



Collectif des entreprises
d'insertion du Québec



MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
LE COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC
À LA COMMISSION DE LA CULTURE DANS LE CADRE DE LA
CONSULTATION GÉNÉRALE SUR LA PLANIFICATION DE
L'IMMIGRATION AU QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2008-2010

Août 2007

4100, André-Laurendeau * 200
Montréal (Québec) H1Y 3N6

Téléphone : (514) 270-4905
Télécopieur : (514) 270-0926

www.collectif.qc.ca
ceiq@collectif.qc.ca



Mémoire du Collectif des entreprises d'insertion du Québec présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010.

Août 2007

Table des matières

Présentation

- 1 Les scénarios**
- 2 Les enjeux identifiés**
- 3 Des contraintes particulières à l'emploi**

Conclusion

Présentation

Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec regroupe 46 entreprises d'insertion membres, présentes dans 12 régions du Québec. Il a pour mission de promouvoir et de soutenir l'intégration sociale et professionnelle de personnes en quête d'un meilleur avenir. Il est donc un lieu de rencontre, de promotion, de formation, de recherche et de développement.

Les entreprises d'insertion existent au Québec depuis 1982. Elles sont à la fois des organismes communautaires à but non lucratif et des entreprises d'économie sociale. Dotées d'une mission d'insertion sociale, leur originalité réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable. La spécificité des entreprises d'insertion est de répondre à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.



UN IMPACT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL PERCUTANT

Les membres du Collectif sont des acteurs du développement social et économique,

Notamment :

- ▶ *En générant par année, un chiffre d'affaires annuel de plus de 50 millions, plus de 31 millions par la vente de leurs produits et services;*
- ▶ *En employant plus de 800 personnes pour soutenir l'insertion;*

- ▶ *En formant 2750 personnes par année dans 66 domaines d'apprentissage, dans 7 domaines d'activités;*
- ▶ *En répondant à des besoins de formation et d'autonomie pour des personnes en situation d'exclusion;*
- ▶ *En offrant une formation socioprofessionnelle rémunérée, de l'expérience en entreprise et un accompagnement vers une intégration durable en emploi ou un retour aux études;*
- ▶ *En formant pour d'éventuels employeurs une main-d'œuvre de qualité, ayant une expérience de travail et une formation structurante, autant pratique que théorique;*
- ▶ *Un taux d'insertion en emploi ou de retour aux études de 75%.*

Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines, qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle.

Pour les travailleurs en formation, le passage dans une telle entreprise devient un outil essentiel pour trouver un emploi et le conserver ou pour la quête d'une plus grande autonomie par le biais des études. Les entreprises d'insertion apprennent aussi aux travailleurs en formation à :

- ▶ *S'intégrer dans un milieu de travail;*
- ▶ *occuper une place comme travailleur ;*
- ▶ *jouer un rôle actif dans sa communauté ;*
- ▶ *développer des habitudes et des attitudes favorables à leurs objectifs d'insertion sociale;*
- ▶ *vivre une expérience positive de travail.*



Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec place la question de l'immigration au centre de ses préoccupations, ayant à cœur le développement de notre société et l'épanouissement des individus dans un contexte de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Les entreprises d'insertion membres comptent parmi leurs employés permanents ou parmi les personnes formées à chaque année, une grande proportion de personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles.

Les questions concernant l'immigration, se vivent de différentes façons selon les réalités régionales de nos membres. Par exemple, les 21 entreprises d'insertion présentes sur l'île de Montréal, reçoivent et recrutent dans certains cas plus de 80 % de travailleurs provenant de l'immigration. En contrepartie, les entreprises de la région de Québec considèrent l'immigration comme une solution intéressante pour contrer la pénurie de main-d'œuvre devenant de plus en plus préoccupante. La Montérégie reçoit de plus en plus de demandes de participants provenant de l'immigration, l'obligeant à ajuster ses interventions en fonction des besoins spécifiques de cette nouvelle clientèle.

Conséquemment, nous sommes sensibles aux problèmes rencontrés par les travailleurs dans leur intégration sociale et économique, plus particulièrement dans leur intégration au travail. Nous sommes également conscients que les défis qui attendent les gens des communautés culturelles, particulièrement ceux appartenant aux minorités visibles sont semés d'embûches. Nous travaillons donc à amenuiser ces difficultés de différentes façons.

Notamment par le *''Projet de soutien à des stages dans les entreprises d'insertion pour les jeunes des minorités visibles allophones et anglophones vivant de l'exclusion''*. Ce projet, issu du sommet de Montréal en 2002, est le fruit d'un partenariat entre Emploi-Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la Ville de Montréal et le Collectif des entreprises d'insertion du Québec. La première édition en 2004-2005 a présenté des résultats qui ont largement dépassé les cibles que nous nous étions fixées. Le projet poursuivra cette année sa quatrième édition.



