

Stratégie Montréal inclusive au travail

Contexte et constats 2020

L'intégration professionnelle
des personnes immigrantes
à Montréal

En partenariat avec :

Montréal 

Québec 

NOTE LEXICALE

« **Grand Montréal** » désigne la région métropolitaine de recensement (RMR) telle que définie par Statistique Canada soit, à quelques exceptions près, le territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM).

« **Immigrant** » désigne une personne née à l'extérieur du Canada à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

« **Minorité ethnoculturelle** » désigne un groupe social minoritaire, d'un point de vue démographique et qui partage des traits collectifs. Les personnes de minorités ethnoculturelles peuvent être des personnes immigrantes ou nées au Québec.

« **Minorité visible** » désigne les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

« **Montréal** » désigne la Ville de Montréal et ses 19 arrondissements.

« **Nouvel arrivant** » ou « **Personne nouvellement immigrante** » désigne un immigrant arrivé au Canada il y a 5 ans ou moins.

« **Personne racisée** » synonyme de « **minorité ethnoculturelle** ».

Source : Statistique Canada

Photos : Couverture: photo de You X Ventures sur *Unsplash*

« La pandémie de la COVID-19 a exacerbé les défis liés à l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants et des personnes immigrantes à Montréal. Nous devons travailler ensemble pour assurer une relance économique inclusive et pour aider celles et ceux qui sont accueillis à Montréal à se trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. C'est à la fois la clé pour une intégration globale réussie, mais également pour une relance efficace de notre économie. Nous ne pouvons pas nous priver de talents. Toutes et tous, peu importe leur origine, peuvent contribuer au succès de Montréal. »

-Valérie Plante, mairesse de Montréal

Contexte



**5
DÉC
2018** La Ville de Montréal dévoile son premier Plan d'action en matière d'immigration et d'intégration des nouveaux arrivants.

**18
FÉV
2019** La Ville de Montréal convie une cinquantaine de leaders du monde municipal et des affaires à une rencontre de concertation sur l'intégration économique des nouveaux arrivants.

**10
JUN
2019** La mairesse de Montréal, Mme Valérie Plante, lance la Stratégie Montréal inclusive au travail à l'événement SATORI*, qui visait à mieux comprendre les défis que connaît la population immigrante face au marché de l'emploi et qui a regroupé une centaine de participants et d'experts.

**DÉC
2019** La Ville de Montréal publie le premier dossier de faits saillants sur l'état de l'immigration au Québec, document de référence pour obtenir de l'information actuelle sur l'intégration économique des nouveaux arrivants dans le Grand Montréal.

**15
JAN
2020** La Ville de Montréal lance la Journée portes fermées, une expérience invitant travailleurs et travailleuses et employeurs à réaliser que l'immigration montréalaise est hautement qualifiée et contribue à la vitalité de la métropole.

La Ville de Montréal a fait de l'intégration économique des immigrants une priorité. C'est une question d'équité, tous les citoyens devant être traités de façon juste et égale. Aussi, l'accès à des emplois à la hauteur des compétences des candidats est le gage d'une intégration sociale réussie, de même qu'un levier de développement pour l'économie de la métropole.

La stratégie se décline en 3 volets

1 ÉVEILLER

Sensibiliser le grand public aux réalités de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes afin de créer une **prise de conscience collective** sur le fait que l'intégration est **l'affaire de tous**.

ACTIONS

- Campagnes publicitaires Journée portes fermées
- Lettre d'opinion signée par les partenaires de la Stratégie

2 ENGAGER

Susciter l'**engagement** des leaders de la communauté d'affaires et grands employeurs publics afin qu'ils partagent un sentiment d'urgence d'agir puis qu'ils **passent à l'action**.

ACTIONS

- Le PACTE : projet conjoint avec HEC Montréal
- Cercle Montréalais des employeurs
- Mise sur pied d'une plateforme numérique interactive

