absolument rien.

Lorsqu'ils arrivent ici, souvent ils n'ont personne pour les aider. Il faut penser à la garderie par exemple. Nous avons aidé un immigrant qui s'est présenté au lieu de travail avec son enfant. Il n'avait pas une autre alternative. Que faut-il faire en ce moment-là? Il faut les aider, mais vous comprenez que cela ne devrait être dans ma responsabilité (...)

Oui, donc présentement qu'est-ce qu'on a commencé à penser de faire d'une autre façon parce qu'on n'a beaucoup de personnes qui vont arriver, mais pas beaucoup de personnes disponibles pour donner les informations, donc on a trouvé un partenaire qui est une entreprise qui fait de la location de logement, surtout pour les immigrants, des locations de courtes périodes. Ils font les vidéos avec la personne, donc c'est vraiment intéressant pour la personne qui va venir pour qu'il sache où il va habiter, quel coin, qu'est-ce qu'il peut trouver dans ce coin, mais ce n'est pas la même chose si on regarde sur l'Internet.

D'autres employeurs suggèrent des capsules vidéo explicatives et démonstratives. Ces derniers pourraient aider les migrants à comprendre ce qu'ils doivent faire et ce qu'ils ne peuvent pas.

(...) Mais il faut se mettre dans le cadre qu'il y a beaucoup de réfugiés, alors s'ils ne parlent pas français et s'ils ne parlent pas anglais, on ne sait pas s'ils savent écrire et lire, car ça, c'est une autre réalité. Puis compter, c'est difficile de leur donner des postes, mais il n'y a aucun. On a tout en place pour leur faciliter la vie. On a un genre de Facebook industriel ... et là-dessus, ils vont avoir des vidéos, par exemple, comment je dois faire pour faire cette opération-là. C'est dit en français, car on ne l'a pas traduit dans toutes les langues, mais au moins, il va pouvoir voir. Exactement, alors on va coacher. Les gens vont être mis avec un autre d'expérience. Si on a des gens qui parlent la même langue, on va essayer de les mettre ensemble. L'objectif c'est qu'ils apprennent le français, mais ce n'est pas toujours évident.

Pour les aider et nous aider nous-mêmes, il faut repenser aux outils, aux processus d'insertion. Notre équipe a décidé de mettre en place des petites vidéos qui expliquent certaines pratiques. Je pense que ces vidéos aident beaucoup. Mais il faut faire une évaluation comparative pour savoir si cela est pertinent. Pour l'instant, je ne peux pas rien avancer.

Ouverture d'esprit

Être ouvert aux différences culturelles et prêt à accepter la diversité au sein d'une entreprise contribuerait positivement à l'insertion professionnelle.

Il faut être plus ouvert à cette réalité, aux immigrants. Ils viennent avec leurs cultures, leurs façons de faire. Tout n'est pas mauvais. Il faut voir comment récupérer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Cette analyse exige de les accepter d'abord. Comment sais-tu que les immigrants ne sont pas bons alors que tu ne les as jamais fréquentés. Avec mes amis entrepreneurs, je leur dis que nous devons abandonner nos préjugés. Nous avons nos idées qu'ils sont nuls, qu'ils n'aiment pas travailler. Ce n'est pas toujours vrai. Je suis passé par là.

Au début, j'étais moins ouvert à accepter les immigrants dans mon entreprise. Surtout les Africains, je craignais la qualité du travail. C'est en parlant avec des amis entrepreneurs qui ont eu des immigrants dans leurs entreprises, cela m'a aidé. Il fallait juste que je m'ouvre à leur monde pour qu'ils comprennent le mien.

Le parrainage

Le parrainage est également évoqué parmi les solutions suggérées. Le fait d'avoir une personne qui peut orienter les nouveaux arrivants surtout durant les premiers mois pourrait les aider à mieux comprendre la réalité d'ici. Cela pourrait faciliter leur insertion tant professionnelle que sociale.

