

## FAITS SAILLANTS

---

### TITRE : ÉVALUATION DU PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES EN EMPLOI

---

#### 1. MISE EN CONTEXTE

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), élaboré conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), découle principalement des difficultés d'intégration au marché du travail rencontrées par de nombreux immigrants et membres de minorités visibles, incluant la sous-utilisation de leurs compétences. En effet, plusieurs données provenant du recensement de 2001 permettent d'observer des écarts importants dans l'activité sur le marché du travail entre divers groupes de la population, selon qu'ils appartiennent ou non à une minorité visible ou selon qu'ils sont issus ou non de l'immigration. Le recensement de 2006 a d'ailleurs montré que cette situation prévalait toujours, même si on note une légère amélioration.

Le PRIIME est une mesure incitative offerte par Emploi-Québec, qui vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME), afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles pour les postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Les volets du PRIIME sont également accessibles aux entreprises qui embauchent une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le contexte de la mesure Subventions salariales – volet Insertion en emploi. On parle alors d'un PRIIME mixte.

Le programme vise :

- à inciter les PME québécoises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre et à les soutenir dans l'accueil et l'intégration de ces personnes à leur milieu de travail;
- à permettre aux personnes immigrantes nouvellement arrivées ou issues d'une minorité visible d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence et à faciliter leur intégration à un milieu de travail, d'un point de vue socioéconomique et, s'il y a lieu, linguistique;
- à favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées.

La période de participation retenue pour cette évaluation se situe entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006. Un peu plus de 1 000 personnes ont commencé à participer au programme au cours de cette période. Ces personnes sont majoritairement :

- des hommes (68 %);
- âgées de moins de 40 ans (76 %);
- de l'Île-de-Montréal (62 %);
- sans soutien public du revenu (62 %).

Ces personnes ont occupé un emploi dans 817 entreprises comptant généralement 50 employés ou moins (87 %).

Pour l'année financière 2007-2008, les déboursés, en intervention, totalisent 6 655 244 \$ alors que 1 138 personnes ont bénéficié du programme; 961 d'entre elles ont commencé à y participer au cours de cette période. Il est à noter que le PRIIME ainsi que les volets 2, 3 et 4 du PRIIME mixte sont financés par les fonds générés par le Programme Immigrants Investisseurs, administré par Investissement Québec.

#### 2. MÉTHODOLOGIE

Trois études ont été effectuées conjointement par la Direction de l'évaluation de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MESS et la Direction de la performance du MICC pour évaluer le PRIIME et sa variante, le PRIIME mixte.

La première étude, basée sur un sondage mené auprès de personnes ayant commencé à participer au PRIIME ou au PRIIME mixte entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006, a permis de mesurer les effets bruts à court terme sur ces personnes. Il s'agit des effets concernant, notamment, l'acquisition d'une expérience de travail nord-américaine et l'insertion professionnelle dans le domaine ou le niveau de compétence des personnes, les revenus personnels ainsi que la satisfaction envers le programme. Au total, 600 personnes ont répondu au sondage et le taux de réponse est de 59 %.

La seconde étude, de nature qualitative, documente la mise en œuvre et le fonctionnement du programme à partir d'information obtenue auprès de représentants d'organismes externes, de responsables régionaux, d'agents des services aux individus et d'agents et de conseillers aux services aux entreprises d'Emploi-Québec ainsi qu'auprès de responsables régionaux et de représentants du Service-conseil en relations interculturelles du MICC. Au total, 27 entrevues individuelles et en groupe d'une durée moyenne de deux heures ont été menées à Montréal, en Montérégie, en Mauricie et dans la Capitale-Nationale, permettant de recueillir les propos de 70 personnes.

La troisième étude, basée sur un sondage mené auprès d'entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006, a permis de mesurer les effets bruts à court terme du programme sur les entreprises, notamment en ce qui a trait à la façon de recruter du personnel et à l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. À cela s'ajoutent le maintien en emploi de la personne embauchée dans le contexte du programme, l'utilisation des différents volets du programme, et la satisfaction envers celui-ci et les personnes embauchées. Au total, 546 entreprises ont répondu au sondage. Le taux de réponse est de 67 %.

### **3. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS**

#### **3.1 PRINCIPAUX RÉSULTATS DU SONDAJE MENÉ AUPRÈS DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU PROGRAMME**

**La clientèle atteinte correspond** dans la très grande majorité des cas **à la clientèle visée**. Par contre, **le programme atteint peu les personnes issues d'une minorité visible nées au Canada**. Ainsi :

- plus de neuf personnes sur 10 (PRIIME : 95 %, PRIIME mixte : 98 %) appartiennent à une minorité visible ou sont résidents permanents depuis moins de deux ans, ou les deux. Toutefois, peu d'entre elles (1 %) sont nées au Canada;
- 98 % disent être en mesure de rédiger un texte en français (91 %) ou en anglais (62 %);
- 75 % ont un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle (48 %), de 2<sup>e</sup> cycle (20 %) ou de 3<sup>e</sup> cycle (7 %), principalement dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (48 %) et, dans une moindre mesure, dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (17 %). Ce diplôme a généralement été obtenu dans le pays d'origine (67 %), parfois au Québec (17 %) et rarement ailleurs au Canada (1 %);
- deux personnes sur cinq (43 %) avaient effectué d'autres études ou suivi une formation d'appoint, généralement au Québec (73 %), avant de participer au programme. Il pouvait s'agir d'apprentissage du français ou de l'anglais, d'une formation en cours d'emploi ou d'une formation scolaire visant à faire reconnaître une formation complétée à l'étranger. Plus de la moitié (57 %) avaient entrepris cette formation en vue d'un avancement professionnel ou d'un perfectionnement;
- bien que 43 % aient eu une expérience de travail au Canada, seulement une personne sur 15 (7 %) avait une expérience de travail québécoise dans son domaine et seulement une sur quatre (26 %) avait occupé un emploi dans l'année ayant précédé sa participation au programme. Il s'agit donc en grande majorité de personnes sous-employées.

**L'insertion professionnelle est le principal motif de participation.**

- Plus de la moitié (53 %) ont participé au programme pour obtenir un emploi et 23 %, pour acquérir de l'expérience de travail au Québec. Toutefois, 20 % ont dit avoir participé au programme parce que leur employeur voulait profiter de la subvention.
- Deux personnes sur cinq (39 %) ont dit avoir trouvé seules l'emploi couvert par le programme, alors que 25 % ont obtenu l'aide d'un organisme communautaire et 21 %, celle d'Emploi-Québec.

**Durant leur participation au programme, la majorité des personnes ont occupé des emplois liés à leur domaine de compétence.** Toutefois, plusieurs ont occupé un emploi dans un autre domaine. D'autre part, le nombre de personnes correctement qualifiées pour leur emploi est à peu près le même que le nombre de personnes surqualifiées. Plus précisément :

- selon la Classification nationale des professions (CNP) :
  - l'emploi subventionné dans le contexte du programme nécessite une formation de niveau collégial (48 %) ou supérieur (26 %) et, trois fois sur cinq (58 %), il correspond au domaine de formation de la personne,
  - deux personnes sur cinq (40 %) sont correctement qualifiées pour cet emploi et près de la moitié (47 %) sont surqualifiées;
- selon les personnes ayant participé au programme :
  - l'emploi subventionné est très ou assez lié au domaine de formation (71 %). Près de la moitié des personnes se disent correctement qualifiées (44 %) et autant (46 %) se disent surqualifiées.

**Pour plusieurs personnes ayant participé au programme, l'emploi obtenu grâce au PRIIME constituait une nette amélioration de leur situation professionnelle. Ainsi :**

- moins d'une personne sur 10 (7 %) avait une expérience de travail québécoise dans son domaine avant sa participation au programme;
- comparativement à l'emploi occupé par les personnes qui ont travaillé dans l'année ayant précédé leur participation (26 % des personnes), l'emploi obtenu grâce au PRIIME :
  - nécessitait plus fréquemment une formation de niveau collégial, universitaire ou en gestion (71 %, contre 37 %),
  - correspondait davantage au niveau de qualification des personnes selon la CNP (39 %, contre 26 %) et selon les personnes elles-mêmes (47 %, contre 27 %),
  - se situait plus fréquemment dans le domaine de formation des personnes selon la CNP (59 %, contre 29 %) et selon les personnes elles-mêmes (73 %, contre 34 %), et
  - offrait un meilleur salaire horaire (13,88 \$, contre 10,61 \$).

**Plus de quatre personnes sur cinq (85 %) ont dit avoir bénéficié d'activités offertes par les entreprises :**

- présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur (62 %);
- activités de familiarisation avec les façons de faire (55 %);
- activités d'intégration au milieu de travail (49 %).

Environ **une personne sur quatre (27 %) a vécu des difficultés d'adaptation**, généralement des problèmes de communication (50 %) ou d'adaptation à son environnement (40 %).

**Le taux de satisfaction des personnes est élevé.**

- **Envers les activités, entre 88 % et 95 % :**
  - les motifs d'insatisfaction sont : un manque d'encadrement de la part du tuteur (volet 1 ou volet 2), des activités trop rapides ou insuffisantes, des formations trop courtes ou incomplètes (volet 4);
- **Envers le programme en général : 90 %.**

**Des effets positifs sur l'emploi et les revenus :**

- **trois personnes sur quatre (76 %) sont totalement (45 %) ou plutôt (31 %) en accord avec l'idée que le programme leur a permis d'acquérir de l'expérience, afin de trouver un emploi dans leur domaine;**
- **près de neuf personnes sur 10 (87 %) ont occupé un emploi après la participation au programme et trois sur quatre (77 %) occupaient un emploi au moment du sondage**, soit 45 semaines, en moyenne, après la participation au programme;
- **plus de trois personnes sur cinq (63 %) ont conservé l'emploi subventionné dans le contexte du programme et près de une sur deux (48 %) l'occupait toujours au moment du sondage**, soit 45 semaines, en moyenne, après la participation au programme. Ainsi, dans la majorité des cas, l'emploi occupé après la participation au programme (72 %, soit 63 % / 87 %) et au moment du sondage (63 %, soit 48 % / 77 %) était l'emploi subventionné;
- toutefois, **plusieurs personnes** occupaient encore un emploi pour lequel elles étaient ou se disaient **surqualifiées** (de 38 % à 42 %) ou qui **ne correspondait pas à leur domaine de compétence** (de 23 % à 33 %);
- on note une **amélioration du salaire horaire** :
  - l'emploi occupé après la participation au programme offrait un salaire horaire de **8 % supérieur** à celui offert dans l'emploi occupé durant la participation au programme (15,01 \$, contre 13,87 \$), et
  - pour les personnes qui ont occupé un emploi avant (26 %), le salaire horaire de l'emploi occupé après la participation au programme était de **40 % supérieur** à celui offert dans l'emploi occupé avant la participation au programme (15,01 \$, contre 10,61 \$);
- les **deux tiers (67 %) des personnes** considèrent que leur niveau de **revenu personnel** a été **plus élevé** dans l'année qui a suivi leur participation au programme comparativement à l'année qui l'a précédée.

### **3.2 PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA COLLECTE D'INFORMATION AUPRÈS D'INTERVENANTS**

- Le **PRIIME mixte** et les **distinctions entre le PRIIME et le PRIIME mixte** étaient **parfois mal connus** dans les débuts du programme. Ces distinctions n'étaient d'ailleurs toujours pas comprises par tous, au moment de l'étude qualitative, dans les territoires où le programme est moins utilisé.
- La répartition des fonds entre les régions repose, du moins en partie, sur le nombre de personnes immigrantes ou issues de minorités visibles. Certains déplorent le fait que cette façon de faire n'ait pas tenu compte de l'augmentation rapide de la population immigrante dans leur région, attribuable en partie à l'effort de régionalisation du MICC.

- **Aucune personne ayant voulu participer au programme n'aurait été empêchée de le faire en raison d'un manque de fonds.** Toutefois, des craintes, fondées ou non, à ce sujet auraient parfois fait en sorte de **réduire l'offre de certains volets** du programme, tels que l'adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain.
- Selon les personnes rencontrées, **le programme atteint** principalement des personnes immigrantes et **peu de personnes issues de minorités visibles nées au Canada**. Parmi les **causes possibles**, on mentionne :
  - que plusieurs organismes impliqués œuvrent principalement auprès de personnes immigrantes;
  - que certaines personnes issues de minorités visibles nées au Canada qui ont des difficultés d'employabilité sont peut-être peu instruites, alors que le programme vise l'insertion professionnelle en fonction de compétences reconnues par un diplôme;
  - que certaines personnes issues de minorités visibles nées au Canada seraient mal à l'aise de participer à un programme destiné aux personnes immigrantes ou issues de minorités visibles.
- Le processus de référence peut varier selon les territoires :
  - il dépend des besoins de la personne, de ses objectifs d'emploi, et de sa capacité à effectuer une recherche d'emploi et à intégrer le marché du travail;
  - dans certains territoires, des agents remettent systématiquement la lettre d'admissibilité et dirigent la personne immigrante vers une ressource externe où elle recevra de l'aide pour sa recherche d'emploi;
  - de même, certains organismes externes dirigent vers un CLE toutes les personnes immigrantes, afin qu'elles obtiennent une lettre d'admissibilité. D'autres ne dirigent vers un CLE que les personnes suffisamment outillées pour entreprendre leur recherche d'emploi, alors que d'autres encore dirigent surtout vers un CLE les personnes ayant quelques lacunes sur le plan des compétences ou des connaissances (ex. : maîtrise de certains logiciels), afin de rendre leur candidature plus attrayante.
- **Une mauvaise connaissance de la langue française peut retarder la participation au programme :**
  - la connaissance de la langue française est souvent considérée comme étant essentielle et le processus de francisation peut prendre plusieurs mois;
  - à cela s'ajoutent d'autres démarches préalables à la recherche d'emploi (installation à l'arrivée au pays, reconnaissance de diplôme, formation d'appoint, etc.). Ceci touche davantage les femmes, qui attendent généralement que leur famille soit installée avant d'entreprendre une recherche d'emploi.
- **L'impatience de trouver un emploi** et la **crainte que le programme ne mène qu'à un stage** (emploi temporaire) mal rémunéré détourneraient certaines personnes du programme.
- Il n'est parfois **pas facile d'établir le niveau et le domaine de compétence** des personnes :
  - certains demandent l'avis du personnel du MICC, mais cette possibilité serait peu connue ou, du moins, peu utilisée;
  - la **majorité des personnes immigrantes** ne demandent **pas d'équivalence pour leur diplôme**, peut-être en raison des coûts que cela suppose et du fait que les employeurs l'exigent rarement.
- **Certaines personnes n'osent pas, ou ne veulent pas, utiliser la lettre d'admissibilité :**
  - elles trouvent cela **humiliant**, veulent **éviter des délais** dans l'embauche ou encore préfèrent **recevoir les 500 \$ de la mesure Supplément de retour au travail**.
- Selon les personnes interrogées, **l'intérêt des employeurs** pour l'embauche de personnes immigrantes **augmente**, notamment en raison des difficultés de recrutement de main-d'œuvre, **mais des craintes persistent concernant :**
  - les **compétences** des personnes, car ils ont de la difficulté à évaluer leur formation et leurs expériences antérieures;
  - les **réactions des autres employés de l'entreprise**;
  - des **dispositions particulières à prendre**, notamment à cause des pratiques religieuses;
  - la **capacité** des personnes immigrantes à **communiquer en français**;
  - l'**autorisation de travailler au Canada**, selon le statut d'immigration de la personne.
- Toujours selon les personnes interrogées, les **problèmes** vécus durant l'emploi semblent **peu fréquents**, mais ont des **causes variées** :
  - manque de **communication**, car souvent les personnes immigrantes n'osent pas demander d'explications si elles n'ont pas compris une instruction;
  - manque de connaissances de la **culture de l'autre, de la part de l'employeur ou de la personne**, et difficulté d'adaptation;
  - **non-concordance** entre les **compétences**, les **champs d'intérêt** de la personne et l'**emploi**;
  - **mauvaise connaissance** de la **langue française**;
  - **non-respect, de la part de l'employeur ou de la personne, des tâches** inscrites dans la description du poste.
- Le processus menant à la signature des ententes avec l'entreprise ne pose généralement pas de problème, mais :
  - certains employeurs ont de la difficulté à effectuer la description des tâches;
  - l'entreprise doit trouver quel agent joindre aux services aux entreprises. Celui-ci peut être rattaché à un autre CLE de la région, voire à une autre région que l'agent des services aux individus qui a remis la lettre.