3 OUTILLER

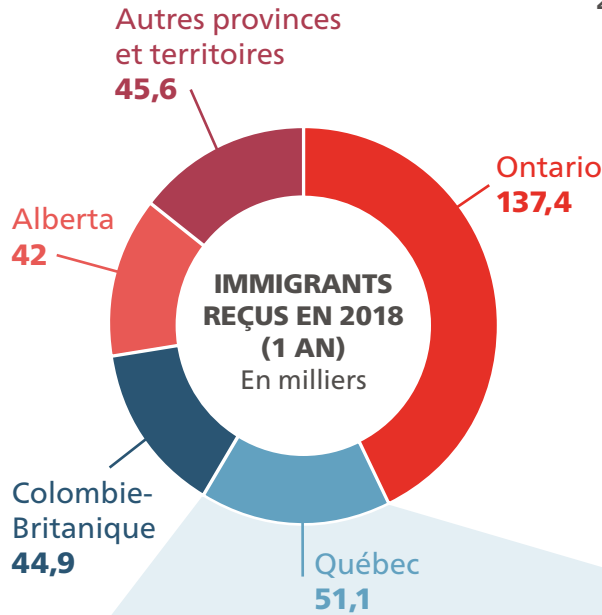
Outiller les gestionnaires qui souhaitent agir pour que leur action ait un **impact tangible et mesurable** sur l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

ACTIONS

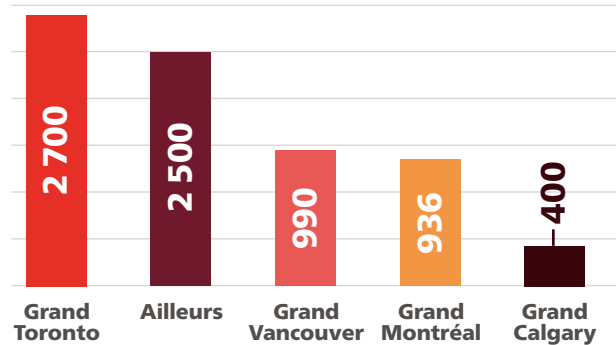
- Études de cas portant sur les meilleures pratiques d'intégration des nouveaux arrivants auprès d'employeurs de Montréal
- Série de balados
- Contexte et constats clés de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes

Portrait de l'immigration au Canada et au Québec

Canada 2016

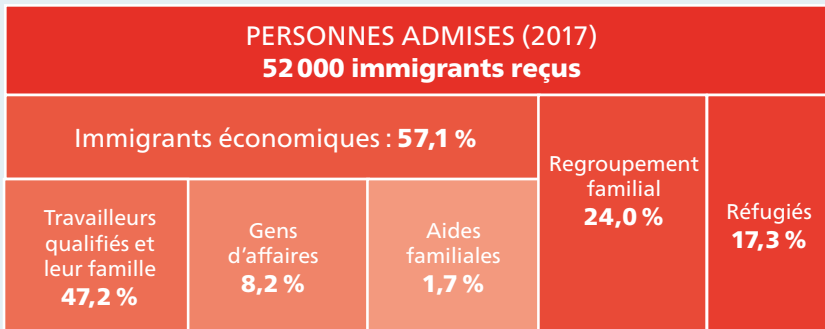


Immigrants (totaux) établis au pays par lieu de résidence (2016) (en milliers)



Source: Statistique Canada, 2016

Québec 2018

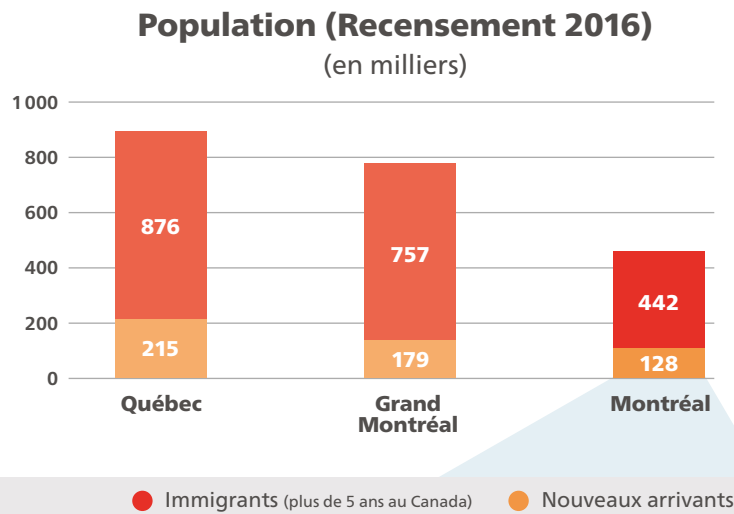


57,1 %

des personnes admises au Québec sont sélectionnées pour leur potentiel économique

Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2019

Au Québec, l'immigration se concentre à Montréal



3 nouveaux arrivants sur 5
installés au Québec habitent
dans la Ville de Montréal

Source : Statistique Canada, 2016

Le bassin d'immigration du Québec est largement diversifié

Origine des immigrants établis dans le Grand Montréal (2016)