Je pense qu'il manque un parrainage peut-être en accompagnement individuel pour leur montrer comment se créer un réseau ici, un réseau d'entraide comment cela fonctionne ici, les us et coutumes. Juste aller à la caisse déposer un chèque c'est quelque chose. Ensuite, la francisation c'est toute une histoire (...).

(...) qu'on donne un parrain pour chaque personne qui va venir pour qu'elle puisse aider la personne pour trouver un logement, pour donner des informations où il peut faire l'épicerie, acheter les vêtements pour

l'hiver, ce type de chose. Un parrain provenant d'ici même, c'est des employés qui travaillent ici. C'est toujours bénévole, donc on fait ça, mais on n'a pas beaucoup de gens disponibles pour faire ça.

Lorsque je dis parrainage, je pense surtout aux personnes qui n'ont pas de réseaux, surtout pour les personnes qui ont des familles, avec les enfants pour savoir où il peut trouver une garderie, une école. Cette information, je la donne parce qu'il y a beaucoup d'informations sur le site du gouvernement, un guide des choses qu'ils peuvent faire ici, comment ils peuvent faire pour trouver une école, trouver une garderie. Donc ce type de chose je donne, je trouve que notre personne donne plus d'information particulière que je donne en général. C'est beaucoup de gens pour donner information particulière je travaille avec quarante-cinq dossiers donc, c'est beaucoup de courriel à répondre. Oui. Donc c'est pour ça les parrains et j'essaie de donner les parrains avec la même nationalité pour parler. Ce sont les Tunisiens, ils parlent français, mais il y a d'autres peuples comme Colombie, Brésil, non.

Offrir des cours de français dans l'entreprise

En offrir des cours de français adaptés aux caractéristiques de l'entreprise faciliterait l'intégration.

Des gens qui travaillent pour notre entreprise, mais là j'ai une bénévole de plus d'ailleurs aussi, qui a entendu parler et qui a dit ça. Donc, on s'est créé une espèce de structure avec l'aide des outils en ligne de Google, puis chaque semaine, quand les nouveaux arrivent ici, on leur demande l'adresse courriel de leurs conjointes, si elle a besoin de parfaire son français, peu importe de quel niveau elle part. Une Brésilienne qui ne parle pas un mot français, dans notre équipe de bénévoles on a des Brésiliens, donc on va les jumeler ensemble, parce que moi, en face d'une Brésilienne qui ne parle pas un mot français, on n'ira pas loin. On s'est fait autoriser un petit budget, on s'est acheté des livres, des outils, parce que je fais partie des bénévoles, mais je ne suis pas pédagogue, mais avec ces outils-là. Ça les fait sortir un peu, puis ça leur fait leur petit projet, ça les fait dire quelques mots, apprendre des petits mots puis ça les met un peu en confiance. C'est comme un moyen d'apprendre le français au sein de l'entreprise.

Je vois parfois des gens qui communiquent assez bien, mais lorsqu'ils arrivent au travail, ils n'arrivent pas. Nous sommes en train de penser à mettre en place un cours de français adapté à la réalité de notre entreprise (...)

Le maintien de lien avec les organismes d'orientation

Une autre solution suggérée concerne le maintien de lien avec les organismes d'orientation. Cela permettrait aux migrants de recevoir des conseils par rapport aux réalités vécues et de mieux faire face aux difficultés rencontrées.

Je dirai que ces gens-la ne doivent pas couper le fil avec les conseillers. Entre ce qu'ils ont appris et la pratique, il y a des différences. C'est normal qu'ils se perdent. Tout est nouveau pour eux, parfois ils n'ont personne. Ils doivent avoir des gens de confiance pour partager les difficultés, surtout au début.