Le Collectif est également présent à plusieurs colloques, rencontres, consultations dans l'optique d'actualiser ses connaissances, de bonifier ses pratiques et de se positionner face à la réalité de l'intégration des communautés culturelles.

Nous considérons important, dans le but d'enrichir cette consultation de vous faire part de notre vision des enjeux, analysée sous l'angle de *l'intégration* socioprofessionnelle, condition reconnue comme essentielle dans le parcours de chaque immigrant.

1. Les scénarios

Le scénario qui propose une croissance légère de l'immigration, soit 50 000 admissions en 2010, nous semble être un juste milieu entre les enjeux démographiques et économiques, dans la mesure où la capacité des structures d'accueil est prise en compte et financée adéquatement. Les ressources nécessaires doivent être octroyées afin de permettre, d'une part aux immigrants de bien s'intégrer à la société d'accueil et d'autre part à cette dernière de bien les accueillir. Parmi les mesures que nous identifions comme essentielles, la francisation des immigrants est d'une importance capitale pour le Québec. Nous croyons que l'accès immédiat et dans des conditions acceptables aux mesures de francisation aux anglophones et allophones est garante d'une intégration réussie.

Nous sommes en accord avec le système de pointage actuel favorisant les immigrants francophones diplômés ou investisseurs/entrepreneurs. Toutefois des mesures efficaces afin de faciliter la reconnaissance ou l'adaptation des études effectuées hors Québec sont selon nous incontournables.

Cependant, nous demeurons sensibles à la situation d'immigrants allophones ou anglophones, moins fortunés et éduqués qui sont défavorisés par le système actuel. En ce sens, les métiers semis et non spécialisés connaissent une pénurie de main-d'œuvre qui s'accroît. En finançant adéquatement des mesures de formations pour les immigrants pouvant remplir ces postes, nous avons un impact positif sur leur intégration, donc sur leur rétention.



Cette rétention est selon nous un gage de croissance permettant parallèlement de réduire la pression sur les coûts de l'immigration et d'agir afin de contrer les besoins de main-d'œuvre. Sachant que le facteur premier de la rétention des immigrants est l'intégration en emploi, il est donc primordial de faire en sorte de mettre les moyens en place afin de la favoriser. Notons également l'importance de tenir compte de la prévision des besoins de main-d'œuvre dans la sélection des immigrants et ce en fonction des régions.

2. Les enjeux identifiés

a) L'enjeu économique

Nous sommes d'accord avec l'affirmation que l'emploi est une condition de réussite de l'intégration des personnes immigrantes, toutefois, malgré une conjoncture favorable il nous semble utopique de croire que l'intégration au marché du travail peut se faire sans interventions.

Aussi, nous devons faire une distinction entre les milieux de travail à forte concentration de Québécois d'origine et les milieux de travail constitués majoritairement de personnes issues de l'immigration. L'impact sur l'intégration sociale sera toujours moindre, voire même négatif dans les milieux de travail où la ghettoïsation est réalité.

Malgré les compétences des personnes immigrantes, l'absence de connaissance des règles du marché du travail et la non-reconnaissance de ces compétences font obstacle pour un grand nombre. Aussi il demeure important de s'assurer que ces personnes aient accès à des services leur permettant d'appriivoiser les règles du marché du travail, d'apprendre les mécanismes de recherche d'emploi et de faire reconnaître les compétences acquises dans le pays d'origine.

Depuis plus de vingt ans, les entreprises d'insertion sont reconnues pour leurs résultats efficaces dans l'insertion en emploi. Ces entreprises se sont forgées une solide expertise dans l'accompagnement de clientèles vivant de l'exclusion sous diverses formes.



Les gens provenant de l'immigration forment une large part de nos clientèles. Nos pratiques démontrent bien que, suite au parcours dans l'une de nos entreprises, les personnes immigrantes réussissent à s'adapter aux règles du marché du travail du Québec. Elles ont par la suite une plus grande facilité à faire reconnaître leur expertise à d'autres employeurs. En intégrant des milieux de travail à forte concentration de Québécois d'origine, les immigrants facilitent leur intégration sociale au sens large. Nous réitérons notre capacité à répondre au défi d'intégrer davantage de gens provenant de l'immigration.

b) L'enjeu linguistique

Nous allons dans le sens, qu'accueillir des immigrants francophones à la base est une solution de premier choix à la sauvegarde de notre langue française. Cependant, nous croyons que les immigrants et réfugiés allophones ou anglophones ne doivent pas faire les frais de ces choix. Dans ce grand marché de l'immigration, nous croyons que le Québec se doit de permettre également à certains immigrants, moins fortunés, éduqués et francisés que d'autres d'avoir accès à la même chance. Une sélection diversifiée d'immigrants permettra également de répondre aux différents besoins de main-d'œuvre au Québec.