- **Tous les volets** sont **perçus positivement**, bien que le volet portant sur les **pratiques de gestion des ressources humaines** soit **peu utilisé**. Il intéresserait peu les entreprises, qui sont souvent de petites entreprises n'ayant pas de service des ressources humaines, et serait moins bien compris par les intervenants. Il faut aussi tenir compte du fait qu'il ressemble au programme Concertation pour l'emploi (CPE), déjà offert aux entreprises, et que celles-ci l'utilisent peut-être pour trouver des solutions à leurs préoccupations.
- Certains intervenants souhaiteraient être **mieux informés du rôle des autres partenaires**.

### 3.3 PRINCIPAUX RÉSULTATS DU SONDAGE MENÉ AUPRÈS DES ENTREPRISES AYANT PARTICIPÉ AU PROGRAMME

La **quasi-totalité des entreprises** subventionnées dans le contexte du programme **respecte les critères d'admissibilité**, mais **plusieurs** d'entre elles seraient **déjà sensibilisées** à l'embauche de personnes immigrantes ou issues de minorités visibles :

- 85 % des entreprises comptent 50 employés ou moins et **98 % respectent le critère d'admissibilité de 250 employés ou moins** du PRIIME;
- **71 % avaient déjà embauché** des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles **auparavant**.

Selon l'employeur, l'emploi occupé serait généralement lié à la formation de la personne, mais il s'agirait principalement d'emploi nécessitant une formation de niveau collégial, ou moins poussée. Ainsi :

- **l'emploi occupé** par la personne durant sa participation nécessitait :
  - des compétences en gestion ou une formation de niveau universitaire (24 %), de niveau collégial (43 %) ou de niveau secondaire (27 %), ou une formation en cours d'emploi (5 %), selon la CNP,
  - une formation de niveau universitaire (24 %), de niveau collégial (38 %) ou de niveau secondaire (20 %), ou aucune formation particulière (14 %), selon les exigences de l'entreprise,
  - rarement une carte de qualification ou l'appartenance à un ordre professionnel (6 %);
- pour les employeurs, la **formation** de la personne était **liée directement** (68 %) **ou indirectement** (24 %) **à l'emploi**, alors que 7 % d'entre eux considèrent qu'elle n'y était pas du tout liée.

La **subvention**, un **incitatif important** pour une majorité d'entreprises.

- **Plus de quatre entreprises sur cinq** (83 %) considèrent que la **possibilité d'avoir une subvention** est un **incitatif très important** (52 %) ou **plutôt important** (31 %) :
  - principalement pour combler le manque d'expérience de la personne (36 %), créer un nouveau poste (23 %) ou diminuer les coûts (17 %).
- **Près d'une entreprise sur cinq** (17 %) considère que la **possibilité d'avoir une subvention** est un **incitatif peu** (12 %) ou **pas important** (5 %) :
  - notamment parce qu'elle **aurait embauché la personne même sans subvention** (43 %) ou que ses **compétences** étaient **plus importantes** que la subvention (41 %).

La **satisfaction** des entreprises **envers les personnes** embauchées est **élevée**. Certaines entreprises ont toutefois connu quelques **difficultés**, tandis que, pour d'autres, cette embauche a présenté des **avantages**. Ainsi :

- les personnes ont **majoritairement satisfait ou surpassé les attentes des employeurs** quant :
  - à leurs relations avec les membres de la direction (84 %) ou les collègues de travail (81 %),
  - à la qualité du travail accompli (78 %) et à la productivité (71 %),
  - à la capacité d'apprentissage liée aux tâches à effectuer (75 %) et à l'esprit d'initiative (71 %);
- le fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible a entraîné des **difficultés** dans une entreprise sur quatre (24 %). Deux fois sur trois (66 %), il s'agissait de problèmes de **communication** ou de maîtrise de la **langue**;
- le quart des entreprises (25 %) considère que l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a présenté des avantages, notamment une plus grande ouverture au multiculturalisme (22 %), une expertise venue d'ailleurs (22 %) et la connaissance d'autres langues (22 %);
- 6 % des entreprises ont vécu des difficultés, mais ont aussi trouvé des avantages à cette embauche. Une fois sur quatre (6 % / 24 %), les difficultés qu'ont vécu les entreprises ont été compensées par des avantages.

La **quasi-totalité des entreprises** (97 %) déclare avoir **organisé au moins une activité** visant à faciliter l'intégration de la personne à son milieu de travail :

- la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur (92 %);

- des activités de formation (64 %);
- des activités d'intégration au milieu de travail (49 %);
- des activités de sensibilisation du personnel (35 %);
- l'adaptation de documents (7 %).

La grande majorité des entreprises a une opinion favorable du **programme**. Ainsi :

- le **taux de satisfaction** des entreprises **envers le programme** est **élevé** (de 89 % à 97 %) selon les aspects considérés;
- plus de **deux entreprises sur cinq** (44 %) **constatent ou anticipent des retombées** sur leurs façons de recruter du personnel (36 %) ou sur leurs pratiques de gestion des ressources humaines (21 %);
- plus de **quatre entreprises sur cinq** (84 %) considèrent que le **programme aura une influence positive** (54 %) ou **plutôt positive** (30 %) sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles;
- parmi les entreprises qui ont embauché du personnel en 2007, soit après leur participation au programme, près de **trois entreprises sur quatre** (73 %) ont **embauché des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles**.

#### 4. DISCUSSION

L'étude qualitative a permis de déterminer les composantes du programme qui sont jugées essentielles par les différents intervenants et d'illustrer comment le programme joue un rôle important dans l'intégration des personnes qui y ont participé. Toutefois, elle fait aussi ressortir des pistes d'amélioration qui pourraient faire l'objet d'analyses supplémentaires, notamment en ce qui a trait à l'application du programme (par exemple, une plus grande uniformité dans son interprétation). De nouvelles séances d'information portant sur le programme pourraient être utiles au personnel des CLE des territoires où la population ciblée est actuellement peu présente, mais qui sont visés par les efforts de régionalisation du MICC. Il pourrait aussi être utile de mieux faire connaître les services du MICC auprès des intervenants d'Emploi-Québec, particulièrement en ce qui a trait à la possibilité de soutien dans l'évaluation des diplômes.

L'étude a démontré que la très grande majorité des personnes ayant participé au programme correspond à la clientèle visée. Toutefois, les personnes issues de minorités visibles nées au Canada y participent peu. Il y aurait donc lieu de s'interroger sur la façon de mieux rejoindre cette clientèle et ainsi répondre à ses besoins.

L'étude révèle aussi qu'une majorité d'entreprises ayant participé au programme avait déjà embauché des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles avant. C'est dire que certaines entreprises étaient déjà sensibilisées à l'embauche de ces personnes. Il y aurait donc lieu de tenter d'accroître la participation d'entreprises moins familières avec l'embauche de ces personnes. Il ne faudrait toutefois pas perdre de vue que le programme vise aussi l'intégration en emploi de ces personnes et que mettre en place des mécanismes de sélection des entreprises pourrait réduire leur chance d'être embauchées.

Le programme n'a que partiellement atteint son objectif visant l'obtention d'une expérience de travail nord-américaine correspondant au domaine et au niveau de compétence des personnes, car certaines d'entre elles étaient surqualifiées pour l'emploi occupé (46 %). Selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec, 32 % des travailleurs universitaires québécois étaient surqualifiés pour leur emploi en 2004. En effet, les réalités du marché du travail font en sorte qu'une part appréciable des travailleuses et des travailleurs québécois est surqualifiée pour leur emploi. Toutefois, les situations d'emploi des personnes pendant et après leur participation au programme se sont avérées nettement meilleures qu'avant leur participation. En effet, ces personnes ont été plus nombreuses à occuper un emploi, leur emploi a été de meilleure qualité (meilleure adéquation de l'emploi avec le niveau et le domaine de compétence, meilleur salaire) et leur revenu personnel a été plus élevé. Ajoutons que les trois quarts (77 %) des personnes étaient toujours en emploi 45 semaines après leur participation au programme, généralement dans l'emploi couvert par celui-ci (48 %). Près de 10 mois plus tard, soit 20 mois en moyenne après la participation, 39 % des employeurs ont déclaré que la personne était toujours en emploi dans leur entreprise. Il s'agit là d'aspects importants pour la qualité de vie de ces personnes et de leur famille.

Le taux de satisfaction des entreprises à l'endroit des personnes embauchées est élevé. En effet, une forte majorité d'entre elles considère que ces personnes ont satisfait et même surpassé leurs attentes quant au rendement, à l'attitude et aux relations interpersonnelles. Le niveau de satisfaction a été plus marqué lorsque l'emploi était directement lié aux compétences de la personne. Seulement le quart des entreprises dit avoir connu des difficultés, généralement d'ordre linguistique. Pour plusieurs d'entre elles, toutefois, ces difficultés ont été contrebalancées par des avantages liés au fait que la personne embauchée était immigrante ou issue d'une minorité visible. L'embauche de personnes immigrantes ou issues de minorités visibles ayant les compétences requises apparaît donc comme une solution efficace pour combler les besoins en main-d'œuvre des entreprises.

Ajoutons que le taux de satisfaction à l'endroit des personnes embauchées est aussi plus élevé parmi les entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues de minorités visibles. Ces entreprises ont en effet été plus nombreuses à considérer que les personnes embauchées avaient surpassé leurs attentes. Ce résultat découle peut-être du fait que certaines d'entre elles avaient des attentes moins élevées, parce qu'elles appréhendaient des difficultés liées à l'embauche de ces personnes, difficultés qui ne se sont pas produites ou qui ont été mineures.

Le programme semble aussi avoir eu des retombées positives sur la motivation des entreprises à embaucher des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles. D'ailleurs, 73 % des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés en 2007 ont embauché au moins une personne immigrante ou issue d'une minorité visible. C'est le cas de près de la moitié (48 %) des entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues de minorités visibles avant de participer au programme.

Le taux de satisfaction des personnes et des entreprises envers le programme est aussi très élevé. Ainsi, 90 % des personnes et 96 % des entreprises se sont dites très satisfaites ou satisfaites du programme en général. Chez les entreprises, le niveau élevé de satisfaction à l'égard du processus ayant mené à la signature des ententes laisse croire que les difficultés rapportées par les intervenants rencontrés n'ont pas été aussi fréquentes ni aussi importantes qu'ils le craignaient ou qu'elles n'ont pas eu l'influence redoutée sur la satisfaction des entreprises envers le programme.

Rappelons aussi qu'une mesure annoncée dans le contexte du Pacte pour l'emploi augmentera les fonds accordés au PRIIME, permettant ainsi de doubler le nombre de personnes qui pourront en bénéficier. Cela permettra aussi une utilisation accrue du PRIIME mixte, améliorant par conséquent l'admissibilité des personnes immigrantes ayant reçu leur statut de résident permanent depuis plus de deux ans. Ceci répond à des préoccupations exprimées par les personnes interrogées. Les démarches d'installation, de francisation et de préparation préalables à la participation au programme sont parfois assez longues. Dans certains cas, elles font en sorte que des personnes immigrantes, notamment des femmes, ont reçu leur statut de résident permanent depuis plus de deux ans lorsqu'elles sont prêtes à intégrer le marché du travail. Bien qu'elles y aient été admissibles, une mauvaise connaissance du PRIIME mixte dans les débuts du programme a pu nuire à la participation des personnes.

## **5. CONSULTATION**

Le comité d'évaluation a été consulté tout au long de la démarche d'évaluation. Ce comité était formé de représentants du MICC, d'Investissement Québec et des directions suivantes du MESS :

- Direction des mesures et des services d'emploi (DMSE);
- Direction de la planification des stratégies et de l'information de gestion (DPSIG);
- Direction du budget et des services administratifs (DBSA);
- Direction des politiques de main-d'œuvre (DPMO);
- Direction régionale d'Emploi-Québec à Montréal;
- Direction de la recherche (DR);
- Direction de l'évaluation (DE).

