UN PAS VERS L'EMPLOI AVEC LE CENTRE D'APPUI AUX COMMUNAUTÉS IMMIGRANTES DE BORDEAUX-CARTIERVILLE (CACI)

RÉSUMÉ

Cet article offre un aperçu des programmes offerts par le Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI) pour aider les clients à trouver un emploi dans leur domaine de compétence.

Au Québec, comme dans la plupart des pays industrialisés, nous sommes aux prises avec un déficit démographique ayant un impact très important sur les besoins de main-d'œuvre de notre société. Cette réalité nous oblige à aller à la recherche des personnes immigrantes qualifiées et compétentes. Au Québec, l'immigration est un outil essentiel pour relever les défis en matière de développement.

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec, il appartient au Québec de fixer ses objectifs en termes d'immigration et d'offrir tous les services d'accueil et d'intégration aux immigrants de toutes les catégories. Le Québec assure la sélection des immigrants du volet économique, des réfugiés se trouvant à l'étranger et des cas comportant des considérations humanitaires ou d'intérêt public. Toutefois, c'est le gouvernement fédéral qui accorde le statut de résident permanent aux candidats qui ont été sélectionnés par le Québec. Depuis cinq ans, le Québec a admis près de 40 000 immigrants par année et l'un des objectifs du plan d'immigration 2007 du gouvernement du Québec est d'assurer une progression du nombre d'immigrants admis pour que celui-ci s'élève à 48 000 par année.

Cependant, pour que les immigrants s'intègrent et contribuent pleinement au développement du Québec, il est essentiel que ces personnes puissent occuper un emploi dans leur domaine de compétence ou d'expérience professionnelle. Pourtant, trop souvent, l'insertion professionnelle des personnes immigrantes n'est pas aussi rapide et réussie qu'on pourrait le souhaiter. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, notamment des barrières linguistiques, des obstacles institutionnels ainsi que la difficulté à faire reconnaître l'expérience et les diplômes acquis à l'étranger. Pour certains immigrants membres des minorités visibles la discrimination s'ajoute à cette liste.

La déqualification professionnelle est aussi un problème. Au Canada, une personne sur cinq souffre de cette problématique, mais, pour les personnes immigrantes, la déqualification est frappante et semble les toucher pendant longtemps. Un immigrant faisant l'objet de déqualification professionnelle a une formation professionnelle de grade universitaire et/ou une expérience professionnelle acquis à l'étranger, mais il ne réussit à obtenir une reconnaissance professionnelle ou un emploi que pour un poste exigeant seulement un diplôme d'études secondaires.

Plusieurs études réalisées par Statistique Canada révèlent que les nouveaux immigrants sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues nés au Canada d'occuper des emplois exigeant peu d'études. Plus de la moitié des nouveaux immigrants détenant un grade universitaire occupent un emploi exigeant seulement un diplôme d'études secondaires, comparativement au quart de leurs homologues nés au Canada. De plus, les nouveaux arrivants sont beaucoup plus longtemps dans cette situation que leurs homologues nés au Canada. Dix ans après leur arrivée au Canada, 21 % des immigrants ayant un grade universitaire occupent un emploi à faible scolarité.

Dans leur article « Un emploi correspondant à ses compétences? » publié en 2006, Jean Renaud et Tristan Cain révèlent qu'au Québec, le taux de non-qualification, c'est-à-dire de personnes immigrantes n'ayant jamais occupé un poste ni supérieur ni correspondant à leurs compétences, est de près de 30 %, même après 5 ans de résidence dans la province, et un peu plus de 60 % possèdent un diplôme universitaire. Par ailleurs, Jeffrey Reitz, dans son article intitulé « Immigrant Skill Utilisation in the

ANAIT ALEKSANIAN

Anait Aleksanian a été la responsable du service de l'employabilité à La Maisonnée pendant six années et depuis janvier 2006 elle est la directrice générale du Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI).

Canadian Labour Market » (2001), déclare que le coût de la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience équivaut à une perte de gains d'environ 2 milliards de dollars annuellement. Cela engendre un accroissement de la pauvreté et génère des coûts sociaux importants, tels que des tensions sociales, de la frustration, une faible participation citoyenne et de l'isolement.

Les défis actuels et futurs de la société québécoise nécessitent certains changements au sein de la population et une volonté politique claire et précise des différents ordres de gouvernement. La participation active des entreprises, des syndicats, des corporations professionnelles, des instances de concertation régionales et locales sont est aussi d'une importance primordiale pour la réussite d'un projet de société juste, démocratique, participative. Pour que le Québec soit une société moderne et exemplaire, il faut que tous ses citoyens se considèrent partie prenante à un projet de société commun.