L'intégration d'immigrants ne parlant pas le français demande des efforts et des moyens supplémentaires. Sachant que la connaissance de la langue est une garantie additionnelle d'une intégration réussie, nous devons donc leur permettre un accès immédiat et dans des conditions favorables, à des cours de français. Nous éviterons ainsi l'exode des immigrants vers les autres provinces canadiennes où l'anglais est la langue d'usage.

En développant des passerelles entre les entreprises d'insertion et les nouveaux arrivants peu scolarisés admis dans les programmes de francisation du MICC, nous pourrions accélérer le processus d'intégration de ces derniers. Encore une fois, il est important de préciser que l'obtention d'un travail structurant pour l'individu, jumelée à l'apprentissage de la langue du pays d'accueil est synonyme de réussite d'intégration.



La réussite du parcours d'intégration à l'emploi d'un immigrant est garante de son avenir. Dans ce cas précis, il est aussi garant de notre avenir de les aider à s'intégrer.

Encore une fois, le Collectif des entreprises du Québec réitère sa capacité à faciliter l'intégration socioprofessionnelle d'immigrants en leur offrant une formation, de l'expérience concrète sur le marché du travail, un accompagnement spécialisé et un suivi dans leurs démarches d'emploi. Il nous est également possible dans la mesure d'un financement étatique adéquat, d'augmenter les places sur des mesures de francisation/immersion dans les entreprises d'insertion, pour les participants allophones ou anglophones.

c) Les défis en matière d'intégration et de pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise et de gestion de la diversité

La formule des entreprises d'insertion est une plate-forme de gestion de la diversité en soi, un réel tremplin vers l'emploi. Les entreprises sont structurantes pour les individus qui s'y engagent, leur permettant de bien saisir la réalité non seulement du travail, mais aussi de la vie et des codes culturels québécois. Leur passage dans ces entreprises les aide à s'intégrer de façon durable à la société et d'en être des acteurs, ce qui contribue à briser l'isolement et à favoriser l'installation au pays.

L'intervention de première ligne d'une entreprise d'insertion répond aux besoins complexes de sa clientèle immigrante. D'abord, cette dernière vit le choc culturel de sa marginalisation par la langue, la différence des valeurs et la distance entre ses compétences et celles exigées sur le marché du travail.

Ensuite, le marché de travail est très loin d'être un employeur égalitaire et est loin d'être accessible à tous ceux qui sont encore en train de décoder une société qui leur est étrangère. Pour réaliser cette intégration, nos membres requièrent davantage de ressources afin d'assurer une intervention de qualité, centrée sur le vécu et la réalité des immigrants.



d) Les défis en matière de gestion de l'immigration

Dans un contexte de dénatalité et de mobilité accrue de la main-d'œuvre, il nous apparaît essentiel de bien rester collé non seulement à la réalité actuelle mais aussi aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

En ce sens comme nous le disions plus tôt, le seul fait de connaître la langue ne devrait pas avantager les uns au détriment des autres. L'importance de répondre à la demande et aux prévisions du marché du travail, et ce dans toutes les régions du Québec est cruciale.

La mise en place de mesures d'accueil soutenues dans les régions permettrait de réduire les disparités entre ces dernières et les grands centres, favorisant également le maintien d'un consensus social sur la question de l'immigration.

3. Des contraintes particulières à l'emploi

Notre expertise au niveau des clientèles en situation d'exclusion nous amène à identifier certaines clientèles comme davantage à risque. Il apparaît important qu'au-delà du défi de l'immigration, des mesures spécifiques soient mises de l'avant afin de soutenir ces personnes dans la recherche de leur autonomie et la réappropriation de leur pouvoir.

Selon nous, les femmes, les jeunes, les personnes qui ont peu d'éducation, les immigrants et réfugiés pour qui le parcours migratoire et la réinstallation au pays sont synonymes de désenchantement, auraient avantage à bénéficier d'un parcours spécialement mis en place pour eux, un parcours structurant. En octroyant les bonnes mesures aux personnes en situation d'exclusion, on forge la fierté et l'appartenance.



Conclusion

Le défi que constitue la dénatalité doit être envisagé de façon urgente et pourra en partie être résolu par l'accueil d'un plus grand nombre d'immigrants. La réussite de ce défi repose également sur la préparation de la société d'accueil à ces gens venus d'ailleurs. Les efforts en ce sens sont garants d'une paix sociale qui favorisera sûrement la construction d'une société québécoise inclusive et ouverte sur le monde. En misant sur l'efficacité et l'accessibilité des structures d'accueil, entre autres au niveau de la formation et de la francisation, nous offrons une chance égale aux personnes en quête d'un avenir meilleur.

En conclusion, il nous apparaît primordial de fournir des efforts soutenus au niveau des offres de francisation, de formations dans les métiers semis et non spécialisés, de la répartition régionale des immigrants et de mettre en avant-plan l'importance de l'obtention d'un premier emploi comme première pierre contribuant à des fondations solides. À l'heure où le Québec est en train de se redéfinir, souhaitons une société où la diversité est synonyme de richesse.