Je suis immigrant. Avant de créer mon entreprise, j'étais aussi dans la difficulté surtout au début. Je n'avais personne. Je ne comprenais rien. Les préjugés des gens se confirmaient parce que j'étais perdu et je n'avais plus de repère. Lorsque j'ai contacté mon ancien conseil en orientation, il m'avait donné plus de conseils utiles. Nos échanges étaient vraiment riches.

10. Maintien en emploi

10.1. Leviers

Les deux principaux facteurs considérés comme facilitant le maintien en emploi sont : un environnement de travail favorable à la diversité et le type de contrat.

- **Un environnement de travail favorable à la diversité**

Pour certains employeurs, la tolérance et l'acceptation de la diversité constituent un levier important pour le maintien en emploi des migrants. Le fait d'être tolérant et ouvert à d'autres réalités facilite l'intégration des nouveaux arrivants et les motive à maintenir leurs emplois, car ils se sentent acceptés.

Oui, pour les employés, pour faciliter l'intégration des nouveaux et pour s'assurer que tout le monde comprenne. Par exemple s'il y a une musulmane et qu'elle fait le ramadan ou, et, etc., puis c'est quoi. Il faut expliquer aux autres collègues le ramadan. J'arrive avec mon bagage, donc pour moi, c'est comme ça. Un autre exemple, je suis africaine et je ne suis pas très vite. Cette personne doit s'adapter, mais il faut que les Québécois comprennent que dans son pays, le temps n'existe pas. Alors c'était plus de culture générale. Pour que tous les Québécois comprennent, mais que ce soit également utile entre eux pour comprendre la différence, car moi, je me dis toujours que si j'ai des Bhoutanais sur ma ligne et que je rentre des Indiens et des sikhs, ils ont peut-être été persécutés dans leur pays par ces communautés-là.

- **Types de contrat**

Certains contrats, par exemple le contrat fermé, obligent les migrants à rester pendant un nombre d'années définies dans un poste. Ce type de contrat fait que le migrant maintient son poste sans interruption pendant le nombre d'heures indiquées dans son contrat. Il risque d'avoir des problèmes pour renouveler son permis de travail s'il ne respecte pas le nombre d'années indiqué.

Les gens que l'on recrute à l'international sont liés à nous par un permis de minimum deux ans. Donc, ils ne peuvent pas aller voir ailleurs finalement pendant ce temps-là. Ils sont vraiment liés avec nous sur un permis que l'on appelle fermé. Donc, à ce niveau-là, on a un minimum de rétention de deux ans je dirais pour ces personnes-là. C'est sûr que ça va être des personnes un petit peu plus curieuses à aller voir ce qui se passe sur le marché de l'emploi au Québec ou des choses comme ça, donc ce n'est pas dit qu'après les deux ans ils vont rester nécessairement. Mais, je ne peux malheureusement pas me prononcer parce que les personnes que j'ai recrutées sont encore sur leur permis, donc c'est difficile à évaluer.

Le contrat fermé qui permet aux immigrants de maintenir leurs jobs aide parfois, mais pas toujours. Lorsque tu réalises que ce n'était pas un bon choix de recruter ce candidat, cela devient un problème. Je t'assure que dans mon entreprise nous n'avons pas passé eu ce genre de problème.

10.2. Freins

Le permis de travail, la famille, le domaine et le niveau d'études sont les principales barrières au maintien en emploi identifiées.

- **Le permis de travail** peut constituer un frein au maintien en emploi et à l'insertion professionnelle. Lorsqu'un migrant a un permis de travail de courte durée, même s'il souhaite maintenir son travail, il ne peut pas si son permis de travail est expiré. Dans certains cas, il doit attendre que son permis de travail soit renouvelé pour travailler. Dans d'autres cas, il doit quitter le Canada.

Bien, c'est sûr que le permis de travail, c'est deux ans souvent. Souvent, ils font leurs deux ans et après, bien là, c'est sûr que c'est dur de faire changer le permis. Oui, c'est ça, après, ils n'ont plus leurs permis, donc ils sont obligés de retourner dans leurs pays.