Dans ce contexte, le Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI) s'est donné comme mission, depuis 1993, d'aider les personnes immigrantes à mieux s'intégrer, socialement et économiquement, à la société québécoise. Le CACI est un organisme non gouvernemental qui a su, au fil des ans, se faire reconnaître comme une ressource importante pour l'intégration des personnes immigrantes.

Les affaires du Centre sont gérées par un conseil d'administration qui s'occupe principalement des orientations générales du CACI et des ses priorités et objectifs. De plus, le conseil d'administration s'assure de la mise en œuvre du plan d'action annuel et de toute décision prise en assemblée générale des membres.

Entre autres, nos activités couvrent l'accueil et l'établissement des nouveaux arrivants, la francisation, le soutien aux familles monoparentales et aux jeunes mères, l'employabilité, un café-Internet, une halte-garderie et le logement. Bref, le CACI offre une vaste gamme de services visant tous les domaines de l'intégration et de la participation citoyenne. Ces services répartis entre les volets de l'accueil et l'établissement, de la vie communautaire et de l'employabilité mettent aussi l'accent sur la sensibilisation de nos partenaires et de la société d'accueil en général à la problématique des personnes immigrantes en processus d'intégration.

Le service **Accueil et établissement** aide d'abord les gens à s'installer, à apprendre le français, à mieux connaître leur société d'accueil et à créer un réseau social.

Le volet **Vie communautaire** permet aux personnes immigrantes et aux membres de la société d'accueil d'avoir accès à un Café-Internet, à des cours de langues et à de nombreuses activités, notamment socioculturelles et comprenant des sorties, qui ont pour but d'aider au développement de l'entregent et de réseaux sociaux.

Le volet **Employabilité** regroupe plusieurs programmes. Le programme PANA est axé sur le développement de l'employabilité. Il offre aux personnes immigrantes le soutien requis pour entamer les démarches nécessaires à leur insertion au marché du travail. Le projet « Un pas vers l'emploi » pour les jeunes immigrants scolarisés, le projet « Mentorat » pour les membres des communautés culturelles domiciliés dans l'arrondissement Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville et le projet « Immersion professionnelle » sont d'autres programmes offerts par le CACI pour aider à éliminer les obstacles à l'insertion professionnelle des personnes immigrantes dans leurs domaines de compétence.

> Le but ultime est l'insertion professionnelle dans le domaine de compétence des participants. Le mentorat nous sert aussi à faire une bonne évaluation du parcours du candidat et à dresser un plan d'action pour bien appuyer le nouvel arrivant dans ses actions jusqu'à l'atteinte de son objectif principal de se trouver un emploi.

Un pas vers l'emploi

Le projet « Un pas vers l'emploi » réalisé par le CACI, en collaboration avec les Services intégrés en périnatalité et pour la petite enfance (SIPPE), offre des ateliers de recherche d'emploi utilisant des technologies de pointe. Les immigrants apprennent à faire leurs recherches d'emploi au moyen de logiciels de traitement de texte et d'Internet. Le SIPPE organise aussi des rencontres avec des jeunes immigrantes, nouvellement installées dans le quartier et qui vivent dans un contexte de vulnérabilité extrême. La majorité de ces personnes sont très scolarisée mais elles n'arrivent pas à accéder au marché du travail. Ces ateliers donnent à 30 personnes immigrantes isolées l'occasion de s'exprimer au sein d'un groupe avec l'aide d'une personne-ressource.

Mentorat

Après 12 ans d'expérience, le CACI a bien constaté que l'intégration à moyen et long terme dépend de l'intégration socioéconomique et surtout de l'insertion dans le marché de l'emploi. Le programme de jumelage interculturel a été conçu pour aider la population immigrante à s'orienter, à s'adapter et à s'intégrer à la communauté d'accueil. Le projet « Mentorat » pour les membres des communautés culturelles vise aussi à aider les immigrants à s'intégrer dans leurs domaines de compétence.