1 Haïti 8,12 %

2 France 6,09 %

3 Maroc 5,85 %

4 Algérie 5,82 %

5 Italie 5,25 %

6 Chine 4,65 %

7 Liban 3,84 %

8 Roumanie 2,8 %

9 Vietnam 2,52 %

10 Philippines 2,49 %

11 Égypte 1,98 %

12 États-Unis 1,92 %

13 Grèce 1,92 %

14 Inde 1,87 %

15 Colombie 1,79 %

16 Iran 1,77 %

17 Portugal 1,77 %

18 Syrie 1,75 %

19 Mexique 1,4 %

20 Tunisie 1,3 %

21 Pérou 1,28 %

22 Sri Lanka 1,14 %

23 Royaume-Uni 1,11 %

24 Russie 1,1 %

25 El Salvador 1,07 %

26 Cameroun 1,07 %

27 Pakistan 1,02 %

28 Pologne 1,01 %



L'immigration est davantage homogène à Toronto et Vancouver. À titre comparatif des immigrants à Vancouver sont d'origine chinoise.

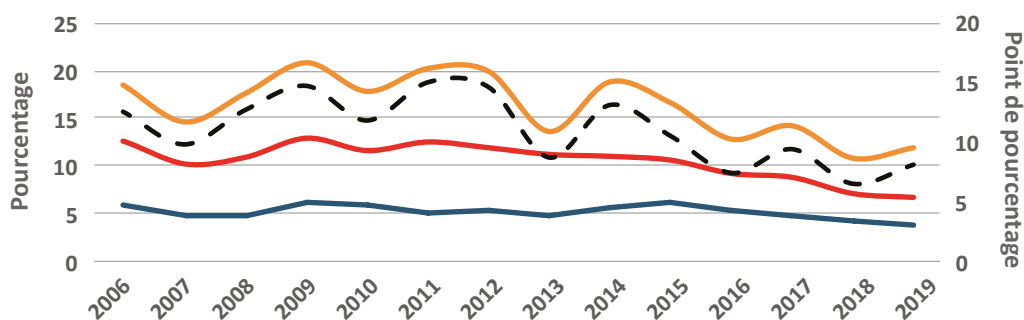
19,1 %

Source : Statistique Canada, 2016

Dans le Grand Montréal, il est nettement plus difficile pour un nouvel arrivant de se trouver un emploi que pour une personne née au Canada

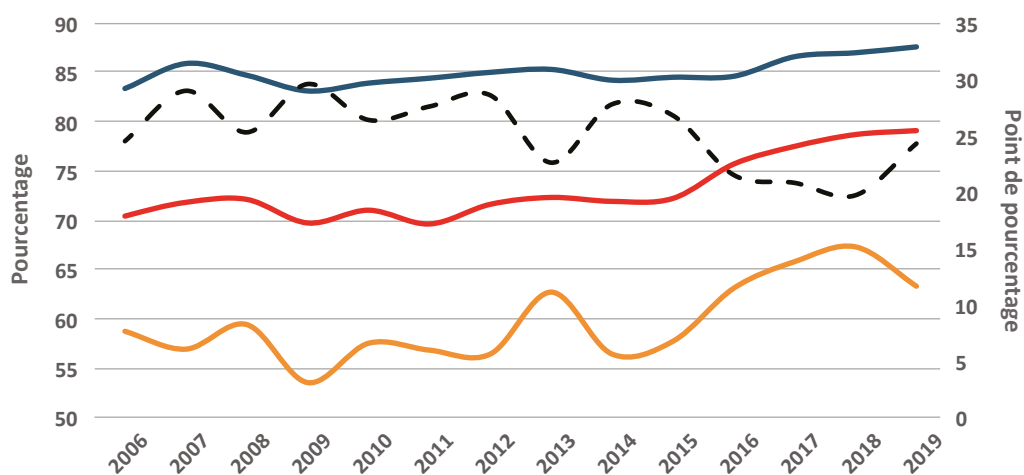
Taux de chômage dans le Grand Montréal

(25 à 54 ans)



Taux d'emploi dans le Grand Montréal

(25 à 54 ans)