Source : Direction de l'évaluation

Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Date : Le 19 novembre 2008

**PROGRAMME D'AIDE À L'INTÉGRATION  
DES IMMIGRANTS ET DES MINORITÉS VISIBLES  
EN EMPLOI (PRIIME)**

**EFFETS BRUTS À COURT TERME SUR LES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU PROGRAMME**

**RAPPORT D'ÉVALUATION**

**Direction de l'évaluation  
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

**et**

**Direction de l'évaluation, de la vérification interne et de la sécurité  
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles**

**Septembre 2007**

## **Conception du questionnaire, analyse et rédaction du rapport**

Hugues Tétreault  
Direction de l'évaluation  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Avec la collaboration de :

France Maher  
Direction de l'évaluation, de la vérification interne et de la sécurité  
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

## **Traduction du questionnaire et collecte de données**

Gilles Therrien  
SOM Inc.

## **Mise en page**

Pascale Dumont  
Direction de l'évaluation  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## **Le comité d'évaluation joue un rôle consultatif dans le processus d'évaluation. Il est composé des personnes suivantes :**

Normand Baril, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Lucie Blais, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Gilles Breton, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Louise Chouinard, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Guy Gravel, Investissement Québec  
Serge Hamel, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Aline Lechaume, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Léo Lemaire, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
France Maher, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
Louise Mascolo, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Magdalena Planeta, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
François Plourde, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
Sylvie Proulx, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
Hugues Tétreault, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1 : INTRODUCTION

|     |                                 |    |
|-----|---------------------------------|----|
| 1.1 | Le mandat .....                 | 3  |
| 1.2 | Le programme.....               | 3  |
| 1.3 | La population à l'étude.....    | 9  |
| 1.4 | La stratégie d'évaluation ..... | 12 |
| 1.5 | La structure du rapport.....    | 12 |

### CHAPITRE 2 : LE PORTRAIT DES PERSONNES AYANT PARTICIPÉ AU PROGRAMME

|     |                                               |    |
|-----|-----------------------------------------------|----|
| 2.1 | Les caractéristiques sociodémographiques..... | 17 |
| 2.2 | Les connaissances linguistiques.....          | 19 |
| 2.3 | Les études .....                              | 19 |
| 2.4 | Les expériences antérieures de travail .....  | 24 |

### CHAPITRE 3 : LA PARTICIPATION AU PROGRAMME

|     |                                                                                                |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | L'information sur l'existence du programme et les motifs de participation.....                 | 33 |
| 3.2 | L'aide reçue pour trouver l'emploi couvert par le programme.....                               | 34 |
| 3.3 | L'emploi couvert par le programme .....                                                        | 36 |
| 3.4 | Les activités offertes par les entreprises.....                                                | 43 |
| 3.5 | Les difficultés vécues et l'interruption de la participation .....                             | 47 |
| 3.6 | La satisfaction envers le programme et son utilité selon les personnes y ayant participé ..... | 49 |

### CHAPITRE 4 : LES EFFETS BRUTS DU PROGRAMME

|     |                                                                              |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | Le maintien du lien d'emploi .....                                           | 55 |
| 4.2 | L'insertion professionnelle .....                                            | 56 |
| 4.3 | Les activités offertes par les entreprises et l'occupation d'un emploi ..... | 67 |
| 4.4 | Les revenus personnels.....                                                  | 69 |

### CHAPITRE 5 : PRINCIPAUX CONSTATS ET DISCUSSION

|     |                                                  |    |
|-----|--------------------------------------------------|----|
| 5.1 | La clientèle visée et la clientèle atteinte..... | 75 |
| 5.2 | L'intervention.....                              | 76 |
| 5.3 | Les effets observés.....                         | 78 |

### CHAPITRE 6 : CONCLUSION

|     |                       |    |
|-----|-----------------------|----|
| 6.1 | Les conclusions ..... | 83 |
|-----|-----------------------|----|

|                    |    |
|--------------------|----|
| BIBLIOGRAPHIE..... | 85 |
|--------------------|----|

## LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

|                                                                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1.3.1 : Quelques caractéristiques associées aux personnes ayant commencé à participer au programme entre le 1 <sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006 .....                  | 10 |
| Tableau 1.3.2 : Quelques caractéristiques associées aux personnes nées hors Canada ayant commencé à participer au programme entre le 1 <sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006 ..... | 11 |
| Tableau 2.1.1 : Caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant participé au programme et répondu au sondage.....                                                              | 18 |
| Tableau 2.2.1 : La capacité des personnes ayant participé au programme à rédiger un texte dans l'une ou l'autre des langues officielles .....                                           | 19 |
| Tableau 2.3.1 : Le niveau, le domaine et le lieu des études les plus élevées des personnes ayant participé au programme .....                                                           | 21 |
| Tableau 2.3.2 : Le niveau, le domaine et le lieu des autres études ou formation d'appoint des personnes ayant participé au programme .....                                              | 23 |
| Tableau 2.3.3 : Le motif des autres études ou formation d'appoint achevées par les personnes ayant participé au programme .....                                                         | 24 |
| Tableau 2.4.1 : L'expérience antérieure de travail et la présence en emploi dans l'année ayant précédé la participation au programme .....                                              | 26 |
| Tableau 2.4.2 : Le niveau et le domaine de compétence requis par le principal emploi occupé par les personnes dans l'année ayant précédé leur participation au programme .....          | 27 |
| Tableau 2.4.3 : Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire des personnes dans l'année ayant précédé leur participation au programme .....                                      | 28 |
| Tableau 2.4.4 : Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme étaient sans emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme .....                 | 29 |
| Tableau 3.1.1 : Les sources d'information et les raisons de la participation au programme .....                                                                                         | 34 |
| Tableau 3.2.1 : Les sources d'aide pour trouver l'emploi couvert par le programme .....                                                                                                 | 35 |

|                                                                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 3.2.2 : Les formes d'aide reçue pour trouver l'emploi couvert par le programme .....                                                                                                                  | 36 |
| Tableau 3.3.1 : Le niveau et le domaine de compétence requis par l'emploi couvert par le programme.....                                                                                                       | 38 |
| Tableau 3.3.2 : Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire de l'emploi couvert par le programme.....                                                                                                 | 42 |
| Tableau 3.3.3 : Caractéristiques des entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme .....                                                                                                     | 43 |
| Tableau 3.4.1 : Les activités organisées par les entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme .....                                                                                         | 45 |
| Tableau 3.4.2 : La satisfaction des personnes ayant participé au programme envers les activités organisées par les entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme.....                        | 46 |
| Tableau 3.5.1 : La présence de difficultés d'adaptation dans les entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme.....                                                                          | 47 |
| Tableau 3.5.2 : L'issue de la participation au programme selon les données administratives.....                                                                                                               | 48 |
| Tableau 3.6.1 : Le niveau de satisfaction des personnes envers le programme.....                                                                                                                              | 50 |
| Tableau 3.6.2 : L'accord des personnes ayant participé au programme avec l'idée que leur emploi dans l'entreprise leur a permis d'acquérir de l'expérience, afin de trouver un emploi dans leur domaine ..... | 51 |
| Tableau 4.1.1 : Le maintien du lien d'emploi après la participation au programme .....                                                                                                                        | 55 |
| Tableau 4.1.2 : Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme ont cessé d'occuper l'emploi couvert par celui-ci .....                                                                    | 56 |
| Tableau 4.2.1 : L'insertion professionnelle à la suite de la participation au programme .....                                                                                                                 | 58 |
| Tableau 4.2.2 : Le niveau et le domaine de compétence liés au principal emploi occupé par les personnes après leur participation au programme .....                                                           | 60 |
| Tableau 4.2.3 : Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire de l'emploi occupé à la suite de la participation au programme .....                                                                      | 62 |

|                                                                                                                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 4.2.4 : Le niveau et le domaine de compétence du principal emploi occupé par les personnes au moment du sondage .....                                                                                                | 64 |
| Tableau 4.2.5 : Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme étaient sans emploi au moment du sondage.....                                                                                             | 66 |
| Tableau 4.3.1 : Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi à la suite de la participation au programme selon la présence ou non de difficultés d'adaptation .....                           | 67 |
| Tableau 4.3.2 : Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi à la suite de la participation au programme selon la présence ou non d'un tuteur, d'un <i>coach</i> ou d'un accompagnateur ..... | 68 |
| Tableau 4.3.3 : Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi à la suite de la participation au programme selon la présence ou non d'activités d'intégration offertes par l'employeur .....    | 68 |
| Tableau 4.3.4 : Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi à la suite de la participation au programme selon la présence ou non d'activités de formation offertes par l'employeur .....     | 69 |
| Tableau 4.4.1 : Le revenu personnel en 2006 des personnes ayant participé au programme .....                                                                                                                                 | 70 |
| Figure 3.5.1 : Les principales difficultés vécues par les personnes ayant participé au programme et ayant connu des difficultés d'adaptation dans l'entreprise ayant offert l'emploi couvert par le programme.....           | 48 |

# **Chapitre 1**

## Introduction

## **1.1 LE MANDAT**

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), élaboré conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), découle principalement des difficultés d'intégration au marché du travail rencontrées par de nombreux immigrants et membres de minorités visibles, incluant la sous-utilisation de leurs compétences. En effet, plusieurs données provenant du recensement de 2001 permettent d'observer des écarts importants dans l'activité sur le marché du travail entre divers groupes de la population, selon qu'ils appartiennent ou non à une minorité visible ou selon qu'ils sont issus ou non de l'immigration. Les premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada ont en outre montré que cette situation se perpétuait toujours en 2006.

Le PRIIME est une mesure incitative qui vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME), afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour les postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Les volets du PRIIME sont également accessibles aux entreprises qui embauchent une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le contexte de la mesure Subventions salariales – volet Insertion en emploi. On parle alors d'un PRIIME mixte. La Direction de l'évaluation de la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MESS, mandatée par Emploi-Québec, et la Direction de l'évaluation, de la vérification interne et de la sécurité du MICC sont coresponsables de l'évaluation du PRIIME et de sa variante le PRIIME mixte.

La présente étude a pour but de mesurer les effets bruts à court terme du PRIIME et du PRIIME mixte sur les personnes y ayant participé. Il s'agit des effets concernant, notamment, l'acquisition d'une expérience de travail nord-américaine et l'insertion professionnelle dans le domaine ou le niveau de compétence, les revenus personnels ainsi que la satisfaction envers le programme.

L'étude des effets bruts repose sur les données recueillies lors d'un sondage mené auprès de personnes ayant participé au PRIIME ou au PRIIME mixte. Les travaux de collecte du sondage (informatisation, traduction et prétest du questionnaire, entrevues téléphoniques, etc.) ont été confiés à la firme SOM Inc. Monsieur Gilles Therrien, président de SOM Inc., a été le chargé de projet de la firme. L'ensemble des travaux a été réalisé sous la supervision de la Direction de l'évaluation du MESS et de la Direction de l'évaluation, de la vérification interne et de la sécurité du MICC, qui ont aussi élaboré le devis de l'étude et le questionnaire, déterminé le plan de sondage et tiré l'échantillon, défini les indicateurs liés aux thèmes de l'étude, analysé les données et rédigé le rapport d'évaluation. Madame France Maher et monsieur Hugues Tétreault ont été les chargés de projet du MICC et du MESS, respectivement.

## **1.2 LE PROGRAMME**

Le PRIIME est une mesure incitative qui s'adresse aux PME, afin de soutenir l'intégration à un milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Le programme vise :

- à inciter les PME québécoises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre et à les soutenir dans l'accueil et l'intégration de ces personnes à leur milieu de travail;
- à permettre aux personnes immigrantes nouvellement arrivées ou issues d'une minorité visible d'acquérir une première expérience de travail nord-américain et à faciliter leur intégration socioéconomique et linguistique à un milieu de travail;
- à favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées.

Le PRIIME comporte quatre volets : le volet acquisition d'expérience en milieu de travail, le volet accompagnement, le volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines et le volet adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain. Le PRIIME mixte, rendu disponible en mai 2005<sup>1</sup>, est constitué de la mesure Subvention salariale – volet Insertion en emploi accompagnée des volets 2, 3 ou 4 du PRIIME.

Les participants admissibles sont :

- les personnes immigrantes, c'est-à-dire les personnes ayant obtenu la résidence permanente au Canada depuis moins de deux ans, qui n'ont pas d'emploi ou qui sont sous-employées et qui n'ont pas encore connu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence. Sont également admissibles les personnes à qui l'asile a été conféré et les personnes autorisées à présenter sur place une demande de résidence permanente ou les titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi de la résidence permanente;

et

- les personnes issues d'une minorité visible qui n'ont pas d'emploi ou qui sont sous-employées et qui n'ont pas connu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence. Les membres de minorités visibles sont des personnes nées au Canada (citoyennes canadiennes) ou des personnes immigrantes (résidentes permanentes) appartenant à l'un des groupes suivants ou à une autre minorité visible, conformément à la classification de Statistique Canada : Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Arabes, Asiatiques occidentaux, Philippins, Asiatiques du Sud-Est, Latino-Américains, Japonais ou Coréens. Aux fins du programme, les membres de minorités visibles ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans sont considérés comme des personnes immigrantes.

Une personne immigrante ou issue d'une minorité visible qui tente d'intégrer le marché du travail dans son domaine de compétence et qui ne peut pas bénéficier du PRIIME parce que l'emploi visé, l'employeur ou elle-même ne répond pas à un des critères du programme peut bénéficier du PRIIME mixte, à la condition qu'elle se qualifie pour le volet Insertion en emploi de la mesure Subvention salariale. À titre d'exemple, les personnes immigrantes ayant reçu leur résidence permanente depuis plus de deux ans peuvent profiter du PRIIME mixte. Précisons qu'il faut toujours que la personne soit immigrante ou issue d'une minorité visible, que l'emploi soit dans son domaine de compétence, et qu'elle-même, l'emploi et l'employeur répondent aux exigences du volet Insertion en emploi de la mesure Subvention salariale pour bénéficier du PRIIME mixte.

Les entreprises ou les organismes admissibles au PRIIME doivent être situés au Québec et compter moins de 250 employés, peu importe le secteur d'activité économique. L'employeur doit

---

1. Ce n'est toutefois qu'en décembre 2006 que des directives précisant la complémentarité du PRIIME mixte et du PRIIME ont été transmises aux représentants régionaux.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

être enregistré auprès du Registraire des entreprises du Québec et posséder un numéro d'entreprise du Québec. Le nombre de postes subventionnés ne devrait pas dépasser 20 % de l'effectif régulier de l'employeur. Dans le cas du PRIIME mixte, les entreprises de 250 employés ou plus sont admissibles si elles respectent les exigences du volet Insertion en emploi de la mesure Subvention salariale.