- **L'inadéquation entre le domaine, le niveau d'études et le poste occupé**

Cela peut constituer une barrière au maintien en emploi et à l'insertion professionnelle dans le cas de certains migrants qui sont obligés d'accepter des postes de travail qui ne correspondent pas à leur niveau d'études ni à leur domaine parce qu'ils n'ont pas le choix. Ils sont toujours à la recherche de meilleures conditions de travail, lorsque celles-ci se présentent, ils n'hésitent pas à abandonner le poste occupé. Cela explique parfois des changements fréquents d'emploi.

J'ai des références ici de gens qui sont passés ici qui ne travaillent plus ici. Souvent on est comme une station. Les gens étaient infirmiers dans leur pays et viennent travailler ici comme préposés bénéficiaires, puis ensuite ils vont migrer vers la possibilité d'améliorer leur sort. Suivre leurs études d'infirmiers. Ils vont nous quitter, mais ils vont nous référer des gens qu'ils connaissent qui arrivent.

C'est sûr que si on regarde les personnes qui sont embauchées avec un diplôme plus élevé que le poste qu'on peut leur offrir. En ce moment oui on a eu un exemple dans un de nos départements où la personne c'était son premier emploi au Québec et après 2, 3 ans la personne a fait son expérience et elle est partie. Parce que, à ce moment-là, on n'avait pas d'autres possibilités dans l'entreprise. Alors en ce moment-là oui si on voit que la personne est trop éduquée alors il n'y a pas de possibilités à l'interne, mais il faut s'attendre qu'on va perdre cette personne.

Ça, c'est, ils vont toujours chercher à s'améliorer et à trouver de quoi de mieux parce que c'est une question, on peut avoir une belle vie au Québec, mais il faut quand même avoir un salaire décent. Quand tu travailles dans un entrepôt, ce n'est pas un job de directeur ou bien de représentant des ventes, ils vont vouloir améliorer de quoi. Tu peux avoir une certaine mouvance dans le personnel, dépendant de ce que tu peux leur offrir.

- **La famille** peut constituer un frein au maintien en emploi pour certains migrants. Cela arrive souvent lorsque l'insertion professionnelle et sociale du conjoint ou de la conjointe ou encore des enfants est problématique.

Des questions, il y en a un, il est arrivé avec sa femme, lui il était français, mais sa femme est pakistanaise, elle ne parlait pas français puis elle ne voulait pas, elle avait de la difficulté, elle ne s'est pas adaptée, elle était profondément malheureuse, ils sont repartis. Les deux autres, ce sont des questions de permis de travail pour les conjointes qui ne fonctionnaient pas pour plein de raisons, donc ils sont repartis aussi, retrouver leur femme là.

11. Recrutement

11.1. Leviers

Deux principaux leviers ont été identifiés par les employeurs : le soutien du gouvernement et le stage.

- **Subvention du gouvernement**

Durant les premiers mois de travail, les nouveaux migrants sont en phase d'intégration tant sociale que professionnelle. Pendant cette période d'intégration, le rendement souhaité n'est pas toujours garanti. Avec l'aide du gouvernement, les entreprises peuvent se permettre d'engager des migrants et les aider à intégrer le marché du travail canadien. Les subventions du gouvernement aident les entreprises à payer les premiers mois de travail des immigrants.

Ça fait plusieurs années que je connais l'organisme partenaire. Et, à l'origine, l'organisme partenaire recrutait pour nous ou trouvait des gens qui avaient des compétences de base pour faire l'affaire et ça ne coûtait rien. Maintenant il faut payer quelque chose. J'ai eu certains bons candidats de l'organisme partenaire et puis on avait aussi de belles subventions du gouvernement qui payait jusqu'à cinquante pour cent du salaire pendant trente semaines. Il y avait des frais de formation qui étaient très utiles, ça donnait peut-être deux ou trois mille dollars pour aider à former les gens.