Le projet est exécuté par le CACI en collaboration avec la CDEC-Ahuntsic (dans le cadre du Budget d'initiative locale ou BIL) et du CLE-Ahuntsic. Il vise les personnes qui ont acquis leurs diplômes à l'étranger dans les domaines de l'informatique, du génie et de l'administration. Trente participants sont sélectionnés chaque année en fonction des critères d'admissibilité suivants : homme ou femme immigrants; ayant 18 ans ou plus; sans emploi ou sans revenus ou qui sont prestataires de l'assistance-

emploi ou de l'assurance-emploi; détenant un diplôme d'études universitaires ou ayant une formation spécialisée obtenus dans un autre pays; n'ayant pas exercé dans son domaine professionnel au Québec et qui sont résidents de l'arrondissement Ahuntsic-Cartierville.

Le projet de mentorat aide les participants à définir leurs objectifs professionnels et à recueillir des informations pratiques d'une part sur leurs domaines de compétence et d'autre part sur le travail et la culture propres aux entreprises du Québec. Cette approche promeut le savoir-être et le savoir-faire. Elle encourage les participants à apprendre à connaître les attentes et exigences particulières des employeurs ainsi qu'à créer des occasions d'échanger sur leurs compétences, leur expertise et leur cheminement personnel/professionnel. Le projet permet aux participants de développer un réseau de contacts professionnels et d'améliorer leur propre mise en marché en apprenant à connaître les valeurs nord-américaines.

Les activités du projet se réalisent dans des ateliers animés par des mentors du même domaine de compétence que les participants. Par ailleurs, ce projet permet aux mentors (employeurs et travailleurs) de découvrir des participants, d'avoir une meilleure connaissance de leurs expériences de travail et de reconnaître leurs expertises et leurs habitudes de travail qui constituent des atouts importants pour les employeurs d'ici.

Dans ce projet, nous privilégions une intervention individuelle pour maximiser les chances de la clientèle immigrante. La diversité de la clientèle et des champs professionnels nécessite obligatoirement une intervention personnalisée à chaque étape du projet.

Dans les processus d'intégration en emploi des personnes immigrantes, la connaissance de soi est un élément central. La relation mentor-participant exige une communication ouverte, même si l'accent est mis sur le soi professionnel. Cette relation personnelle et d'intérêt mutuel profite autant aux personnes immigrantes participantes qu'aux mentors.

Il faut souligner que le don de soi n'est pas la seule gratification du mentor; celui-ci ressent une grande valorisation en jouant un rôle dans l'intégration des personnes immigrantes. Les mentors nous ont aussi dit qu'ils prennent plaisir à être en contact avec des personnes immigrantes du même domaine professionnel et ressentent une satisfaction d'avoir les mêmes préoccupations que les autres citoyens vivant au Québec.

Les mentors recrutés ont une expérience significative dans le domaine de compétence du participant; de plus, ils sont motivés et prêts à participer à l'intégration des nouveaux arrivants, à partager leur compréhension de la réalité du marché du travail ainsi qu'à faire connaître les détails de leur profession. Le succès du programme dépend en grande partie des mentors. Le CACI s'assure donc que ceux-ci sont préparés et formés pour bien communiquer et transmettre leurs connaissances et leur apprentissage de leur domaine professionnel.

La préparation des mentors les motive à participer à ce projet et les incite à acquérir les outils nécessaires pour comprendre la réalité du processus migratoire, tels les impacts psychologiques, sociaux, économiques et les obstacles auxquels doivent faire face les nouveaux arrivants. Les mentors sont capables de comprendre les difficultés associées à l'apprentissage d'une nouvelle langue et les sentiments d'impuissance face au désir absolu de pouvoir intégrer le marché du travail dans son domaine de compétence.

Le mentor est une ressource importante dans l'insertion professionnelle du participant dans la mesure où il peut l'aider à développer de façon significative son réseau de contacts, lui donner les conseils d'un spécialiste du domaine professionnel choisi, l'aider à développer une compréhension partagée des codes culturels ayant cours dans la profession, lui suggérer des pistes d'emploi ou le référer à d'autres employeurs, et si possible lui offrir la possibilité de faire un stage dans son milieu de travail.

Le but ultime du projet est l'insertion professionnelle dans le domaine de compétence des participants. Le mentorat nous sert aussi à faire une bonne évaluation du parcours du candidat et à dresser un plan d'action pour bien appuyer le nouvel arrivant dans ses actions jusqu'à l'atteinte de son objectif principal de se trouver un emploi.

Immersion professionnelle

Les personnes immigrantes rencontrent toutes sortes de difficultés freinant leur pleine intégration sur le marché du travail, par exemple la disqualification, le racisme, la méconnaissance de la culture du travail au Québec, l'ignorance des codes culturels de leur profession et de la terminologie technique, l'absence d'un réseau de contacts professionnels dans leurs champs de compétence et la nonmaîtrise des nouvelles technologies.