Globalement, le programme vise à rendre l'embauche de personnes immigrantes nouvellement arrivées ou issues d'une minorité visible plus attrayante grâce à la diminution des coûts liés à leur intégration au marché du travail. D'une part, la subvention amenuise le risque financier associé, par certains employeurs, à l'embauche d'une personne qui n'a pas l'expérience de travail canadienne généralement exigée. D'autre part, elle diminue les coûts d'adaptation des pratiques de l'entreprise liés à la gestion de la diversité culturelle et les coûts de formation d'appoint du nouvel employé.

Le lien d'emploi qu'implique la participation au programme est l'élément clé qui permet d'escompter un effet sur les différentes cibles visées, et ce, tant pour l'employé que pour l'employeur. L'obtention d'un emploi devrait permettre à la personne d'acquérir une première expérience pertinente dans son domaine de compétence. De plus, l'encadrement et la formation dont elle bénéficiera dans cet emploi pourront avoir un effet positif sur son profil d'employabilité (adaptation au milieu du travail nord-américain, habiletés linguistiques, maintien du niveau d'habileté dans le domaine de compétence, etc.).

En outre, pour plusieurs employeurs, il peut s'agir d'une première expérience avec une personne immigrante ou issue d'une minorité visible. Ce lien d'emploi a donc ici pour but d'initier l'employeur à l'embauche de personnes qualifiées dans le bassin d'immigrants et de membres de minorités visibles. La présence de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible peut amener la constitution d'un milieu de travail multiculturel, d'où une prise de conscience possible d'une réalité nouvelle liée à la gestion de la diversité.

La possibilité de combiner un soutien à la formation et à l'encadrement avec un soutien au salaire est une caractéristique importante du programme. Ainsi, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)<sup>2</sup> observe que la combinaison d'une subvention d'embauche versée à l'employeur avec un soutien au tutorat et à la formation est susceptible de favoriser davantage la durée en emploi que la seule subvention sur le salaire. Dans les cas où les volets 2 (accompagnement) et 4 (formation) du PRIIME sont utilisés parallèlement à la mesure Subvention salariale d'Emploi-Québec, le même type d'effet combiné est recherché. La formation donnée par l'employeur est particulièrement susceptible de créer un lien fort entre le nouvel employé et son employeur.

Nous décrivons ici le programme à partir de l'information contenue dans le *Guide des mesures et des services d'emploi* (Emploi-Québec, 2006). Il est utile de préciser que certains éléments peuvent différer selon les régions et les centres locaux d'emploi (CLE), et que la référence au PRIIME peut aussi être initiée par une entreprise.

La référence au PRIIME est fondée sur l'évaluation des besoins de la personne. Cette évaluation peut être effectuée par un agent d'aide à l'emploi, dans le contexte de l'approche d'intervention, ou par une des ressources externes spécialisées mandatées par Emploi-Québec, qui

---

2. Organisation de coopération et de développement économiques (2003) : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2003 - Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*. ODCE Ed., 329 pages.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

communiquer les résultats de son évaluation des besoins au CLE. À la suite de cette évaluation, et une fois le parcours établi et le statut de la personne déterminé, celle-ci peut être orientée par l'agent du CLE vers le PRIIME, ou le PRIIME mixte.

Si tel est le cas et que la personne convient que ce programme représente une solution convenant à sa situation, l'agent d'aide à l'emploi inscrit le programme dans le plan d'intervention. Commence ensuite la recherche d'emploi. Si sa situation le lui permet, la personne effectue elle-même la recherche. Sinon, l'agent d'aide à l'emploi ou la ressource externe spécialisée cherche une offre d'emploi pouvant convenir à la personne.

**Dans le cas où elle effectuerait elle-même la recherche d'emploi**, la personne pourrait se voir remettre une lettre d'admissibilité au programme. Cette dernière la responsabilise dans la prise en charge de sa démarche d'emploi et facilite la promotion de la mesure auprès des employeurs. Elle n'est toutefois pas remise de façon automatique. L'agent évalue d'abord la pertinence d'en remettre une selon le degré d'autonomie de la personne pour effectuer sa recherche d'emploi. Il précise aussi à la personne les secteurs d'activité ou les types d'employeurs qu'elle peut viser au cours de ses démarches. De plus, il note l'information et la date d'échéance dans le plan d'intervention, afin d'assurer le suivi. La lettre est valide pour une durée maximale de trois mois. Lorsqu'elle trouve un employeur intéressé à lui offrir un emploi, l'agent s'assure que les besoins de la personne ont déjà été évalués dans le contexte d'un parcours individualisé. Dans le cas où l'offre d'emploi reçue par la personne serait en circulation, l'agent d'aide évaluerait la concordance entre l'offre d'emploi et les besoins de la personne. L'employeur doit communiquer avec le Service aux entreprises d'Emploi-Québec de son territoire, afin de s'assurer de son admissibilité au programme.

**L'agent d'aide à l'emploi ou la ressource externe spécialisée peut effectuer une recherche d'emploi dans le système**, afin de trouver un emploi convenant à la personne, particulièrement lorsque celle-ci n'a pas l'autonomie nécessaire pour faire ses démarches sans l'accompagnement de l'agent ou de la ressource. Cette recherche vise à trouver un emploi dans le domaine de compétence de la personne en vue de la référer à un employeur. Encore une fois, l'agent doit évaluer la concordance entre l'offre d'emploi et les besoins de la personne.

Si l'analyse démontre que l'emploi convient à la personne, l'agent vérifie auprès de l'employeur son intention d'embaucher la personne, il confirme la participation de la personne au programme et enclenche le processus menant à sa participation. Tout au long de la démarche, l'agent d'aide fournit à la personne un accompagnement et un soutien adaptés à ses besoins, de façon à accroître son autonomie et à maximiser ses chances de garder son emploi.

La subvention salariale attribuée dans le contexte du programme doit constituer un incitatif pour les employeurs, afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence. La durée et les taux de subvention sont évalués en tenant compte des éléments suivants :

- le domaine de compétence qui correspond à la formation scolaire acquise à l'étranger ou au Québec et sanctionné par un diplôme, permettant à une personne immigrante ou issue d'une minorité visible d'exercer une ou des professions ayant comme condition d'accès une telle formation;
- le profil de la personne admissible (expériences de travail, formation, etc.);

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

- le salaire habituellement versé pour un emploi similaire;
- les antécédents de l'employeur en matière d'intégration, notamment, d'immigrants ou de membres de minorités visibles : encadrement et formation, rétention en emploi, etc.

L'employeur doit être inscrit à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et s'assurer que les personnes admissibles au programme qu'il embauche sont couvertes par sa police d'assurance responsabilité.

L'octroi de la subvention est subordonné à la signature d'une entente entre l'employeur de la personne immigrante ou membre d'une minorité visible et Emploi-Québec.

Pour un PRIIME, aucune activité ne doit débuter avant que l'entente soit signée par les parties. Par contre, pour un PRIIME mixte, à savoir une subvention salariale – volet Insertion en emploi accompagnée des volets 2, 3 ou 4 du PRIIME, l'entente peut être signée après le début des activités. Dans ce cas, la ressource externe spécialisée rédige l'entente, la soumet à Emploi-Québec pour approbation, la fait signer par l'employeur et la fait de nouveau parvenir à Emploi-Québec pour signature. Ce processus fait en sorte qu'à l'occasion le début des activités précède la signature de l'entente par Emploi-Québec. La signature de l'entente par les parties est toutefois requise avant tout versement. Des copies de l'entente contresignées par Emploi-Québec sont expédiées à la ressource externe spécialisée et à l'employeur. Ce dernier reçoit par la même occasion les formulaires grâce auxquels il fera ses demandes de versement à Emploi-Québec.

Un suivi des activités est effectué, afin de déterminer si les résultats sont atteints dans les délais prévus. Un suivi financier est aussi réalisé en examinant les coûts réels, afin de s'assurer que les montants réclamés sont réellement ceux qui ont été dépensés en lien avec l'entente, dans le respect de la Politique de paiement des services des intervenants externes. La fréquence et la nature des suivis dépendent des difficultés d'intégration de la personne et de l'expérience de l'employeur. Des communications régulières entre l'agent d'aide à l'emploi et l'agent responsable du contrat sont nécessaires.

Les emplois admissibles au PRIIME ou au PRIIME mixte sont des emplois réguliers à temps plein (minimum 30 heures par semaine) qui doivent correspondre à la semaine normale de travail de l'employeur. L'horaire de travail ne doit comporter moins d'heures que dans des cas exceptionnels (p. ex. : personnes handicapées). Les postes doivent être vacants ou additionnels et l'emploi doit offrir des possibilités raisonnables de se prolonger au-delà de la durée de la subvention. Les emplois saisonniers doivent s'étendre sur un nombre de semaines équivalant aux semaines de travail normales dans un secteur d'activité donné sur le marché du travail local. Ils doivent être récurrents, à chaque année; c'est-à-dire tous les employés, y compris ceux ayant occupé les postes subventionnés lors de la saison précédente, doivent être rappelés par l'employeur. Seuls les nouveaux postes s'ajoutant à son effectif régulier seront subventionnés.

Pour le volet **acquisition d'expérience en milieu de travail (volet 1)**, le travail régulier à temps plein dans le domaine de compétence de la personne s'effectue chez un employeur admissible, sous la supervision d'une personne de l'entreprise (tuteur, *coach*, accompagnateur, etc.). Les dépenses admissibles sont le salaire de la personne qui bénéficie du programme, excluant les avantages sociaux, selon la politique salariale de l'employeur pour les heures normales de travail et pour une période n'excédant pas 30 semaines. Aucun temps supplémentaire n'est remboursé dans le cadre de la mesure. L'entreprise pourra bénéficier d'une subvention salariale allant jusqu'à 50 % des dépenses admissibles, pour un maximum de 7 500 \$.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Pour le volet **accompagnement (volet 2)**, les activités admissibles sont des activités ayant lieu au sein de l'entreprise au cours des trois premiers mois suivant l'embauche de la personne et qui permettent à cette dernière de s'intégrer à son nouveau milieu de travail (accueil, accompagnement personnalisé, information sur les façons de faire de l'entreprise, et familiarisation avec l'environnement et les pratiques de travail). Ces activités sont organisées et encadrées par une personne de l'entreprise. Ce volet est généralement lié au volet 1 (PRIIME) ou à une subvention salariale (PRIIME mixte) dans son application. Les dépenses admissibles sont le salaire, excluant les avantages sociaux, de la personne de l'entreprise durant les heures qu'elle consacre à l'aide à l'intégration du nouveau travailleur au cours des 13 premières semaines (maximum 60 heures). Pour le volet 2, l'entreprise pourra bénéficier d'une subvention couvrant jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum de 1 100 \$).

Dans le volet **adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines (volet 3)**, les activités admissibles sont des activités réalisées par l'employeur et visant à adapter des outils ou des pratiques de gestion des ressources humaines, afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail. Ces activités peuvent comprendre, entre autres, la création de matériel ou l'adaptation des outils et des activités d'accueil des nouveaux employés, la formation du personnel d'encadrement, la sensibilisation du personnel ainsi que la mise à jour du manuel de l'employé. Ces activités sont en lien avec les personnes visées par la subvention. Les dépenses admissibles sont les coûts directs engendrés par la mise en œuvre d'activités admissibles pendant la durée du volet 1. Pour le volet 3, l'entreprise pourra bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum de 2 100 \$).

Les activités admissibles pour le volet **adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain (volet 4)** sont des activités de formation organisées par l'employeur pour permettre au nouvel employé d'acquérir certaines connaissances. Elles peuvent aussi consister en une formation d'appoint ou de mise à niveau lui permettant d'adapter ses compétences au contexte de travail nord-américain. Ces activités peuvent comprendre, entre autres, un bilan des compétences, des formations précises en entreprise ou à l'externe, la familiarisation avec les technologies de l'information et de la communication (TIC) nord-américaines et leur utilisation dans les communications internes et externes, ainsi que des cours particuliers, telles les activités de francisation. Les coûts directs, autres que le salaire du nouvel employé, liés à la formation de celui-ci font partie des dépenses admissibles (maximum 60 heures de formation). Sont exclus des dépenses admissibles le coût du matériel particulier ou des équipements – hormis le matériel pédagogique – qui peuvent être requis pour la formation (bottes, outils, vêtements, etc.). Pour le volet 4, l'entreprise pourra bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 100 % des dépenses admissibles (maximum de 3 600 \$).

Mentionnons que, pour un PRIIME mixte, les dépenses afférentes à ces volets sont imputées au PRIIME et non à la mesure Subvention salariale.

### **1.3 LA POPULATION À L'ÉTUDE**

L'étude a porté sur les 1 036 personnes qui ont débuté une participation au PRIIME ou au PRIIME mixte entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006. Ce choix reposait sur le fait que ces personnes auraient, selon toute vraisemblance, terminé leur participation au programme au moment du sondage.

Les personnes qui ont participé au programme étaient plus fréquemment des hommes que des femmes (68 %, contre 32 %), et ce, que la participation inclue ou non une participation au volet Insertion en emploi de la mesure Subvention salariale (tableau 1.3.1).

Ces personnes avaient, dans la moitié des cas (52 %), moins de 35 ans, alors que le quart (24 %) d'entre elles avaient entre 35 et 39 ans et que presque autant (23 %) avait 40 ans ou plus. L'âge moyen était de 35 ans. Les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient un peu plus fréquemment âgées de 40 ans ou plus (28 %, contre 21 %).

Plus de deux personnes sur cinq avaient fait des études universitaires (43 %). Cette proportion pourrait toutefois avoir été sous-évaluée, en raison du nombre important de données manquantes (37 %) dans la banque de données. Aucune différence statistiquement significative n'a été observée entre le PRIIME et le PRIIME mixte.

Près de trois personnes sur cinq (59 %) étaient mariées, alors que 34 % étaient célibataires. Une personne sur 20 (4 %) était veuve, séparée ou divorcée.

Le programme rejoint principalement des personnes dont la langue d'usage est le français (85 %) et au moins sept personnes sur 10 (69 %) étaient nées hors Canada. Il est à noter que les données administratives ne permettent pas de déterminer le lieu d'origine de plusieurs personnes (27 %).

Trois personnes sur cinq (62 %) résidaient dans la région de Montréal. Cette proportion était plus marquée pour le PRIIME mixte (68 %, contre 59 %). Cette forte représentation de la région métropolitaine pourrait s'expliquer, du moins en partie, par la présence plus importante de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible dans cette région.