Bien en fait, c'est que moi, je leur disais ce que je voulais, donc ils cherchaient ce qui ressemblait à ce que je voulais, donc ils ne m'envoyaient pas des docteurs en philosophie pour venir travailler comme inspecteur en soudage. Ils m'envoyaient des gens qui avaient un diplôme d'ingénieur ou de technicien, mais en général, c'étaient des diplômés d'ingénieurs, donc ils étaient capables d'apprendre. Sans le soutien du gouvernement, je ne pouvais pas me permettre d'engager des immigrants. Il y a un gros travail à faire au début.

- **Stage**

Le stage constitue un moyen qui facilite le recrutement. Certains employeurs évitent d'engager des migrants, surtout ceux qui viennent de l'Amérique du Sud et de l'Afrique, entre autres en raison des préjugés. Ils craignent que l'engagement de ces personnes nuise à leur rendement. Le stage leur permet de voir ce qu'ils savent vraiment faire.

Pour moi, le stage m'a permis de mettre de côté mes préjugés. Des fois on avait des stagiaires immigrants avec un organisme spécialisé en accompagnement des personnes immigrantes vers le marché du travail en administration et tout ça, puis en fin de compte ce sont des gens qu'on ne choisit pas nécessairement qu'ils nous imposent. Parce qu'ils ont une liste de candidats et ils font des paires (...).

Si je peux conseiller mes collègues entrepreneurs, je vais conseiller d'offrir la possibilité aux immigrants de faire des stages dans leurs entreprises. Dans mon entreprise, c'était bénéfique. Oui, il faut le dire que nous avons reçu de l'aide du gouvernement. Sans le soutien du gouvernement, je ne pense pas que je pouvais me le permettre.

11.2. Freins

Le coût et le temps liés aux démarches conduisant à l'obtention du permis de travail constituent d'importantes barrières mentionnées par les participants. Certains employeurs entreprennent des démarches de recrutement depuis le pays d'origine, mais leur motivation se heurte à la lenteur, au coût et à la complexité des processus d'immigration.

Donc on passe vraiment par les programmes gouvernementaux pour aller les recruter. C'est très complexe, c'est extrêmement long. En moyenne, ça prend de neuf à douze mois pour que la personne puisse arriver ici. Puisse avoir ses permis et puisse arriver.

Ici, on s'occupe nous-mêmes du recrutement, on est quand même autonome sur ça, mais par la suite, il faut faire les demandes des permis et c'est très complexe au niveau du gouvernement. Il y a beaucoup de spécifications et beaucoup de documents à faire et à remettre. C'est beaucoup de travail, donc voilà.

Oui, il y a des coûts, pour une personne qui arrive ici de l'extérieur, c'est au tour de mille cinq cents à trois mille dollars par personne, facilement, et ça ne compte pas l'aide qu'on leur donne lorsqu'ils arrivent ici, car nous on offre de l'aide pour se trouver un logement, pour faire les papiers ou quelqu'un qui les dirige vers l'assurance maladie, les papiers de permis de conduire et tout cela.

12. Recommandations

12.1. Aux personnes immigrantes

- Être conscients des difficultés d'intégration qui vont au-delà des sacrifices de quitter son pays : être prêt à affronter la pauvreté dans un premier temps, le racisme et un peu de xénophobie
- Plus de détermination et d'organisation afin d'atteindre leurs objectifs
- Ne pas rester enfermés dans sa communauté afin de faciliter son intégration
- Adapter son CV aux exigences des entreprises du Québec (sans photo, avec maximum deux pages, etc.)
- Se faire orienter par une personne expérimentée
- Bien se préparer pour les entrevues d'embauche afin de « bien se vendre » en prenant soin d'intégrer les différences culturelles