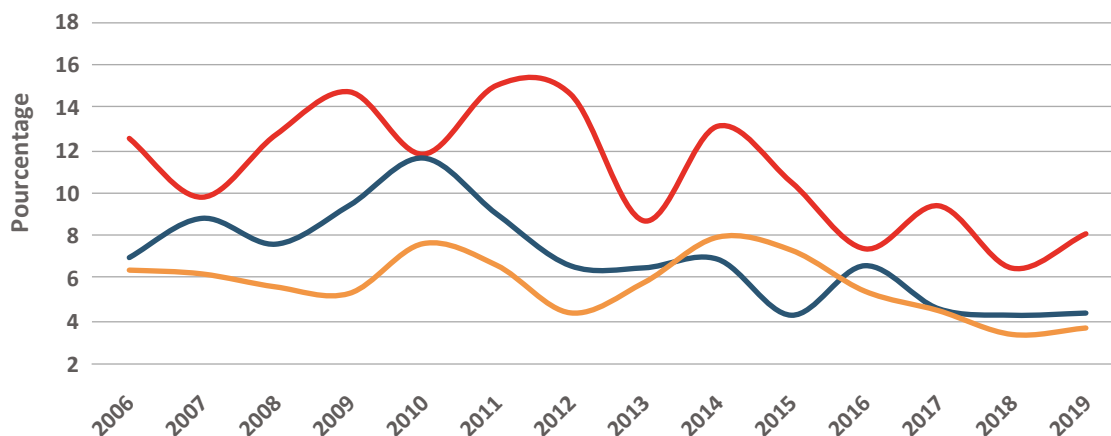


● Personnes nées au Canada ● Nouveaux arrivants ● Immigrants — Écart

Source : Statistique Canada, 2020

Montréal accuse un retard en matière d'intégration professionnelle des nouveaux arrivants en comparaison à Toronto et Vancouver

Écart des taux de chômage des nouveaux arrivants VS des natifs
(25 à 54 ans)



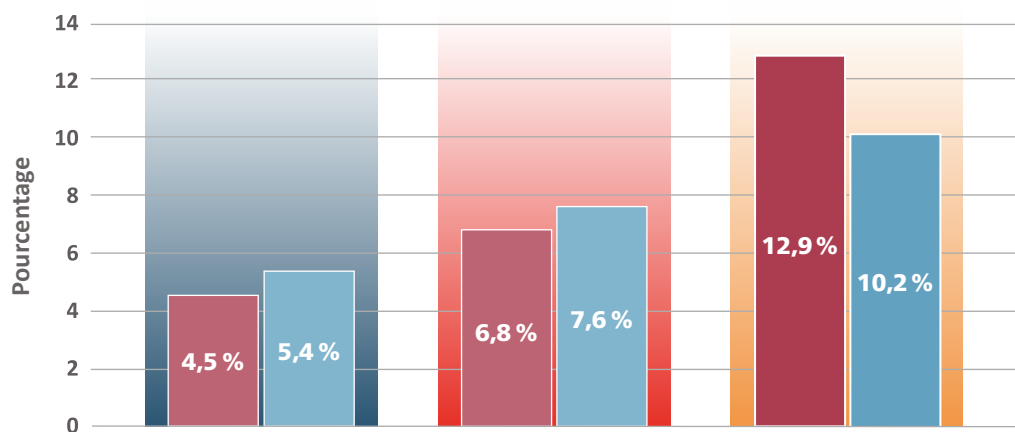
● Grand Montréal ● Grand Toronto (RMR) ● Grand Vancouver (RMR)

Bien que la situation se soit améliorée ces dernières années, **Montréal accuse un retard par rapport aux autres grandes villes du pays**

Source : Statistique Canada, 2016

Les femmes issues de l'immigration récente éprouvent plus de difficultés à se trouver un emploi

Taux de chômage au Québec selon le sexe, (2018)
(15 ans et plus)



● Population féminine ● Population masculine

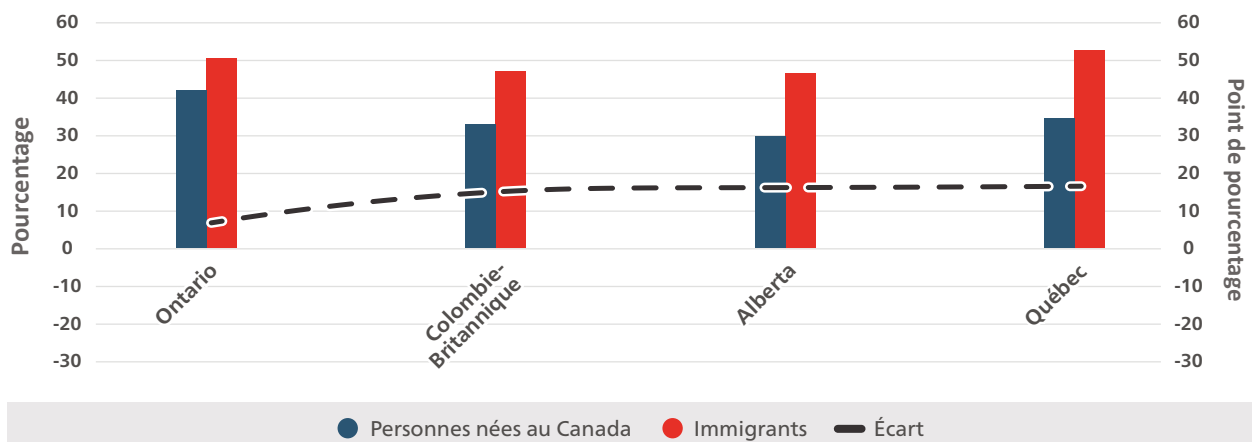
● Personnes nées au Canada ● Immigrants ● Nouveaux arrivants

Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2019

Les personnes immigrantes peinent à trouver des postes à la hauteur de leurs compétences

Taux de déclassement des immigrants vs natifs (2015-2017)

Population de 15 à 64 ans ayant un haut niveau d'éducation

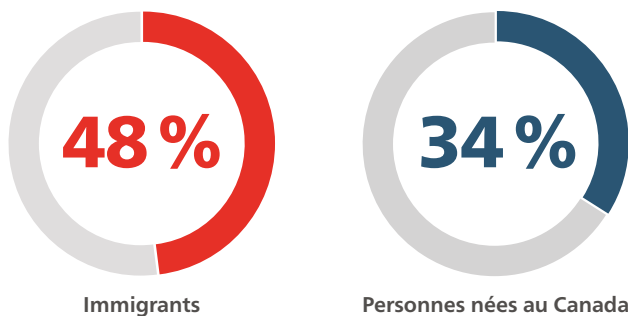


L'écart du taux de déclassement entre les immigrants et les natifs (représenté par la ligne noire, en points de pourcentage) est plus important au Québec, ce qui signifie que les immigrants ont davantage de difficulté à trouver des emplois à la hauteur de leurs qualifications qu'ailleurs au pays.

Déclassement : perte d'une position sociale que laissait espérer le diplôme obtenu.

Source : OCDE, 2017

Proportion de la population dont l'emploi actuel ne correspond pas au domaine d'études

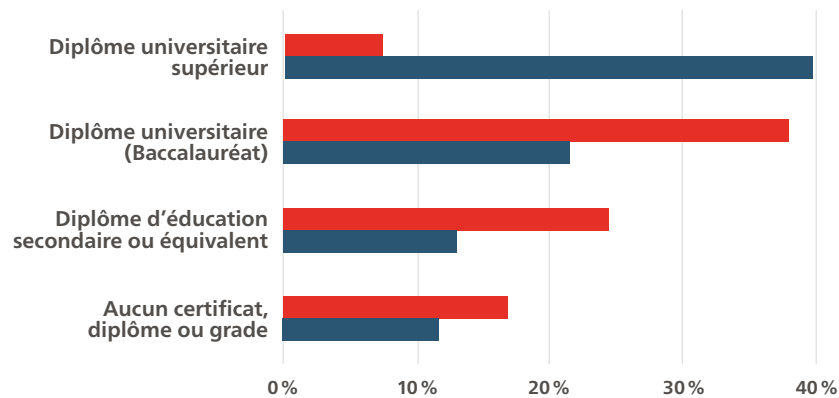


Sur l'ensemble des répondants travailleurs, **48 % des immigrants** qui n'ont pas un emploi en lien avec leur domaine d'étude affirment que **ce n'est pas par choix**.

Source : Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants, 2020

Les personnes immigrantes, pourtant éduquées, accusent un retard en termes de salaire moyen