En collaboration avec le ministère des Ressources Humaines et du Développement social du Canada, le CACI a lancé un projet d'immersion professionnelle qui a pour but de donner une première expérience de travail québécois rémunéré. Le programme est conçu pour les jeunes membres des communautés culturelles ayant acquis leurs diplômes à l'étranger (niveaux collégial et universitaire) et sans expérience de travail québécoise dans leur domaine de compétence.

Pour être considérés, les participants doivent être âgés entre 16 et 30 ans, posséder un diplôme collégial ou universitaire, être sans expérience et/ou formation canadiennes, être en situation de sous-emploi et ne pas toucher de prestations d'assurance emploi. L'objectif d'admission pour 2006-2007 est de 12 candidats.

La dernière étape de ce projet est le placement en emploi et l'accompagnement. Le conseiller en emploi définit un programme de rencontres individuelles régulières avec chacun des participants. Le suivi est effectué en fonction des besoins uniques de chaque participant et de l'employeur. Les participants placés en entreprise reçoivent un appui psychologique qui leur permet de dissiper leurs appréhensions, et de prendre connaissance des exigences de l'employeur.

Grâce à des services adaptés et à une meilleure visibilité de notre organisme auprès de la clientèle visée, nous avons favorisé l'emploi des jeunes membres des communautés culturelles dans notre quartier. Par ailleurs, nous aidons à promouvoir l'idée de la diversité au sein des entreprises et des avantages associés à un milieu de travail pluriel.

Ce programme est un excellent outil qui permet à l'immigrant, d'une part, d'acquérir une première expérience canadienne et, d'autre part, de s'intégrer au marché du

travail. Le but ultime du projet est l'insertion professionnelle dans le domaine de compétence des participants. On peut aussi dire que ce projet connaît du succès auprès des employeurs, qui bénéficient ainsi d'une main-d'œuvre qualifiée.

Ces trois derniers projets ont eu de fort bons résultats. Le taux de placement en emploi est supérieur à 80 %. Nous pouvons donc présumer que ce type d'interventions aide à éliminer les obstacles à l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes. Toutefois, nous avons des moyens limités qui ne nous permettent pas de répondre aux besoins de la clientèle immigrante. Nous avons reçu plus de 600 personnes en 2006, qui auraient aimé bénéficier de nos services d'amélioration de l'employabilité. Cependant, les ressources financières limitées du CACI nous ont permis d'aider seulement 72 personnes durant l'année.

Il serait souhaitable de pouvoir développer des projets aussi efficaces pour nos clients appartenant à d'autres catégories d'immigrants et dans l'incapacité de se trouver un emploi dans leurs domaines de compétence, afin de changer leur perception qu'ils ne contribuent pas à leur société d'accueil.



Canadian Diversity
Diversité canadienne

Integration of Newcomers: International Approaches / Intégration des nouveaux arrivants : Approches internationales

The Winter 2006 edition of *Canadian Diversity / Diversité canadienne* provides a comparative perspective on international approaches to the integration of newcomers.

The issue includes profiles of Australia, Austria, Belgium, Canada, the European Union, Finland, France, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Spain, Sweden and Switzerland. There are also thematic articles on civic discourse, challenges to integration, the "second-generation," and a debate on the Danish cartoon controversy.

This issue is the latest in a series of international comparisons on migration and diversity topics. Past issues looked at National Identity and Diversity, International Approaches to Pluralism, and Negotiating Religious Pluralism.

Le numéro de l'hiver 2006 de *Canadian Diversity / Diversité canadienne* fournit une perspective comparative sur les approches internationales en matière d'intégration des nouveaux arrivants.

Ce numéro présente le profil de l'Australie, de l'Autriche, de la Belgique, du Canada, de l'Union européenne, de la Finlande, de la France, d'Israël, de l'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège, de la Pologne, du Portugal, de l'Espagne, de la Suède et de la Suisse. Il présente également des articles thématiques sur le discours civique, les difficultés d'intégration et la « seconde génération », ainsi qu'un débat sur la controverse touchant les caricatures danoises.

Ce numéro est le dernier d'une série de comparaisons internationales sur les thèmes de la migration et de la diversité. Les numéros passés se sont penchés sur l'identité nationale et la diversité, les approches internationales face au pluralisme et la négociation du pluralisme religieux.

To obtain a copy / Pour obtenir un exemplaire : canada@metropolis.net