Au moment de participer au programme, la majorité des personnes (62 %) ne bénéficiait d'aucun soutien public du revenu. Par contre, trois personnes sur 10 (31 %) recevaient des prestations d'aide sociale et 8 % étaient exclusivement clientes de l'assurance-emploi (prestataires actifs ou anciens prestataires).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

**Tableau 1.3.1**

**Quelques caractéristiques associées aux personnes ayant commencé  
à participer au programme entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006**

| <b>Caractéristiques</b>                   | <b>PRIIME<br/>mixte</b> | <b>PRIIME</b> | <b>TOTAL</b> |
|-------------------------------------------|-------------------------|---------------|--------------|
| Sexe                                      |                         |               |              |
| Homme                                     | 66,1                    | 68,9          | 67,9         |
| Femme                                     | 33,9                    | 31,1          | 32,1         |
| Âge                                       |                         |               |              |
| Moins de 30 ans                           | 21,4                    | 24,3          | 23,4         |
| De 30 à 34 ans                            | 27,5                    | 29,8          | 29,1         |
| De 35 à 39 ans                            | 23,5                    | 24,5          | 24,1         |
| 40 ans ou plus                            | 27,5                    | 21,4          | 23,5         |
| Scolarité                                 |                         |               |              |
| Primaire                                  | 1,4                     | 1,0           | 1,2          |
| Secondaire                                | 9,9                     | 12,5          | 11,6         |
| Collégiale                                | 6,7                     | 7,8           | 7,4          |
| Universitaire                             | 42,0                    | 43,0          | 42,7         |
| Inconnue                                  | 40,0                    | 35,8          | 37,2         |
| Langue d'usage                            |                         |               |              |
| Français                                  | 86,7                    | 84,8          | 85,4         |
| Anglais                                   | 13,3                    | 15,2          | 14,6         |
| État matrimonial                          |                         |               |              |
| Célibataire                               | 36,2                    | 33,4          | 34,4         |
| Marié                                     | 57,7                    | 59,9          | 59,2         |
| Veuf, séparé, divorcé                     | 4,4                     | 4,3           | 4,3          |
| Inconnu                                   | 1,7                     | 2,3           | 2,1          |
| Lieu de naissance                         |                         |               |              |
| Canada                                    | 2,9                     | 4,2           | 3,8          |
| Hors Canada                               | 67,8                    | 70,2          | 69,4         |
| Inconnu                                   | 29,3                    | 25,6          | 26,8         |
| Région                                    |                         |               |              |
| Capitale-Nationale                        | 4,4                     | 10,4          | 9,0          |
| Estrie                                    | 9,0                     | 3,0           | 5,0          |
| Laval                                     | 0,9                     | 4,5           | 3,3          |
| Montréal                                  | 13,9                    | 10,4          | 11,6         |
| Montréal                                  | 67,5                    | 59,1          | 61,9         |
| Autres régions                            | 4,6                     | 12,6          | 9,9          |
| Soutien public du revenu                  |                         |               |              |
| Prestataire de l'aide sociale             | 32,2                    | 29,7          | 30,5         |
| Client de l'assurance-emploi<br>seulement | 7,0                     | 8,1           | 7,7          |
| Sans soutien public                       | 60,9                    | 62,2          | 61,8         |
| <b>Nombre de personnes</b>                | <b>345</b>              | <b>691</b>    | <b>1 036</b> |

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Plus du tiers (37 %) des 719 personnes nées hors Canada étaient arrivées au pays moins d'un an auparavant (tableau 1.3.2). Près du quart (22 %) étaient arrivées depuis 12 à 23 mois, alors que 28 % étaient arrivées depuis deux à cinq ans et 12 %, depuis cinq ans ou plus.

La proportion de personnes arrivées au Canada moins d'un an auparavant est plus élevée parmi les personnes ayant participé au PRIIME mixte (43 %, contre 34 %). En contrepartie, le PRIIME mixte comptait moins de personnes arrivées au Canada depuis cinq ans ou plus (5 %, contre 16 %).

Les personnes nées hors Canada venaient des pays du Maghreb<sup>3</sup> (29 %, notamment l'Algérie et le Maroc), de pays des Amériques (21 %, notamment la Colombie, le Mexique, le Pérou et l'Argentine), de pays d'Europe de l'Est (18 %, notamment la Roumanie et la Bulgarie), d'autres pays européens (7 %, notamment la France), de pays d'Asie (10 %, notamment la Chine) ou, moins fréquemment, de pays du Moyen-Orient (4 %).

**Tableau 1.3.2**

**Quelques caractéristiques associées aux personnes nées hors Canada  
 ayant commencé à participer au programme entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006**

| <b>Caractéristiques</b>      | <b>PRIIME mixte</b> | <b>PRIIME</b> | <b>TOTAL</b> |
|------------------------------|---------------------|---------------|--------------|
| Arrivées au Canada depuis... |                     |               |              |
| Moins d'un an                | 43,2                | 34,0          | 37,0         |
| Un à deux ans                | 21,8                | 22,7          | 22,4         |
| Deux à cinq ans              | 29,5                | 27,0          | 27,8         |
| Cinq ans ou plus             | 4,7                 | 16,1          | 12,4         |
| Date inconnue                | 0,9                 | 0,2           | 0,4          |
| Lieu d'origine               |                     |               |              |
| Amériques                    | 23,9                | 19,0          | 20,6         |
| Europe de l'Est              | 21,4                | 16,7          | 18,2         |
| Ailleurs en Europe           | 7,7                 | 6,4           | 6,8          |
| Maghreb <sup>2</sup>         | 24,4                | 30,9          | 28,8         |
| Ailleurs en Afrique          | 9,4                 | 11,3          | 10,7         |
| Asie                         | 8,1                 | 10,1          | 9,5          |
| Moyen-Orient                 | 5,1                 | 3,1           | 3,8          |
| Antilles                     | 0,0                 | 2,5           | 1,7          |
| <b>Nombre de personnes</b>   | <b>234</b>          | <b>485</b>    | <b>719</b>   |

3. Algérie, Maroc et Tunisie.

## **1.4 LA STRATÉGIE D'ÉVALUATION**

La présente étude visait à mesurer les effets bruts à court terme du PRIIME et du PRIIME mixte sur l'insertion socioprofessionnelle des personnes participantes, notamment dans un emploi de leur domaine et de leur niveau de compétence. Il s'agit donc des effets qui sont liés aux objectifs du programme et d'autres effets concernant, notamment, d'autres caractéristiques de l'emploi, le revenu ainsi que la satisfaction envers le programme.

Plus précisément, l'étude visait, notamment, à mesurer les aspects suivants :

- les motifs de participation;
- l'acquisition ou non d'une expérience de travail nord-américaine dans le domaine de compétence;
- le niveau de satisfaction;
- les revenus;
- la proportion de personnes ayant participé au programme qui ont occupé un emploi, notamment dans leur domaine et leur niveau de compétence depuis la fin de leur participation au programme;
- la proportion de personnes ayant participé au programme qui occupaient un emploi au moment du sondage, notamment dans leur domaine et leur niveau de compétence;
- la proportion de personnes ayant participé au programme qui ont conservé leur emploi après la participation au programme et, pour celles qui ne l'ont pas conservé, les motifs de fin d'emploi.

L'évaluation des effets bruts a reposé sur l'observation de la situation des personnes durant leur participation au programme (acquisition d'une expérience dans leur domaine et leur niveau de compétence), ainsi qu'entre la fin de leur participation et le moment du sondage. Les expériences antérieures de travail ont aussi été prises en compte. Comme nous l'avons indiqué précédemment, la population à l'étude était constituée des 1 036 personnes ayant commencé à participer au programme entre le 1<sup>er</sup> juin 2005 et le 31 août 2006. De ce nombre, 25 personnes ont été retranchées, parce qu'elles participaient toujours au programme, selon les données les plus récentes des fichiers administratifs. Ces données montrent aussi que les trois quarts (77 %) des personnes ayant participé au programme avaient complété leur participation alors que pour les autres (23 %), la participation n'avaient pas été menée à terme (interruption ou abandon de la participation). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte. Au total, 598 personnes ont répondu au sondage téléphonique effectué du 15 mai au 15 juin 2007. Le taux de réponse est donc de 59 %.

Finalement, il est important de préciser qu'en l'absence d'un groupe de comparaison il est impossible d'estimer les effets nets du PRIIME ou du PRIIME mixte, c'est-à-dire les effets directement attribuables à la participation à l'une ou l'autre version du programme.

## **1.5 LA STRUCTURE DU RAPPORT**

Le présent rapport comporte six chapitres. Le deuxième chapitre dresse le portrait des personnes ayant participé au programme jointes lors du sondage, le troisième traite de la participation au programme alors que le quatrième porte sur les effets bruts de la participation. La discussion de

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

ces résultats constitue le cinquième chapitre et les conclusions qui découlent de l'étude, le sixième chapitre.

Le chapitre décrivant les personnes ayant participé au programme présente, outre les caractéristiques sociodémographiques habituelles, l'origine ethnique de ces personnes, leur statut actuel au Canada (résident permanent, citoyen reçu, canadien d'origine), leurs connaissances linguistiques (notamment des langues officielles), leur niveau de scolarité et leurs expériences antérieures de travail. Le chapitre consacré à la participation traite des façons dont les personnes ont entendu parler du programme, des raisons pour lesquelles elles ont voulu y participer, des activités offertes par les entreprises, des difficultés rencontrées par les personnes, de leur satisfaction envers le programme, ainsi que de l'acquisition d'une expérience de travail dans leur domaine ou leur niveau de compétence et de l'utilité de l'expérience acquise selon elles. Les effets bruts mesurés dans le chapitre quatre concernent le maintien dans l'emploi couvert par le programme, l'insertion professionnelle, le recours à l'assistance sociale et les revenus personnels.

Dans les tableaux, les différences statistiquement significatives entre le PRIIME et le PRIIME mixte sont indiquées par un astérisque (\*). De plus, lorsque les nombres le permettent, le texte fait état de résultats détaillés selon le statut de la personne (personne immigrante ou issue d'une minorité visible), l'âge et le sexe.

## **Chapitre 2**

Le portrait des personnes ayant participé  
au programme

## **2.1 LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES**

### **2.1.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs relatifs aux caractéristiques sociodémographiques sont :

- l'âge des personnes au moment de commencer à participer au programme;
- le sexe de la personne participante;
- le statut de citoyenneté (citoyen canadien, immigrant reçu ou autre), tel que précisé par la personne participante;
- l'appartenance à une minorité visible, établie à partir de l'origine ethnique déclarée par la personne participante;
- l'appartenance à la clientèle visée, établie à partir du statut de citoyenneté et de l'appartenance à une minorité visible.

### **2.1.2 Résultats**

Près de sept personnes ayant participé au programme sur 10 étaient des hommes (69 %) et trois d'entre elles sur quatre (74 %) avaient moins de 40 ans (tableau 2.1.1). Aucune différence n'a été observée à ce sujet entre le PRIIME et le PRIIME mixte.

Au moment du sondage, près de neuf personnes sur 10 (86 %) avaient obtenu la résidence permanente, alors que 13 % avaient obtenu la citoyenneté canadienne. Moins de 1 % étaient nées au Canada<sup>4</sup>. Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient proportionnellement moins nombreuses à avoir obtenu la citoyenneté canadienne (7 %, contre 15 %) et, en contrepartie, avaient plus fréquemment le statut de résident permanent (91 % contre 84 %).

Plus de deux personnes sur cinq (45 %) étaient arrivées au Canada depuis moins d'un an, une personne sur cinq (21 %) était arrivée depuis 12 à 23 mois, 14 % depuis 24 à 35 mois et 19 % depuis 36 mois ou plus. Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient plus nombreuses à être arrivées au Canada depuis moins d'un an (55 %, contre 40 %) et, en revanche, moins nombreuses à être arrivées depuis 36 mois ou plus (12 %, contre 23 %).

Trois personnes sur 10 (29 %) se disaient d'origine caucasienne<sup>5</sup>, 31 % se disaient d'origine arabe, 20 % d'origine latino-américaine, 9 % d'origine noire et 6 % d'origine asiatique. Environ deux personnes sur trois (67 %) appartiendraient donc vraisemblablement à une minorité visible. Plus de neuf personnes ayant participé au PRIIME sur 10 (95 %) correspondaient à la clientèle visée par celui-ci (PRIIME seulement), ces personnes ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans (66 %) ou appartenant à une minorité visible (68 %). Deux personnes sur cinq (40 %) répondaient à ces deux critères. Une personne ayant participé au PRIIME sur 20 (5 %) était d'origine caucasienne et aurait obtenu la résidence permanente depuis plus de deux ans. Rappelons que les résidents permanents depuis plus de deux ans étaient admissibles au PRIIME mixte, de sorte que 98 % des personnes y ayant participé correspondaient à sa clientèle

---

4. Les analyses effectuées lors de l'étude de la non-réponse au sondage n'ont pas démontré de lien entre le lieu de naissance et la réponse au sondage et ont révélé que la quasi-totalité (99 %) des répondants au sondage pour lesquels nos fichiers comportent une donnée manquante (voir p. 10) sont nés en dehors du Canada.

5. L'adjectif caucasien réfère ici à l'ensemble des personnes de race blanche et non aux habitants du Caucase.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

(personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible). Il est à noter qu'il y a 2 % de données manquantes.

