

Mémoire dans le cadre du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Par le Conseil emploi métropole

1. Présentation du Conseil emploi métropole

Le Conseil emploi métropole (CEM) a été créé par le gouvernement du Québec en novembre 2010 en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Il réunit ses membres¹ et ses partenaires autour de grands enjeux métropolitains que sont l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et les compétences du futur.

Le CEM est au cœur de l'action et de la réflexion métropolitaines en matière d'emploi. Il :

- Développe une expertise sur le territoire de la région métropolitaine de Montréal²;
- Favorise la concertation entre les acteurs de la région;
- Conseille et sensibilise les acteurs stratégiques;
- Contribue à l'intégration des travailleurs immigrants au marché du travail.

Le développement de l'expertise et des connaissances métropolitaines est une action stratégique du CEM. La complexité des enjeux métropolitains dans un contexte de rehaussement de la productivité et de la vitesse à laquelle le marché du travail se transforme nécessitent l'acquisition et la mise à jour de représentations précises du contexte pour guider la réflexion et la prise de position de ses partenaires et des acteurs concernés.

Ces grandes priorités d'action sont à la base d'une série de diagnostics des besoins en matière de main-d'œuvre et d'adéquation ainsi que de recommandations concernant les secteurs clés que sont les grappes industrielles.

Le CEM est appuyé par un comité interministériel qui réunit les directeurs régionaux de Services Québec de la RMR de Montréal, ainsi que des représentants ministériels de l'immigration, de l'éducation, de l'économie et du Secrétariat à la région métropolitaine.

En ce sens, le CEM mène donc des projets concrets pour améliorer la connaissance, notamment au sujet des enjeux liés à l'immigration, pour, au final, optimiser le fonctionnement du marché du travail métropolitain. Les plus récents projets sont décrits en annexe.

¹ À l'annexe 2.

² La région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal est une entité administrative composée de 93 municipalités qui comprend l'île de Montréal, Laval ainsi qu'une partie des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. L'action concertée des acteurs de la région représente un important vecteur de changement.

2. La situation des personnes immigrantes³ à l'échelle de la RMR de Montréal

La présence de secteurs compétitifs de pointe

L'économie de la région métropolitaine de Montréal se démarque par ses secteurs compétitifs sur les plans québécois, canadien et international. Les secteurs de l'aérospatiale, des sciences de la vie et des technologies de la santé, de la finance et des assurances, du transport de marchandises et de la logistique ainsi que des technologies de l'information et des communications sont les moteurs de la croissance économique de la RMR de Montréal. De plus, celle-ci est composée de plusieurs secteurs émergents et primordiaux pour son développement économique, comme ceux des technologies propres, des effets visuels et de l'animation, de la mode et de l'aluminium.

L'ensemble de ces secteurs concentrent leurs activités dans des grappes industrielles structurées et fortement axées sur le développement économique. Elles contribuent au rayonnement international de la RMR en attirant des investissements directs étrangers et une main-d'œuvre hautement qualifiée.

En 2016, la RMR de Montréal compte environ 2,07 millions d'emplois, ce qui fait de la région le 13^e bassin d'emplois en importance en Amérique du Nord. Entre 2001 et 2016, l'emploi y a crû d'environ 356 400. En 2017, depuis plusieurs mois, l'emploi métropolitain atteint des sommets inégalés et le taux de chômage n'a jamais été aussi bas (6,6 % au premier semestre 2017).

Le défi de l'intégration des immigrants au marché du travail

Dans la RMR de Montréal, tout comme pour le Québec, le plus grand défi est de conjuguer la hausse de la productivité et l'intégration de la main-d'œuvre sur le marché du travail, notamment par l'innovation.

Dans la région métropolitaine de Montréal, les immigrants vivent des difficultés d'intégration au marché du travail et ce, dès leur arrivée au Canada. Ainsi, on constate que le taux de chômage des immigrants récents (arrivés depuis moins de 5 ans) est estimé à 15,1 % en 2016. À titre de comparaison, à Toronto, le taux de chômage des immigrants récents est de 11,6 % et il est de 10,9 % à Vancouver. À plus long terme, les difficultés d'intégration des personnes immigrantes persistent et demeurent spécifiques à la RMR de Montréal.⁴

Selon l'Institut du Québec, la faible baisse du taux de chômage dans le temps indique que les employeurs montréalais valorisent peu l'expérience de travail hors Canada⁵.

Néanmoins, considérant le vieillissement de la population, les besoins de remplacement, le besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée et le développement des compétences en lien avec les exigences du marché du travail, le CEM considère que l'immigration constitue un levier important pour répondre aux besoins du marché du travail

³ Extraits du Plan stratégique 2016-2019 du Conseil emploi métropole (mis à jour le 27 octobre 2017)

⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2016

⁵ Institut du Québec, Plus diplômés, mais sans emploi, décembre 2016.

métropolitain, lequel regroupe 85,7 % des immigrants de l'ensemble du Québec⁶. En ce sens, le défi d'une intégration réussie se pose avec acuité.