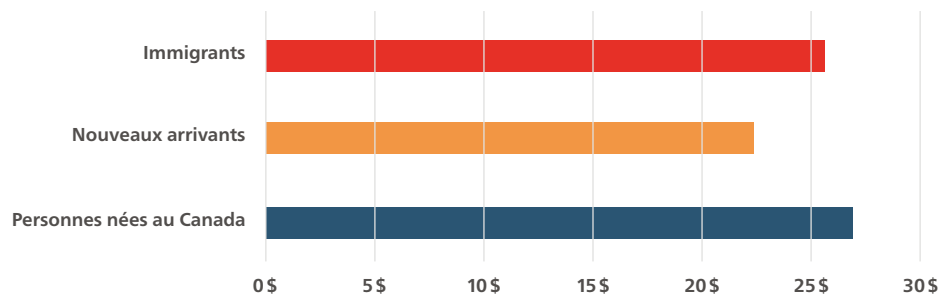
Niveau d'éducation à Montréal



Source : Institut de la statistique du Québec, 2014

Rémunération horaire moyenne au Québec 2019

Population de 15 à 64 ans ayant un haut niveau d'éducation



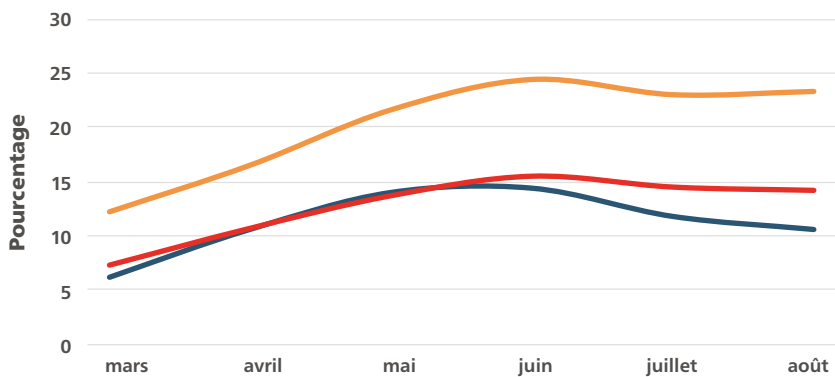
● Personnes nées au Canada ● Nouveaux arrivants ● Immigrants

Les nouveaux arrivants gagnent **en moyenne 17% de moins** que les personnes nées au Canada.

Source : Institut de la statistique du Québec, 2020

Les nouveaux arrivants ont été plus affectés par la crise de la COVID-19 que le reste de la population

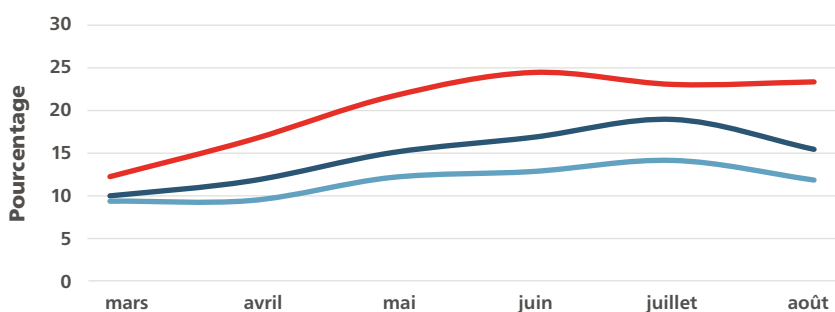
Évolution du taux de chômage depuis le début de la pandémie de COVID-19 à Montréal



Bien qu'une grande partie de la population soit touchée par la pandémie, les nouveaux arrivants sont les plus affectés, avec une hausse moyenne du taux de chômage de 11 points de pourcentage en 6 mois dans le Grand Montréal.

● Personnes nées au Canada ● Nouveaux arrivants ● Immigrants

Évolution du taux de chômage chez les nouveaux arrivants depuis le début de la pandémie de COVID-19 dans les grandes villes canadiennes



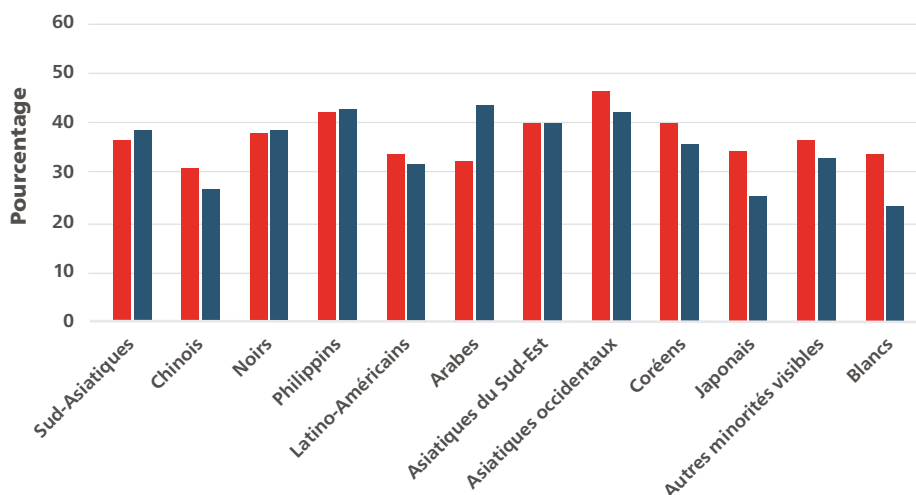
C'est à Montréal que le taux de chômage des nouveaux arrivants a le plus augmenté depuis le début de la pandémie, avec un écart moyen avec Toronto et Vancouver de près de 10 % en mai 2020.