**Tableau 2.1.1**

**Caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant participé  
au programme et répondu au sondage**

| <b>Caractéristiques</b>                                                 | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Sexe                                                                    |                                       |                             |                            |
| Homme                                                                   | 66,3                                  | 69,6                        | 68,6                       |
| Femme                                                                   | 33,7                                  | 30,4                        | 31,4                       |
| Âge                                                                     |                                       |                             |                            |
| Moins de 30 ans                                                         | 20,5                                  | 22,6                        | 21,9                       |
| De 30 à 34 ans                                                          | 27,9                                  | 27,5                        | 27,6                       |
| De 35 à 39 ans                                                          | 23,2                                  | 25,0                        | 24,4                       |
| 40 ans ou plus                                                          | 28,4                                  | 25,0                        | 26,1                       |
| Statut actuel au Canada                                                 |                                       |                             |                            |
| Résident permanent                                                      | 91,1*                                 | 83,6*                       | 86,0                       |
| Citoyen reçu                                                            | 7,4*                                  | 15,4*                       | 12,9                       |
| Né au Canada                                                            | 1,1                                   | 0,7                         | 0,8                        |
| Autre                                                                   | 0,5                                   | 0,3                         | 0,4                        |
| Arrivé au Canada depuis...                                              |                                       |                             |                            |
| Moins de 12 mois                                                        | 54,7*                                 | 40,2*                       | 44,8                       |
| 12 à 23 mois                                                            | 18,4                                  | 22,1                        | 20,9                       |
| 24 à 35 mois                                                            | 13,2                                  | 13,7                        | 13,6                       |
| 36 mois ou plus                                                         | 12,1*                                 | 22,6*                       | 19,2                       |
| Indéterminé                                                             | 1,6                                   | 1,5                         | 1,5                        |
| Origine ethnique                                                        |                                       |                             |                            |
| Arabe                                                                   | 31,6                                  | 30,2                        | 30,6                       |
| Caucasien                                                               | 31,0                                  | 27,7                        | 28,8                       |
| Latino-Américain                                                        | 19,5                                  | 20,6                        | 20,2                       |
| Noir                                                                    | 7,9                                   | 10,0                        | 9,4                        |
| Asiatique                                                               | 5,8                                   | 6,6                         | 6,4                        |
| Autre                                                                   | 3,2                                   | 3,9                         | 3,7                        |
| Inconnue                                                                | 1,0                                   | 1,0                         | 1,0                        |
| Correspondance avec la clientèle visée                                  |                                       |                             |                            |
| Résident permanent depuis moins de deux ans issu d'une minorité visible | 49,0*                                 | 39,5*                       | 42,5                       |
| Autre résident permanent depuis moins de deux ans                       | 24,7                                  | 26,7                        | 26,1                       |
| Résident depuis deux ans ou plus et minorité visible native             | 15,8*                                 | 28,7*                       | 24,6                       |
| Autre résident permanent depuis deux ans ou plus                        | 8,9                                   | 4,9                         | 6,2                        |
| Inconnue                                                                | 1,6                                   | 0,3                         | 0,7                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte comptaient davantage d'immigrants appartenant à une minorité visible et ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans (49 %, contre 40 %) et, en contrepartie, moins de personnes issues d'une minorité visible ou résidentes permanentes depuis deux ans ou plus (16 %, contre 29 %).

## **2.2 LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES**

### **2.2.1 Définition des indicateurs**

L'indicateur relatif aux connaissances linguistiques porte sur la capacité des personnes à rédiger un texte dans l'une ou l'autre des langues officielles, selon leur évaluation personnelle.

### **2.2.2 Résultats**

Plus de la moitié des personnes (55 %) disaient être en mesure de rédiger un texte en français ou en anglais, alors que 36 % pouvaient rédiger un texte en français uniquement et 7 %, en anglais uniquement (tableau 2.2.1). Une personne sur 50 (2 %) disait ne pas pouvoir rédiger un texte ni en français ni en anglais. Aucune différence significative n'a été observée à cet égard selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon l'âge ou le sexe. Par contre, les personnes se disant d'origine caucasienne étaient plus nombreuses que les autres, toutes proportions gardées, à déclarer être en mesure d'écrire en français (96 %, contre 89 %) ou dans les deux langues officielles (64 %, contre 52 %). Il en était de même des personnes arrivées au Canada depuis moins d'un an, qui étaient aussi plus nombreuses à pouvoir rédiger un texte en français (95 %, contre 88 %) ou dans les deux langues officielles (60 %, contre 51 %).

**Tableau 2.2.1**

**La capacité des personnes ayant participé au programme  
à rédiger un texte dans l'une ou l'autre des langues officielles**

| <b>Indicateurs</b>                             | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Capacité à écrire dans les langues officielles |                                       |                             |                            |
| Français et anglais                            | 58,4                                  | 53,7                        | 55,2                       |
| Français uniquement                            | 36,3                                  | 35,8                        | 36,0                       |
| Anglais uniquement                             | 2,6                                   | 8,3                         | 6,5                        |
| Ni français ni anglais                         | 2,6                                   | 2,2                         | 2,3                        |

## **2.3 LES ÉTUDES**

### **2.3.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs relatifs aux études sont :

- le niveau et le domaine du diplôme d'études le plus élevé;
- le pays dans lequel le diplôme d'études le plus élevé a été obtenu;

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

- la poursuite des études, définie par le fait d'avoir achevé d'autres études entre l'obtention du diplôme d'études le plus élevé et la participation au programme;
- le niveau et le domaine des autres études achevées entre l'obtention du diplôme d'études le plus élevé et la participation au programme;
- le pays dans lequel le diplôme des autres études achevées entre l'obtention du diplôme d'études le plus élevé et la participation au programme a été obtenu;
- les motifs pour lesquels les personnes ont repris leurs études entre l'obtention du diplôme d'études le plus élevé et leur participation au programme, parmi celles ayant achevé d'autres études.

### **2.3.2 Résultats**

Les trois quarts<sup>6</sup> des personnes (75 %) avaient un diplôme d'études universitaires de premier cycle (48 %), de deuxième cycle (20 %) ou de troisième cycle (7 %), alors que 14 % avaient un diplôme d'études postsecondaires mais non universitaires (diplôme collégial, baccalauréat d'un lycée) et 10 %, un diplôme d'études secondaires ou d'une école de métiers (tableau 2.3.1).

Ces études ont principalement été effectuées dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (48 %), notamment dans le domaine du génie (génie civil, génie mécanique, génie électrique, etc.) et de l'informatique, ainsi que dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (17 %). Les autres domaines d'études sont liés aux sciences sociales, à l'enseignement et à l'administration publique (sciences économiques, sciences de l'éducation, droit) (9 %), à la santé (médecine vétérinaire, arts dentaires) (5 %), aux arts et à la culture (communication, design, graphisme et traduction) (5 %), aux métiers, au transport et à la machinerie (électricité, mécanique) (5 %) de même qu'à la vente et aux services (commerce international, hôtellerie) (3 %). Il est à noter que certains diplômes n'ont pas pu être associés à un domaine particulier, parce qu'il s'agissait d'un diplôme général (DES, diplôme collégial, baccalauréat général d'un lycée).

Les deux tiers des personnes (67 %) ont obtenu leur diplôme dans leur pays d'origine alors que 18 % l'ont obtenu au Québec (17 %) ou ailleurs au Canada (1 %). Environ une personne sur six (15 %) l'a obtenu dans un pays autre que son pays d'origine ou le Canada.

Aucune différence significative n'a été observée quant au niveau de scolarité ou au domaine d'études entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte. Par contre, on observe que, comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient moins nombreuses à avoir obtenu leur diplôme au Québec (11 %, contre 20 %).

On constate aussi que les personnes issues d'une minorité visible avaient moins fréquemment un diplôme universitaire que les personnes d'origine caucasienne (73 %, contre 80 %) et, en contrepartie, qu'elles avaient plus fréquemment un diplôme d'études secondaires (12 %, contre 5 %). De même, les personnes arrivées au Canada depuis 36 mois ou plus avaient moins fréquemment un diplôme universitaire comparativement à celles arrivées plus récemment (68 %, contre 77 %). Aucune différence n'a été observée entre les femmes et les hommes quant au niveau de scolarité.

---

6. Ce résultat diffère sensiblement de celui présenté à partir des données administratives (tableau 1.3.1), en raison du nombre important de données manquantes dans les fichiers du Ministère à ce sujet.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

**Tableau 2.3.1**

**Le niveau, le domaine et le lieu des études les plus élevées  
des personnes ayant participé au programme**

| <b>Indicateurs</b>                                                      | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau d'études                                                         |                                       |                             |                            |
| Aucun diplôme                                                           | 1,1                                   | 0,5                         | 0,7                        |
| Secondaire                                                              | 11,6                                  | 9,3                         | 10,0                       |
| Collégial, baccalauréat d'un lycée                                      | 10,0                                  | 15,4                        | 13,7                       |
| Universitaire, 1 <sup>er</sup> cycle                                    | 50,5                                  | 47,1                        | 48,2                       |
| Universitaire, 2 <sup>e</sup> cycle                                     | 20,5                                  | 20,1                        | 20,2                       |
| Universitaire, 3 <sup>e</sup> cycle                                     | 6,3                                   | 6,9                         | 6,7                        |
| Inconnu                                                                 | 0,0                                   | 0,7                         | 0,5                        |
| Domaine d'études                                                        |                                       |                             |                            |
| Gestion                                                                 | 2,6                                   | 1,2                         | 1,6                        |
| Affaires, finance et administration                                     | 13,7                                  | 18,1                        | 16,7                       |
| Sciences naturelles et appliquées                                       | 48,4                                  | 48,3                        | 48,3                       |
| Secteur de la santé                                                     | 7,4                                   | 4,2                         | 5,2                        |
| Sciences sociales, enseignement,<br>administration publique et religion | 9,0                                   | 8,3                         | 8,5                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                                        | 4,7                                   | 4,9                         | 4,8                        |
| Vente et services                                                       | 4,2                                   | 1,7                         | 2,5                        |
| Métiers, transport et machinerie                                        | 3,2                                   | 5,2                         | 4,5                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité<br>publique           | 1,1                                   | 0,7                         | 0,8                        |
| Indéterminé                                                             | 5,8                                   | 7,4                         | 6,9                        |
| Lieu des études                                                         |                                       |                             |                            |
| Pays d'origine                                                          | 72,1                                  | 64,7                        | 67,1                       |
| Québec                                                                  | 10,5*                                 | 19,9*                       | 16,9                       |
| Autres provinces canadiennes                                            | 0,5                                   | 0,7                         | 0,7                        |
| Ailleurs                                                                | 16,8                                  | 14,7                        | 15,4                       |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

D'autre part, on note que les personnes âgées de 30 à 34 ans sont plus nombreuses que les autres à avoir obtenu un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle (34 %, contre 24 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à ne pas avoir un diplôme universitaire (18 %, contre 27 %).

Concernant les domaines d'études, aucune différence significative n'a été observée entre les personnes issues d'une minorité visible et celles d'origine caucasienne ni selon le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada. Par contre, les femmes se distinguent des hommes. En effet, elles ont plus fréquemment obtenu leur diplôme dans un domaine lié à la gestion ou aux affaires, la finance et l'administration (26 %, contre 15 %) ou lié aux sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion (18 %, contre 4 %) et, en contrepartie, moins fréquemment dans un domaine lié aux sciences naturelles et appliquées (32 %, contre 56 %). Il est aussi à

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

noter que les personnes âgées de 35 à 39 ans (57 %) ont davantage que les autres obtenu un diplôme dans le domaine des sciences naturelles ou appliquées.

Par ailleurs, les personnes d'origine caucasienne étaient moins nombreuses que les personnes issues d'une minorité visible à avoir obtenu leur diplôme au Québec (6 %, contre 22 %) et plus nombreuses à l'avoir obtenu dans leur pays d'origine (82 %, contre 60 %). Il en est de même des personnes arrivées au Canada depuis moins de 36 mois comparativement à celles arrivées depuis 36 mois ou plus (au Québec : 8 %, contre 51 %; dans le pays d'origine : 75 %, contre 37 %). Aucune différence n'a été observée à ce sujet entre les hommes et les femmes ni selon l'âge des personnes.

Entre le moment où elles ont obtenu leur diplôme et celui où elles ont commencé à participer au programme, plus de quatre personnes sur 10 (43 %) avaient achevé d'autres études ou une formation d'appoint. Aucune différence n'a été observée à ce sujet entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte. Cette proportion est toutefois moindre chez les personnes âgées de moins de 30 ans comparativement à leurs aînés (31 %, contre 47 %), chez les personnes arrivées au Canada depuis moins de 12 mois comparativement à celles arrivées depuis plus longtemps (34 %, contre 51 %), ainsi que chez celles qui n'avaient pas de diplôme universitaire comparativement à celles qui en avaient un (34 %, contre 46 %). Aucune différence n'a été observée à ce sujet entre les hommes et les femmes.

La formation des 259 personnes ayant achevé d'autres études ou une formation d'appoint était généralement de niveau collégial (34 %), universitaire de 1<sup>er</sup> cycle (32 %) ou universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle (15 %) (tableau 2.3.2). Une personne sur huit (13 %) a achevé une formation de niveau secondaire et 17 %, une formation pour laquelle la notion de niveau ne s'applique pas, puisqu'il s'agit d'une formation visant à apprendre le français ou l'anglais, ou les deux langues. Il est à noter que les personnes pouvaient mentionner deux formations.

Ces études ou formation pouvaient s'inscrire dans le contexte de formation en cours d'emplois occupés avant la participation au programme (séminaire, formation continue, apprentissage relatif à des normes ou à des logiciels, etc.) ou d'une formation scolaire visant à faire reconnaître une formation achevée dans un autre pays. Les données recueillies ne permettent toutefois pas de distinguer ces différents types de formation. Notons, toutefois, que dans 47 % des cas le domaine de ces autres études ou formation est le même que celui du diplôme d'études le plus élevé.

Contrairement au diplôme d'études le plus élevé, ces autres études ou formation d'appoint ont généralement été achevées au Québec (73 %). Près d'une personne sur cinq (18 %) les a achevées dans son pays d'origine et 8 %, dans un autre pays. Cette dernière proportion est plus élevée pour les personnes ayant participé au PRIIME mixte que pour celles ayant participé au PRIIME (16 %, contre 5 %).