Toutefois, dans son rapport sur Montréal, l'OCDE indique que la situation actuelle des immigrants sur le marché du travail montréalais n'est pas satisfaisante, tant du point de vue du chômage que de l'inadéquation entre le niveau de qualification des individus et les compétences requises pour les emplois qu'ils occupent⁷.

Selon les analyses de l'Institut du Québec, le niveau de diplomation universitaire des immigrants montréalais (33%) est plus élevé que celui des natifs (24 %). L'Institut souligne que, malgré tout, c'est à Montréal que les immigrants sont les moins bien intégrés au marché du travail. Car, à tous les niveaux de scolarité, Montréal tire fortement de l'arrière quant au taux de chômage des immigrants. Ce retard est plus marqué pour les immigrants possédant un diplôme universitaire non canadien. L'Institut du Québec identifie deux causes, soit le manque de reconnaissance des compétences et des diplômes étrangers, ainsi que le manque de reconnaissance de l'expérience de travail à l'étranger.

Ce thème est repris dans le rapport récent de Centre for international Governance Innovation, en mentionnant que les gouvernements, les organismes de réglementation, les entreprises et les établissements d'enseignement doivent s'attaquer aux obstacles de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et établir des voies claires vers la certification⁸. En outre, les travaux du Centre indiquent que pour attirer et retenir une main-d'œuvre talentueuse, les employeurs doivent adopter des pratiques d'embauche plus inclusives, comme le recrutement avec nom masqué, la formation portant sur les préjugés inconscients, la composition d'équipes de recrutement diversifiées et l'élimination de l'exigence d'une expérience canadienne. De plus, les travaux indiquent que le renforcement de projets liant les immigrants, les associations et les réseaux professionnels améliore l'accès et les possibilités au marché du travail.

En ce sens, la mise en valeur des activités de sensibilisation ou de formation sur la valeur de la gestion en contexte interculturel par les dirigeants d'entreprise s'avère un élément clé de l'intégration professionnelle et de la progression.

Pour sa part, le CEM attribue également l'enjeu d'intégration des personnes immigrantes au mauvais appariement spatial de l'emploi. Selon l'étude réalisée par le CEM *Évaluation du mauvais appariement spatial entre les lieux de résidence et d'emploi sur le territoire de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal*, il semble exister un problème de mauvais appariement spatial qui est plus important pour les immigrants récents (arrivés depuis moins de 5 ans) comparativement à l'ensemble des immigrants et des personnes se déclarant appartenir aux minorités visibles. Ainsi, il importe de fournir aux nouveaux arrivants une information sur le marché du travail précise et pertinente afin de diminuer le plus possible ce mauvais appariement et ainsi limiter la période de chômage.

Pour ce faire, il existe de nombreux outils pour renseigner la personne immigrante. À ce propos, le CEM, en collaboration avec l'Institut national de recherche scientifique (INRS), a développé un Géolocalisateur d'entreprises métropolitaines qui permet de fournir aux

⁶ Statistique Canada, Recensement de la population, 2016.

⁷ OCDE, Montréal métropole de talent, pistes d'actions pour améliorer l'emploi, l'innovation et les compétences, 2016.

⁸ Centre for International Governance Innovation, Diversity Dividend Canada's global advantage, Special report, Bessma Momani et Jillian Stirk, 2017.

chercheurs d'emploi une liste d'entreprises pour une profession ciblée en fonction de différentes zones de dessertes, soit de 5 à 45 minutes à partir d'une adresse, et selon le mode de déplacement choisi. Cet outil pourrait ainsi permettre d'explorer les possibilités de trouver un lieu de résidence près des zones d'emploi en fonction des professions pour lesquelles la personne immigrante a de l'expertise.

3. Les propositions

Considérant les études précitées, l'expertise du CEM et sa connaissance du marché du travail métropolitain et le développement des compétences qui devient un enjeu de cohésion et de collaboration, le CEM recommande que :