● Grand Montréal ● Grand Toronto (RMR) ● Grand Vancouver (RMR)

Source : Statistique Canada, 2020

La crise sanitaire reflète également la vulnérabilité des personnes racisées à l'échelle du pays

Répercussions sur l'emploi et répercussions financières autodéclarées de la COVID-19, par groupes de minorité visible (2020)



● Perte d'emploi ou réduction de nombre d'heures travaillées, personnes qui occupaient un emploi avant la COVID-19

● Répercussions importantes ou modérées de la COVID-19 sur la capacité à remplir ses obligations financières ou répondre à ses besoins essentiels

En avril 2020, un mois après l'arrivée de la pandémie de COVID-19 au Québec, **21 %** des ménages québécois avaient perdu leur emploi.

À l'échelle canadienne, les groupes de minorités visibles étaient plus susceptibles de perdre leur emploi ou de déclarer avoir subi des répercussions financières dues à la COVID-19 que la population blanche.

La proportion était particulièrement élevée chez les Arabes et les Asiatiques occidentaux (**42 %** ou plus), qui affichaient également un taux de pauvreté plus élevé avant la pandémie.

39 % Canadiens noirs ont subi des répercussions financières dues à la COVID-19, soit près du double des Canadiens blancs (23 %).

Source: Statistique Canada, 2020

Les quartiers diversifiés de Montréal ont davantage souffert de la COVID-19

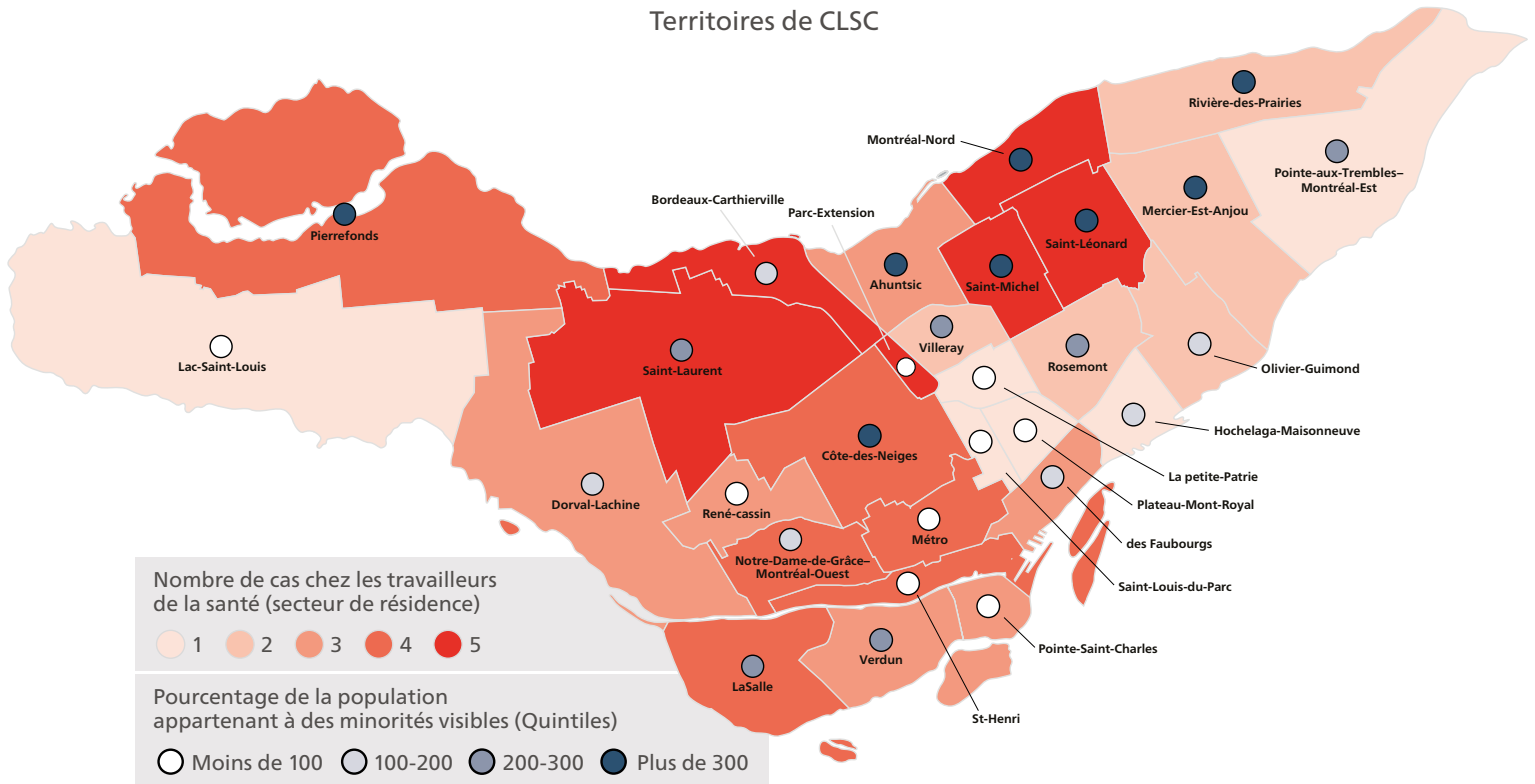
Lors de la « première vague », on a pu observer une corrélation entre la présence de minorités visibles dans un quartier et le nombre de cas de COVID-19.