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

**Tableau 2.3.2**

**Le niveau, le domaine et le lieu des autres études ou formation d'appoint  
des personnes ayant participé au programme<sup>7</sup>**

| <b>Indicateurs</b>                                                      | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 74)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 185)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 259)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau d'études                                                         |                                      |                             |                            |
| Secondaire                                                              | 16,2                                 | 11,9                        | 13,1                       |
| Collégial, baccalauréat d'un lycée                                      | 28,4                                 | 36,2                        | 34,0                       |
| Universitaire, 1 <sup>er</sup> cycle                                    | 25,7                                 | 34,6                        | 32,0                       |
| Universitaire, 2 <sup>e</sup> cycle                                     | 13,5                                 | 12,4                        | 12,7                       |
| Universitaire, 3 <sup>e</sup> cycle                                     | 4,1                                  | 1,6                         | 2,3                        |
| Ne s'applique pas                                                       | 17,6                                 | 16,8                        | 17,0                       |
| Inconnu                                                                 | 8,1                                  | 7,0                         | 7,3                        |
| Domaine d'études                                                        |                                      |                             |                            |
| Gestion                                                                 | 8,1                                  | 1,6                         | 3,5                        |
| Affaires, finance et administration                                     | 12,2                                 | 23,8                        | 20,5                       |
| Sciences naturelles et appliquées                                       | 23,0                                 | 43,8                        | 37,8                       |
| Secteur de la santé                                                     | 12,2                                 | 1,6                         | 4,6                        |
| Sciences sociales, enseignement,<br>administration publique et religion | 6,8                                  | 5,9                         | 6,2                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                                        | 1,4                                  | 6,5                         | 5,0                        |
| Vente et services                                                       | 9,5                                  | 7,6                         | 8,1                        |
| Métiers, transport et machinerie                                        | 8,1                                  | 6,5                         | 6,9                        |
| Secteur primaire                                                        | 0,0                                  | 0,5                         | 0,4                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité<br>publique           | 4,1                                  | 1,1                         | 1,9                        |
| Apprentissage du français                                               | 12,2                                 | 13,0                        | 12,7                       |
| Apprentissage de l'anglais                                              | 6,8                                  | 4,3                         | 5,0                        |
| Indéterminé                                                             | 12,2                                 | 5,4                         | 7,3                        |
| Lieu des études                                                         |                                      |                             |                            |
| Pays d'origine                                                          | 18,9                                 | 17,8                        | 18,2                       |
| Québec                                                                  | 64,9                                 | 76,2                        | 73,0                       |
| Autres provinces canadiennes                                            | 0,0                                  | 1,1                         | 0,8                        |
| Ailleurs                                                                | 16,2*                                | 4,9*                        | 8,1                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Les personnes qui ont achevé d'autres études ou qui ont suivi une formation d'appoint l'ont principalement fait en vue d'un avancement professionnel, d'un perfectionnement ou pour améliorer leur sort (57 %) (tableau 2.3.3). Les autres motifs sont : pour trouver du travail / pour avoir plus de possibilités d'emploi (10 %), pour leur développement et leur épanouissement personnels (9 %), pour mieux intégrer le marché du travail (9 %), parce que leur diplôme n'était pas reconnu (8 %) ou pour d'autres raisons (8 %). Deux motifs pouvaient être fournis.

7. Deux mentions étaient permises. Le total des pourcentages peut être supérieur à 100 %.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Aucune différence significative n'a été observée quant aux motifs invoqués par les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte. Par contre, les personnes issues d'une minorité visible évoquent plus fréquemment l'avancement professionnel, le perfectionnement ou le désir d'améliorer son sort que les personnes d'origine caucasienne (61 % contre 46 %). Il en est de même des personnes arrivées au Canada depuis 24 à 35 mois, comparativement aux autres (71 % contre 55 %), des hommes comparativement aux femmes (62 % contre 45 %), ainsi que des personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ou moins, comparativement à celles détenant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle (63 %, contre 39 %).

**Tableau 2.3.3**

**Le motif des autres études ou formation d'appoint achevées  
par les personnes ayant participé au programme<sup>8</sup>**

| <b>Indicateurs</b>                              | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 74)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 185)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 259)</b> |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Motifs                                          |                                      |                             |                            |
| Avancement professionnel, perfectionnement      | 56,8                                 | 56,8                        | 56,8                       |
| Trouver du travail / avoir plus de possibilités | 13,5                                 | 9,2                         | 10,4                       |
| Développement et épanouissement personnels      | 9,5                                  | 8,7                         | 8,9                        |
| Mieux intégrer le marché du travail             | 8,1                                  | 9,2                         | 8,9                        |
| Diplôme ou formation non reconnu                | 6,8                                  | 8,7                         | 8,1                        |
| Autres                                          | 9,5                                  | 7,0                         | 7,7                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                     | 2,7                                  | 2,2                         | 2,3                        |

## **2.4 LES EXPÉRIENCES ANTÉRIEURES DE TRAVAIL**

### **2.4.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs relatifs aux expériences antérieures de travail sont :

- le fait d'avoir déjà occupé un emploi au Canada;
- le fait d'avoir déjà occupé un emploi dans son domaine d'études, au Québec, au Canada ou ailleurs;
- le fait d'avoir déjà occupé un emploi au Québec dans l'année ayant précédé la participation au programme;
- le niveau et le domaine de compétence requis par l'emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme selon la Classification nationale des professions (CNP);
- la correspondance entre le domaine de l'emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme et le domaine d'études selon la CNP;
- la correspondance entre le niveau de compétence requis par l'emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme et le niveau d'études selon la CNP;

8. Deux mentions étaient permises. Le total des pourcentages peut être supérieur à 100 %.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

- la correspondance, selon les personnes ayant participé au programme, entre le domaine de l'emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme et le domaine d'études;
- la correspondance, selon les personnes ayant participé au programme, entre le niveau de compétence requis par l'emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme et le niveau d'études;
- le nombre hebdomadaire d'heures de travail dans l'année ayant précédé la participation au programme, tel que déclaré par les personnes participantes;
- le salaire horaire obtenu dans le principal emploi occupé dans l'année ayant précédé la participation au programme, tel que déclaré par les personnes participantes;
- le nombre de semaines travaillées au Québec par ces personnes dans l'année ayant précédé leur participation au programme;
- les motifs de non-emploi.

#### **2.4.2 Résultats**

Un peu plus de deux personnes sur cinq (43 %) avaient déjà occupé un emploi au Canada avant leur participation au PRIIME ou au PRIIME mixte (tableau 2.4.1). Par ailleurs, huit personnes sur 10 (80 %) avaient déjà occupé un emploi dans leur domaine de compétence, généralement dans leur pays d'origine (65 %), mais parfois au Québec (7 %) ou ailleurs au Canada (3 %) ainsi que dans d'autres pays (12 %). Plus du quart (26 %) avaient occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme. Aucune différence significative n'a été observée quant à ces aspects entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte.

Les personnes issues d'une minorité visible étaient proportionnellement plus nombreuses que les personnes d'origine caucasienne à avoir eu une expérience canadienne de travail (46 %, contre 38 %). En revanche, les personnes d'origine caucasienne étaient plus nombreuses, toutes proportions gardées, à avoir eu une expérience de travail dans leur domaine de compétence dans leur pays d'origine (74 %, contre 61 %).

L'expérience canadienne de travail décroît selon le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada. Ainsi, sept personnes sur 10 (70 %), parmi celles arrivées au Canada depuis 36 mois ou plus, avaient une expérience de travail au Canada, alors que cette proportion est de 45 % chez celles arrivées au Canada depuis 12 à 35 mois et de 29 % chez celles arrivées depuis moins de 12 mois. À l'inverse, les personnes arrivées au pays depuis moins de 24 mois avaient plus fréquemment de l'expérience de travail dans leur domaine de compétence que celles arrivées depuis 36 mois ou plus (87 %, contre 61 %).

**Tableau 2.4.1**

**L'expérience antérieure de travail et la présence en emploi  
dans l'année ayant précédé la participation au programme**

| <b>Indicateurs</b>                                | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Expérience antérieure de travail au Canada        | 42,1                                  | 43,6                        | 43,1                       |
| Expérience antérieure de travail dans son domaine |                                       |                             |                            |
| Au Québec                                         | 4,7                                   | 7,4                         | 6,5                        |
| Ailleurs au Canada                                | 3,2                                   | 2,9                         | 3,0                        |
| Dans son pays d'origine                           | 65,8                                  | 64,5                        | 64,9                       |
| Ailleurs                                          | 15,8                                  | 10,8                        | 12,4                       |
| Total                                             | 82,6                                  | 79,2                        | 80,3                       |
| Présence en emploi (12 mois)                      | 23,7                                  | 26,5                        | 25,6                       |

L'expérience canadienne de travail était plus fréquente chez les personnes ayant une scolarité de niveau universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle comparativement aux personnes ayant un niveau de scolarité moins élevé (50 %, contre 40 %). Il en est de même de l'expérience de travail dans leur domaine de compétence (83 %, contre 73 %).

Parmi les personnes qui ont occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme, le quart (24 %) occupaient un emploi ne nécessitant, selon la CNP, qu'une formation en cours d'emploi, le tiers (33 %) occupaient un emploi nécessitant une formation de niveau secondaire, 18 % un emploi nécessitant une formation collégiale et 19 % un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion (tableau 2.4.2). Toujours selon la CNP, les deux tiers de ces personnes (65 %) étaient surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupaient, alors que 26 % étaient correctement qualifiées. À ce sujet, il est important de préciser que la CNP ne permet pas de tenir compte des études de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycle. Près de trois personnes sur cinq (59 %) considéraient qu'elles étaient surqualifiées, alors que 27 % se considéraient comme étant correctement qualifiées. Aucune comparaison n'a été effectuée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte, en raison du nombre restreint de personnes ayant occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme. Les résultats selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) sont présentés à titre indicatif seulement. La prudence est de mise dans l'interprétation de ces données.

Ces emplois se situaient principalement dans le domaine de la vente et des services (29 %), des affaires, de la finance et de l'administration (20 %), des sciences naturelles et appliquées (14 %) et de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (12 %). Selon la CNP, 29 % des personnes ayant occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme occupaient un emploi correspondant à leur domaine de formation.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

**Tableau 2.4.2**

**Le niveau et le domaine de compétence requis par le principal emploi occupé  
par les personnes dans l'année ayant précédé leur participation au programme**

| <b>Indicateurs</b>                                                      | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 45)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 108)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 153)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Formation ou niveau d'études requis selon la CNP                        |                                      |                             |                            |
| Formation en cours d'emploi                                             | 22,4                                 | 23,2                        | 23,5                       |
| Secondaire ou formation spécifique à la profession                      | 33,3                                 | 32,4                        | 32,7                       |
| Collégial ou programme d'apprentissage                                  | 20,0                                 | 17,6                        | 18,3                       |
| Universitaire ou formation en gestion                                   | 15,6                                 | 20,4                        | 19,0                       |
| Inconnu                                                                 | 6,7                                  | 6,5                         | 6,5                        |
| Correspondance selon la CNP                                             |                                      |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                                           | 2,2                                  | 0,9                         | 1,3                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                                   | 26,7                                 | 25,9                        | 26,1                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                             | 64,4                                 | 65,7                        | 65,4                       |
| Inconnue                                                                | 6,7                                  | 7,4                         | 7,2                        |
| Correspondance selon les personnes                                      |                                      |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                                           | 6,7                                  | 7,4                         | 7,2                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                                   | 17,8                                 | 30,6                        | 26,8                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                             | 57,8                                 | 59,3                        | 58,8                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                             | 17,8                                 | 2,8                         | 7,2                        |
| Domaine selon la CNP                                                    |                                      |                             |                            |
| Gestion                                                                 | 4,4                                  | 3,7                         | 3,9                        |
| Affaires, finance et administration                                     | 13,3                                 | 22,2                        | 19,6                       |
| Sciences naturelles et appliquées                                       | 11,1                                 | 14,8                        | 13,7                       |
| Secteur de la santé                                                     | 2,2                                  | 0,0                         | 0,7                        |
| Sciences sociales, enseignement, administration<br>publique et religion | 6,7                                  | 0,9                         | 2,6                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                                        | 0,0                                  | 7,4                         | 2,6                        |
| Vente et services                                                       | 33,3                                 | 27,8                        | 29,4                       |
| Métiers, transport et machinerie                                        | 4,4                                  | 7,4                         | 6,5                        |
| Secteur primaire                                                        | 0,0                                  | 0,0                         | 0,0                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique              | 17,8                                 | 9,3                         | 11,8                       |
| Indéterminé                                                             | 6,7                                  | 6,5                         | 6,5                        |
| Correspondance du domaine selon la CNP                                  |                                      |                             |                            |
| Oui                                                                     | 26,7                                 | 30,6                        | 29,4                       |
| Non                                                                     | 60,0                                 | 56,5                        | 57,5                       |
| Inconnue                                                                | 13,3                                 | 13,0                        | 13,1                       |
| Correspondance du domaine selon les personnes                           |                                      |                             |                            |
| Très lié                                                                | 24,4                                 | 18,5                        | 20,3                       |
| Assez lié                                                               | 11,1                                 | 14,8                        | 13,7                       |
| Peu lié                                                                 | 11,1                                 | 11,1                        | 11,1                       |
| Pas du tout lié                                                         | 53,3                                 | 51,9                        | 52,3                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                             | 0,0                                  | 3,7                         | 2,6                        |

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Le tiers seulement (34 %) des 153 personnes ayant occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme considéraient que cet emploi était très (20 %) ou assez (14 %) lié à leur domaine de formation, alors que 11 % considéraient qu'il était peu lié et 52 %, pas du tout lié.

Plus d'une personne sur cinq (22 %) travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), alors que 26 % travaillaient entre 30 et 35 heures, 43 % entre 36 et 40 heures, et 5 % plus de 40 heures (tableau 2.4.3). En moyenne, ces personnes travaillaient 33 heures par semaine. Toujours parmi les personnes ayant occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme, plus de deux sur cinq (44 %) avaient un salaire inférieur à 10 \$ l'heure, alors qu'une personne sur cinq (22 %) gagnait entre 10 \$ et 12 \$, 16 % entre 12 \$ et 14 \$, et 12 % 14 \$ ou plus. En moyenne, elles gagnaient 10,61 \$ l'heure.

Finalement, mentionnons que les personnes ayant occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme ont, en moyenne, travaillé 23 semaines soit moins de la moitié de l'année ( $23 / 52 = 44 \%$ ).