- Le MIDI et les ordres professionnels accentuent leurs efforts dans la résolution des problématiques inhérentes à la reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience.
- Qu'il soit facilité l'accès à la main-d'œuvre immigrante avec permis de travail temporaire et à la résidence permanente en améliorant l'adéquation entre les critères d'immigration et les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Par exemple, on retrouve dans les recommandations du Diagnostic des besoins de main-d'œuvre et d'adéquation formation-emploi, secteur des effets visuels et animation du CEM :
 - o de simplifier les procédures d'immigration aux deux paliers de gouvernement
 - o d'informer les entreprises sur les services de francisation des travailleurs étrangers avec permis de travail temporaire afin de faciliter leur intégration et l'obtention de leur résidence permanente
 - o d'adapter les grilles salariales de certaines professions notamment designers graphiques et illustrateurs pour les permis de travail temporaire des immigrants pour les rendre compatibles avec la structure salariale du secteur au Québec.
- D'accentuer les efforts concernant la formation continue, rapprocher les entreprises des établissements d'enseignement, adapter les programmes gouvernementaux à l'évolution des besoins, bref collaborer et innover pour être plus agiles à éduquer.
- Il est recommandé au MTESS, dans ses interventions auprès des employeurs, de mettre l'accent sur les outils disponibles pour faciliter la gestion de la diversité, plus spécifiquement ceux visant l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes, mais aussi des outils permettant de faire progresser les employés au sein de l'entreprise. Le CEM recommande plus spécifiquement à la CPMT de mobiliser son réseau de comités sectoriels de main-d'œuvre et de les inciter à soumettre des projets visant la francisation spécialisée ou la progression de la main-d'œuvre dans l'entreprise.
- Il est recommandé au MIDI et aux organismes veillant à soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes immigrantes d'utiliser les meilleurs outils d'information sur le marché du travail dont le Géolocalisateur d'entreprises métropolitaines pour contrer le mauvais appariement spatial de l'emploi.

**Conseil emploi métropole
15 novembre 2017**

ANNEXE 1

Les projets du CEM en matière d'intégration professionnelle des personnes immigrantes

Le CEM, tel qu'il est écrit dans son plan stratégique 2016-2019, désire mettre à profit l'expertise de pointe de ses membres sur les enjeux et les défis en matière d'intégration professionnelle. À cet effet, il a mis en place un comité permanent sur les questions liées à l'immigration.

Le CEM assure la coordination d'importants travaux sur les nouvelles réalités du marché du travail, les compétences clés, les métiers d'avenir et les nouveaux modes de formation.

Cette section met l'accent sur les projets financés par le CEM d'où il tient son expertise et sa connaissance.

1. Les avis au ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI) découlant des rapports d'études du CEM

Depuis sa création, le CEM a émis deux avis officiels découlant de ses études, soit :

- L'Avis du CEM sur la reconnaissance des diplômes, en décembre 2012 transmis au MIDI.
 - Suivant cet avis, le MIDI a réduit le délai de traitement des dossiers complets de demande d'évaluation comparative des études à 35 jours ouvrables pour une demande régulière.
- L'Avis du CEM visant à favoriser la rétention des immigrants temporaires dans la RMR de Montréal, en septembre 2015 transmis au MIDI. Les constats d'une étude ont amené le CEM à produire cet avis qui propose des recommandations visant à favoriser une meilleure reconnaissance du potentiel d'intégration des candidats qui sont établis et travaillent déjà dans la RMR de Montréal, notamment :
 - Ramener le seuil d'admissibilité du français pour les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires spécialisés au sein du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) au niveau intermédiaire-débutant. Ce changement fera en sorte que plus d'étudiants étrangers et de travailleurs temporaires spécialisés déposent une demande de résidence permanente dans le cadre du PEQ.
 - Concernant le critère « séjour au Québec » de la grille pour l'obtention du CSQ, bonifier de cinq points pour les immigrants temporaires déjà établis au Québec
 - Concernant le critère « offre d'emploi validée dans la région métropolitaine de Montréal », accorder dix points pour un emploi validé dans le Grand Montréal.

2. La progression des immigrants vers des postes de responsabilité dans les entreprises privées (immigrants cadres)

- Le CEM s'est joint à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain pour la réalisation de l'étude « Les immigrants en bonne position pour accéder à des postes stratégiques ».

- Cette étude, publiée en mai 2016, examine dans quelle mesure les talents issus de l'immigration réussissent à cheminer au sein des entreprises de la RMR de Montréal et à accéder à des postes de cadres.
- Le sondage révèle que l'accès à l'emploi constitue le plus grand frein à la progression des immigrants vers des postes de cadres.
- Les autres principaux freins sont :
 - Une maîtrise du français jugée insuffisante
 - Une maîtrise limitée de l'anglais des affaires
 - Les barrières culturelles
 - Les difficultés d'intégration
 - ainsi qu'une expérience insuffisante ou non reconnue
- Suivant cette étude, le CEM démarrera sous peu l'analyse des services de soutien à l'intégration socio professionnelle des personnes immigrantes dans la RMR de Montréal, en collaboration avec l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants, qui comprendra des recommandations en vue d'un avis.