Cela s'explique en partie par le fait que les personnes racisées sont surreprésentées dans les professions d'aides-infirmiers, d'aide-soignants et de préposés aux bénéficiaires.

Proportion de minorité visible	Taux d'infection pour 100 000 personnes
moins de 17,4 %	713
17,4 % à 24,7 %	693
24,8 % à 37,4 %	946
37,5 % à 46,8 %	1 128
46,9 % et plus	1 145
Total	951

Population appartenant aux minorités visibles et nombre de cas de COVID-19 chez les travailleurs de la santé

Territoires de CLSC



Source : Direction régionale de santé publique de Montréal, 2020

Les 5 principaux freins à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes



La reconnaissance de l'expérience professionnelle

Le Québec est la province canadienne où la reconnaissance de l'expérience professionnelle est la plus basse, soit

32 %



La reconnaissance des diplômes

Le taux de correspondance entre la profession exercée dans le pays d'origine et celle exercée au Québec était de

19 % soit le taux le plus faible du Canada pour cette catégorie.

À noter : plus de 85 % des nouveaux arrivants exercent une profession qui n'est pas encadrée par un ordre professionnel. Le nœud se situe donc dans la reconnaissance générale des diplômes.



La faiblesse des réseaux

Le bouche à l'oreille est au cœur du marché de l'emploi, puisque plusieurs postes sont pourvus par des mises en relation informelles : l'hétérogénéité du bassin d'immigrants (voir page 8) les coupe de ces réseaux informels. Cela est particulièrement le cas pour les postes temporaires non affichés, très répandus en période de contraction budgétaire, ce qui favorise les réseaux d'amis et de connaissances dont sont absents les groupes immigrants récents.



La discrimination et le racisme

Les candidats ayant un nom de famille à consonance latino-américaine, arabe ou africaine ont **40 %** plus de probabilité de voir leur CV rejeté.

Les employeurs canadiens préfèrent (43 % favorables) embaucher des travailleurs nés au Canada moins qualifiés que recruter des immigrants qualifiés (18 % favorables)



Les compétences linguistiques

50,5 %

des immigrants reçus (au Québec 2018) ne maîtrisent pas le français, seulement 26 % étaient bilingues français/anglais.

Seul 17 % des Montréalaises
et Montréalais réalisent le retard
de la métropole dans l'intégration
professionnelle des nouveaux arrivants...

Changer le paradigme demande tout
d'abord une prise de conscience
collective sur l'état de la situation,
puis de passer à l'action.

Pourquoi passer à l'action



La diversité est un levier de croissance pour les entreprises

Il est démontré que les entreprises qui ont une force de travail diversifiée (1^{er} quartile) ont 35 % plus de chance d'avoir une performance financière supérieure à la compétition; aussi, on observe une corrélation linéaire entre la diversité de l'équipe de direction et la performance de revenus.



L'embauche de personne immigrantes permet d'atténuer la pénurie de main d'œuvre

Plusieurs secteurs de l'économie sont frappés de plein fouet par la pénurie de main d'œuvre, notamment pour la fabrication (56 %) des entreprises éprouvent des difficultés d'embauche), le commerce de détail (54 %) et la construction (48 %).



Embaucher des nouveaux arrivants participe au succès de leur intégration

« L'emploi est considéré comme l'une des principales clés de succès de l'intégration des immigrants à la société d'accueil ». Conseil interculturel de Montréal

Les personnes immigrantes sont des travailleurs qualifiés et à haut potentiel. Ouvrons-leur les portes de l'emploi.

Source : McKinsey, Banque de développement du Canada, 2018