12.2. Aux prestataires de services

- Accompagner les migrants dans leurs besoins de base afin qu'ils ne se sentent pas seuls
- La sensibilisation des employeurs aux différentes réalités des migrants pour qu'ils y aient une certaine ouverture
- Mieux expliquer aux migrants les raisons derrière les façons de faire au Québec plutôt que de se limiter à leur présenter les faits

12.3. Aux décideurs

- Tisser des liens étroits avec les entreprises pour connaître leurs besoins et leurs difficultés
- Dire la vérité concernant les « les diplômés » avec lesquels il sera difficile de trouver un emploi et favoriser les emplois qui sont en pénurie en faisant venir des migrants même quand ils n'ont pas encore de promesse d'emploi, mais avec une évaluation préalable dans leurs pays d'origine
- Faire venir des étudiants pour les écoles de métiers qui sont en train de se vider par manque de candidats locaux alors que les entreprises ont besoin des professionnels issus de ces écoles
- Donner les fonds dédiés à la francisation aux entreprises qui offrent la francisation en milieu de travail et qui, parfois, sont obligées d'arrêter par manque de temps ou parce qu'elles ne peuvent pas laisser les employés sortir de la production
- Organiser des foires de l'emploi afin de permettre aux employeurs d'aller y recruter directement en indiquant clairement aux employés qu'ils suivraient un programme d'emploi et de francisation en entreprise qui leur permettra de développer un sentiment d'appartenance
- Dire la vérité aux migrants concernant les difficultés à obtenir l'équivalence des diplômes acquis en dehors du Canada
- Présenter clairement l'objectif de l'aide à l'immigration : pas uniquement dans un but humanitaire, mais pour faire face à la pénurie de la main-d'œuvre
- Concevoir un site qui présente tous les organismes qui offrent des services d'aide aux migrants afin de faciliter l'accès rapide aux informations utiles
- Faciliter la reconnaissance des diplômes et de donner des formations de mise à jour afin de rendre les diplômes transférables
- Créer un lien entre les classes de francisation et les entreprises
- Créer plus de pôles d'immigration en dehors de Montréal et de Sherbrooke
- Informer les entreprises sur le processus d'acquisition et de renouvellement des permis de travail afin qu'elles puissent aider les migrants qui courent le risque de perdre leur emploi, car les entreprises ne savent pas comment ça fonctionne et n'ont pas le temps de s'informer
- Créer la possibilité de gérer les vagues d'immigration selon les besoins immédiats au lieu des vagues triennales
- Rendre disponibles aux migrants des informations sur la fiscalité et ne pas laisser cette tâche aux institutions financières qui ont un conflit d'intérêts dans ce domaine
- Agir en amont dans les pays d'origine des migrants en présentant le Canada de façon globale et pas seulement comme le pays du "bonheur".

12.4. Aux entreprises

- Rendre les migrants plus heureux avec leurs familles en les aidant, par exemple, à trouver des logements
- Avoir plus d'ouverture envers les migrants
- Se présenter aux migrants lors de leur accueil au Canada et leur expliquer les exigences du travail dans leurs entreprises respectives.