3. Des stratégies visant l'interculturalisme dans les PME de la RMR de Montréal

- Le CEM s'est adjoint l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants pour documenter la mise en place de stratégies et de mesures et produire un guide de gestion des ressources humaines pour outiller les PME.
- Le guide publié en juin 2017 se présente comme un recueil de pratiques dans le domaine des relations interculturelles. Il s'adresse aux gestionnaires et aux responsables des ressources humaines des petites et moyennes entreprises.

4. Des outils d'aide à l'intégration des gestionnaires immigrants (en cours)

- En collaboration avec l'Ordre des administrateurs agréés du Québec, le projet vise le développement d'une trousse à outils, accessible à tous en format papier et web, dédiée à l'accélération de l'intégration des personnes immigrantes dans des postes de gestionnaires. Pour ce faire, des outils seront développés à la fois pour les personnes immigrantes et les chefs d'entreprises. Au final, un carrefour d'information en gestion, sur le rôle et les responsabilités des gestionnaires sera rendu disponible.

5. Des diagnostics sectoriels et leurs recommandations en matière d'immigration

- Le Conseil emploi métropole a réalisé depuis 2012, six diagnostics d'adéquation formation-emploi portant sur les secteurs clés de l'économie du Grand Montréal, soit :
 - Technologies de l'information et des communications
 - Aérospatiale
 - Sciences de la vie
 - Finance et Assurances
 - Transport de marchandises et de la logistique
 - Effets visuels et animation

- Deux diagnostics sont également finalisés depuis peu, soit le diagnostic intersectoriel sur l'adéquation formation-emploi dans les professions liées aux technologies de l'information et des communications et le diagnostic dans le secteur de la mode.
- Globalement, il ressort de ces diagnostics, que, pour les postes exigeant de l'expérience, il faudrait davantage faciliter l'accès à une main-d'œuvre immigrante temporaire (effets visuels, TIC, aérospatiale), et faciliter le processus d'équivalence d'études pour les nouveaux arrivants (recommandation mentionnée dans tous les diagnostics).
- Il y a des secteurs tels que (effets visuels, TIC, aérospatiale) où la présence d'immigrants est très importante. Dans les trois secteurs ceci amène des enjeux importants d'intégration à la culture québécoise.

6. Une campagne d'influence et de sensibilisation « Un monde de talents pour performer »

- Cette campagne, à l'automne 2013, a permis de sensibiliser plus de 500 entreprises aux avantages d'embaucher un travailleur qualifié issu de l'immigration. Cette campagne a attiré plus de 30 000 visionnements de capsules vidéos et a obtenu une certaine couverture médiatique.

7. Évaluation du mauvais appariement spatial entre les lieux de résidence et d'emploi sur le territoire de la zone métropolitaine de l'emploi de Montréal⁹

- Ce mandat visait à vérifier l'existence d'un mauvais appariement spatial pour certaines catégories d'actifs sur le territoire de la zone métropolitaine de l'emploi (ZME) de Montréal, principalement les femmes, les minorités visibles, les immigrants et les immigrants récents (février 2015)

⁹ https://emploi-metropole.org/wp-content/uploads/2015/04/Rapport_CIQSS.pdf

ANNEXE 2

Membres du CEM

Représentants du développement économique :

- Michel Leblanc, Président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Massimo Iezzoni, Directeur général de la Communauté métropolitaine de Montréal
- Julie Éthier, Directrice générale de Développement économique Longueuil
- Marc Tremblay, Directeur adjoint développement économique de la Ville de Laval
- Véronique Doucet, Directrice du Service de développement économique Ville de Montréal
- Stéphanie Brodeur, Co-directrice de la Chambre de commerce de la Rive-Sud
- Hubert Bolduc, Président directeur-général, Montréal International
- Yves-Thomas Dorval, Président-directeur général, Conseil du patronat du Québec

Représentants sectoriels :

- Suzanne Benoît, Présidente-directrice générale de la grappe Aéro Montréal
- Lidia Divry, Directrice générale de la grappe TechnoMontréal
- Frank Béraud, Président-directrice général la grappe des sciences de la vie Montréal InVivo
- Jean-Martin Aussant, Directeur général, Chantier de l'économie sociale
- Mathieu Charbonneau, Directeur général, Cargo M

Représentants de la main-d'œuvre :

- Marc-Édouard Joubert, Président du Conseil régional Montréal métropolitain de la FTQ

Représentant des personnes immigrantes :

- Delfino Campanile, Directeur général, PROMIS

Représentants des établissements d'enseignement :

- Sylvie Bourassa, Directrice générale des relations gouvernementales, Université Concordia
- Pierre Brodeur, Directeur général, Regroupement des collèges du Montréal métropolitain
- Patrick Capolupo, Directeur général adjoint, Commission scolaire des Affluents

Représentants du Conseil emploi métropole :

- Florent Francoeur, Président
- Gabrielle Nicole, Secrétaire générale