Références diverses

- Arcand, S., & Germain, A. (2015). *Travailler et cohabiter : L'immigration au-delà de l'intégration*. Presses de l'Université Laval.
- Arsenault, S. (2012). Être, rester ou quitter. La place des immigrants dans l'économie sociale à Québec. *Le sociographe*, Hors-série 5, 235-259.
- Bangali, M., & Guichard, J. (2012). *The role of dialogic processes in designing career expectations*. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 183-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.006>
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Presses universitaires de France.
- Belhassen-Maalaoui, A. (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente : Insertion professionnelle des immigrants*. L'Harmattan.
- Benzakour, C., Castonguay, M.-H., Lechaume, A., Santos, P., & Lachance, L. (2013). *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés – Portrait des répondants au moment de l'enquête*. http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ENQ_Portrait_repondants.pdf
- Blain, M.-J. (2005). *Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides*. *Les Cahiers du Gres*, 5, 81-100.
- Boudarbat, B., & Cousineau, J.-M. (2010). Un emploi correspondant à ses attentes personnelles ? Le cas des nouveaux immigrants au Québec. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de La Migration Internationale*, 11, 155-172.
- Chanoux, P. (2009). La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, vue sous l'angle de la discrimination. In P. Eid (Ed.), *Pour une véritable intégration. Droit au travail sans discrimination* (pp. 35-51). Fides.
- Chicha, M.-T., & Charest, É. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. *Choix IRPP*, 14 1-62.
- Corbière, M., & Larivière, N. (2014). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*. Presses de l'Université du Québec.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Flick, U., Brinkmann, S., Kvale, S., Coffey, A., Barbour, R. S., Banks, M., Gibbs, G., & Rapley, T. (2018). *The SAGE Qualitative Research Kit*. SAGE.
- Gaudet, S., & Robert, D. (2018). *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique*. Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Giroux, I. (2011). *Le parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité*. Édiscope, 1.
- Grant, H., & Sweetman, A. (2004). Introduction to economic and urban issues in Canadian immigration policy. *Canadian Journal of Urban Research*, 13, 1-24.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33, 499-533. <https://doi.org/10.4000/osp.226>
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.004>
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., & Robinet, M.-L. (2017). *Concevoir et orienter sa vie : Les dialogues de conseil en life design*. Éditions Qui plus est.
- Guilbert, L., Tessier, J., & Gagnon, G. (2011). Le travail de deuil culturel chez le migrant et chez l'intervenant : L'atelier interculturel de l'imaginaire comme médiation culturelle et tuteur de résilience. *Revue Développement humain, handicap et changement social*, 1, 185-193.
- Institut de la statistique du Québec (2014). *Perspectives démographiques 2011-2061*.

- Institut de statistique de Québec (2019). *Le Québec chiffres en main, édition 2019*.
<https://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/qcmfr.htm>
- Legrand, M. (1993). *L'approche biographique : Théorie, clinique*. Hommes et perspectives/Epi.
- Legrand, M. (2004). L'histoire de vie entre sens et non-sens. *Horizons philosophiques*, 15, 1-15.
- Marpasat, M. (2010). La méthode Alceste. *Sociologie*, 1.
- Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 157-176.
- Misiorowska, M. (2012). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec : Qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?* <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/9036>
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science and Medicine*, 5, 101-115.
- Parkes, C. M. (1975). Psycho-social transitions: Comparison between reactions to loss of a limb and loss of a spouse. *The British Journal of Psychiatry*, 127, 204-210.
<https://doi.org/10.1192/bjp.127.3.204>
- Picot, G., Hou, F., & Coulombe, S. (2008). Poverty dynamics among recent immigrants to Canada. *International Migration Review*, 42, 393-424. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2008.00129.x>
- Renaud, J., Piché, V., & Godin, J.-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35, 165-184. <https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.7202/008515ar>
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer Publishing Co.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Vianen, A. E. M. van, & Bigeon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing) : Un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39, 5-39. <https://doi.org/10.4000/osp.2401>
- Schlossberg, N. K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions : Le cas particulier des non-événements. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34, 85-101.
<https://doi.org/10.4000/osp.345>
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2e éd). Springer Publishing Co.
- Statistique Canada (2012). *Enquête sur la population active*.
- Statistique Canada (2016). *Enquête sur la population active*.
- Statistique Canada. (2017). *Recensement de la population de 2016 : Immigration et diversité ethnoculturelle*. http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/statcan/98-501-x/98-501-x2016008-fra.pdf
- Thorne, S. E. (2008). *Interpretive description*. Left Coast Press.
<https://doi.org/10.1177/1049732310374064>
- Vatz Laaroussi, M., Bernier, E., & Guilbert, L. (2013). *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants : Questions identitaires et stratégies régionales*. Presses de l'Université Laval.