**Tableau 2.4.3**

**Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire des personnes  
dans l'année ayant précédé leur participation au programme**

| Indicateurs                             | PRIIME<br>mixte<br>(n = 45) | PRIIME<br>(n = 108) | TOTAL<br>(n = 153) |
|-----------------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| Nombre hebdomadaire d'heures de travail |                             |                     |                    |
| Moins de 30 heures                      | 20,0                        | 23,2                | 22,2               |
| De 30 à 35 heures                       | 24,4                        | 25,9                | 25,5               |
| De 36 à 40 heures                       | 48,9                        | 39,8                | 42,5               |
| Plus de 40 heures                       | 4,4                         | 4,6                 | 4,6                |
| Inconnu                                 | 2,2                         | 6,5                 | 5,2                |
| Nombre moyen d'heures de travail        | 33,1                        | 32,8                | 32,9               |
| Salaire horaire                         |                             |                     |                    |
| Moins de 10 \$                          | 40,0                        | 46,3                | 44,4               |
| De 10 \$ à 11,99 \$                     | 26,7                        | 19,4                | 21,6               |
| De 12 \$ à 13,99 \$                     | 15,6                        | 15,7                | 15,7               |
| De 14 \$ à 15,99 \$                     | 6,7                         | 7,4                 | 7,2                |
| 16 \$ ou plus                           | 8,9                         | 3,7                 | 5,2                |
| Indéterminé                             | 2,2                         | 7,4                 | 5,9                |
| Salaire horaire moyen (\$)              | 11,32                       | 10,29               | 10,61              |

Les principales raisons données par les personnes qui étaient sans emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme (n = 439) pour expliquer cette situation sont le retour aux études ou en formation (34 %) et le fait d'être en train de s'installer à la suite d'une arrivée récente au pays (26 %) (tableau 2.4.4). Parmi les autres raisons, mentionnons le manque de travail dans leur domaine (13 %), le fait que leur expérience ou leurs compétences n'aient pas été reconnues (12 %) et des problèmes linguistiques (10 %).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont invoqué plus fréquemment le fait que leur expérience ou leurs compétences n'étaient pas reconnues (16 %, contre 10 %) et moins fréquemment le manque d'expérience (3 %, contre 9 %) ou d'autres raisons (6 %, contre 15 %).

**Tableau 2.4.4**

**Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme  
étaient sans emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme**

| <b>Raisons</b>                               | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 143)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 296)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 439)</b> |
|----------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Retour aux études ou formation               | 32,9                                  | 35,1                        | 34,4                       |
| En train de s'installer, arrivée récente     | 25,9                                  | 26,0                        | 26,0                       |
| Manque de travail dans ce domaine            | 13,3                                  | 12,5                        | 12,8                       |
| Expérience / compétences non reconnues       | 16,1*                                 | 9,5*                        | 11,6                       |
| Problème linguistique                        | 11,9                                  | 9,5                         | 10,3                       |
| Manque d'expérience                          | 2,8*                                  | 8,8*                        | 6,8                        |
| Obligations personnelles ou familiales       | 4,2                                   | 4,7                         | 4,6                        |
| Séjour à l'extérieur du pays                 | 4,9                                   | 4,1                         | 4,3                        |
| Manque de contacts ou de réseaux             | 4,9                                   | 1,7                         | 2,7                        |
| Pas d'emploi assez intéressant, assez payant | 2,1                                   | 1,0                         | 1,4                        |
| Maladie/incapacité                           | 0,7                                   | 0,3                         | 0,5                        |
| Autres                                       | 6,3*                                  | 14,9*                       | 12,1                       |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible ont davantage mentionné le fait que leur expérience ou leurs compétences n'étaient pas reconnues (14 %, contre 6 %).

Les personnes qui ont commencé à participer au programme moins de 12 mois après leur arrivée au Canada ont moins fréquemment invoqué un retour aux études ou en formation que celles ayant commencé à participer au programme après un plus long séjour au pays (21 %, contre 49 %). En revanche, comme on pouvait s'y attendre, ces personnes ont plus fréquemment mentionné le fait d'être en train de s'installer (46 %, contre 6 %). Ce dernier motif a aussi été plus fréquemment invoqué par les personnes âgées de moins de 30 ans que par leurs aînés (42 %, contre 22 %). Ceci pourrait toutefois s'expliquer, du moins en partie, par le fait que les personnes ayant commencé à participer au programme moins de 12 mois après leur arrivée au Canada étaient plus fréquemment âgées de moins de 30 ans que celles ayant commencé à participer au programme après un plus long séjour au pays (31 %, contre 15 %).

## **Chapitre 3**

La participation au programme

### **3.1 L'INFORMATION SUR L'EXISTENCE DU PROGRAMME ET LES MOTIFS DE PARTICIPATION**

#### **3.1.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour ce thème sont :

- la connaissance du fait que l'emploi occupé était couvert par le programme;
- les moyens par lesquels les personnes ont appris l'existence du programme;
- les raisons qui ont amené les personnes à participer au programme.

#### **3.1.2 Résultats**

La grande majorité des personnes (93 %) savaient que leur emploi était couvert par le programme. Parmi ces 554 personnes, deux personnes sur cinq (40 %) avaient entendu parler du programme par le centre local d'emploi (CLE), une personne sur quatre (26 %) en avait entendu parler par un organisme communautaire, 16 % par leur employeur, 13 % par un ami ou une connaissance et 7 % par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (tableau 3.1.1). Les répondants pouvaient donner plus d'une source d'information.

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte avaient davantage entendu parler du programme par un organisme communautaire (40 %, contre 19 %) et moins fréquemment par un CLE (35 %, contre 43 %) ou par un employeur (11 %, contre 18 %). Ceci pourrait s'expliquer, du moins en partie, par le fait que, dans les premières années du programme, dans la région de Montréal, une part appréciable des ententes établies avec les entreprises étaient préparées par des organismes externes, essentiellement sous la forme de PRIIME mixte, et ce, indépendamment des caractéristiques du participant, de l'emploi ou de l'entreprise.

Les personnes âgées de 40 ans ou plus (49 %) étaient plus nombreuses que celles âgées de moins de 35 ans (34 %) à avoir entendu parler du programme par un CLE. Il en est de même des personnes issues d'une minorité visible comparativement aux personnes d'origine caucasienne (43 %, contre 34 %). Comparativement à celles arrivées au Canada depuis 12 mois ou plus, les personnes arrivées depuis moins de 12 mois en avaient davantage entendu parler par un organisme communautaire (35 %, contre 20 %). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre les hommes et les femmes.

Les principaux motifs de participation fournis par les personnes sont, en ordre décroissant, obtenir un emploi (53 %) et acquérir de l'expérience de travail au Québec (23 %). Une personne sur cinq (20 %) a mentionné que son employeur voulait profiter de la subvention. Les répondants pouvaient donner plus d'un motif de participation.

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont moins fréquemment affirmé avoir participé au programme pour acquérir de l'expérience dans leur domaine (5 %, contre 11 %).

Aucune différence significative n'a été observée selon l'appartenance ou non à une minorité visible, le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada, le sexe ou la scolarité quant aux principaux motifs invoqués. On note, toutefois, que la participation des personnes au programme à la suite

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

d'une demande de l'employeur est plus répandue chez celles âgées de moins de 30 ans que chez celles âgées de 40 ans ou plus (27 %, contre 13 %).

**Tableau 3.1.1**

**Les sources d'information et les raisons de la participation au programme<sup>9</sup>**

| <b>Indicateurs</b>                              | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 174)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 380)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 554)</b> |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Sources d'information                           |                                       |                             |                            |
| Centre local d'emploi                           | 35,1*                                 | 42,9*                       | 40,4                       |
| Organisme communautaire                         | 40,2*                                 | 19,5*                       | 26,0                       |
| Employeur                                       | 10,9*                                 | 18,2*                       | 15,9                       |
| Ami, connaissance                               | 12,6                                  | 13,2                        | 13,0                       |
| MICC                                            | 6,9                                   | 7,4                         | 7,2                        |
| Famille, parenté                                | 1,7                                   | 1,3                         | 1,4                        |
| Autres                                          | 7,5                                   | 9,7                         | 9,0                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                     | 2,9                                   | 2,4                         | 2,5                        |
| Motifs de participation                         |                                       |                             |                            |
| Obtenir un emploi                               | 56,9                                  | 51,6                        | 53,3                       |
| Acquérir de l'expérience au Québec              | 28,2                                  | 21,1                        | 23,3                       |
| Répondre à la demande de l'employeur            | 16,7                                  | 22,1                        | 20,4                       |
| Acquérir de l'expérience dans son domaine       | 4,6*                                  | 10,8*                       | 8,8                        |
| Avoir un meilleur emploi ou un meilleur salaire | 4,6                                   | 4,0                         | 4,2                        |
| Faire reconnaître ses compétences               | 1,2                                   | 3,4                         | 2,7                        |
| Apprendre les façons de faire                   | 3,5                                   | 0,5                         | 1,4                        |
| Autres                                          | 9,2                                   | 8,4                         | 8,7                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                     | 3,5                                   | 4,5                         | 4,2                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif (p < 0,05).

## **3.2 L'AIDE REÇUE POUR TROUVER L'EMPLOI COUVERT PAR LE PROGRAMME**

### **3.2.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus quant à l'aide reçue pour trouver l'emploi couvert par le programme sont :

- les sources d'aide pour trouver l'emploi couvert par le programme;
- les formes d'aide reçue pour trouver l'emploi couvert par le programme.

### **3.2.2 Résultats**

Près de deux personnes sur cinq (39 %) n'ont pas reçu d'aide et ont trouvé seules leur emploi, alors que le quart (25 %) ont reçu de l'aide d'un organisme communautaire, 21 % ont reçu l'aide

9. Trois mentions étaient permises. Le total des pourcentages peut être supérieur à 100 %.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

d'un CLE et 14 %, l'aide d'amis ou de connaissances (tableau 3.2.1). Plus d'une réponse était admise.

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont été plus nombreuses à recevoir de l'aide d'un organisme communautaire (36 %, contre 20 %). Comme mentionné précédemment, ceci pourrait s'expliquer, du moins en partie, par le fait que, dans les premières années du programme, dans la région de Montréal, une part appréciable des ententes établies avec les entreprises étaient préparées par des organismes communautaires, essentiellement sous la forme de PRIIME mixte, et ce, indépendamment des caractéristiques du participant, de l'emploi ou de l'entreprise.

**Tableau 3.2.1**

**Les sources d'aide pour trouver l'emploi couvert par le programme<sup>10</sup>**

| Sources d'aide              | PRIIME<br>mixte<br>(n = 190) | PRIIME<br>(n = 408) | TOTAL<br>(n = 598) |
|-----------------------------|------------------------------|---------------------|--------------------|
| Organisme communautaire     | 36,3*                        | 19,6*               | 24,9               |
| Centre local d'emploi       | 16,8                         | 22,8                | 20,9               |
| Ami, connaissance           | 12,1                         | 14,2                | 13,6               |
| Famille, parenté            | 3,2                          | 2,2                 | 2,5                |
| MICC                        | 3,2                          | 1,2                 | 1,8                |
| Autres                      | 5,3                          | 7,4                 | 6,7                |
| Aucune, a trouvé seul       | 35,8                         | 40,2                | 38,8               |
| Ne sait pas / ne répond pas | 1,1                          | 0,5                 | 0,7                |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Les personnes arrivées au Canada depuis moins de 36 mois ont, elles aussi, été plus nombreuses à recevoir de l'aide d'un organisme communautaire comparativement à celles arrivées depuis 36 mois ou plus (29 %, contre 10 %). Rappelons que la clientèle du PRIIME comptait une plus grande proportion de personnes arrivées au Canada depuis plus de 36 mois comparativement au PRIIME mixte (voir section 2.1.2), de sorte que la préparation des ententes par des organismes communautaires, dans la région de Montréal, pourrait aussi expliquer, du moins en partie, le lien observé entre l'aide reçue par un organisme communautaire et le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada.

D'autre part, les personnes issues d'une minorité visible ont dit plus fréquemment avoir reçu de l'aide d'un CLE que les personnes d'origine caucasienne (23 %, contre 16 %). Aucune autre différence significative n'a été observée entre les sources d'aide et les caractéristiques des personnes.

Les formes d'aide reçue par les 362 personnes qui ont dit en avoir reçu sont une lettre d'admissibilité au PRIIME ou à une subvention salariale (PRIIME mixte) (76 %), l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae (72 %), l'aide préparatoire en vue d'une entrevue (60 %), des

10. Plus d'une réponse était permise. Le total des pourcentages peut être supérieur à 100 %.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

explications sur les habitudes nord-américaines de travail (52 %) et la recommandation à des employeurs (46 %).

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont été plus nombreuses à déclarer avoir reçu de l'aide pour la rédaction d'un curriculum vitæ (79 %, contre 68 %) et à avoir été recommandées à des employeurs (54 %, contre 42 %).

Toujours parmi celles ayant reçu de l'aide, on constate que les personnes ayant un diplôme universitaire ont été plus nombreuses que celles ayant un niveau de scolarité moindre à déclarer avoir reçu une lettre d'admissibilité au PRIIME ou à une subvention salariale (84 %, contre 64 %). De plus, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'aide pour la rédaction d'un curriculum vitæ (78 %, contre 69 %). Quant aux explications sur les habitudes nord-américaines de travail, elles ont aussi été plus fréquemment données aux personnes ayant un diplôme d'études universitaires qu'à celles ayant une formation préuniversitaire (55 %, contre 42 %).

**Tableau 3.2.2**

**Les formes d'aide reçue pour trouver l'emploi couvert par le programme**

| <b>Formes d'aide</b>                            | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 120)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 242)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 362)</b> |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Lettre d'admissibilité au programme             | 72,5                                  | 78,1                        | 76,2                       |
| Rédaction d'un curriculum vitæ                  | 79,2*                                 | 68,2*                       | 71,8                       |
| Préparation d'une entrevue                      | 65,0                                  | 57,4                        | 59,9                       |
| Explications sur les habitudes nord-américaines | 55,8                                  | 49,6                        | 51,7                       |
| Recommandation à des employeurs                 | 54,2*                                 | 42,2*                       | 46,1                       |
| Autres                                          | 18,0                                  | 11,1                        | 13,4                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                     | 1,6                                   | 0,8                         | 1,1                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

### **3.3 L'EMPLOI COUVERT PAR LE PROGRAMME**

#### **3.3.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour ce thème sont :

- le niveau et le domaine de compétence requis par l'emploi selon la CNP;
- la correspondance entre le domaine de l'emploi et le champ d'études selon la CNP;
- la correspondance entre le niveau de compétence requis par l'emploi et le niveau d'études selon la CNP;
- la correspondance, selon les personnes ayant participé au programme, entre le domaine de l'emploi et le champ d'études;
- la correspondance, selon les personnes ayant participé au programme, entre le niveau de compétence requis par l'emploi et le niveau d'études;
- le nombre hebdomadaire d'heures de travail, tel qu'indiqué par les personnes;

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

- le salaire horaire offert pour l'emploi, tel qu'indiqué par les personnes;
- la taille de l'entreprise offrant l'emploi couvert par le programme, telle qu'indiquée par les personnes;
- la proportion de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible travaillant dans l'entreprise, telle qu'estimée par les personnes.

### **3.3.2 Résultats**

#### Le niveau de qualification

Au cours de leur participation au programme, le quart des personnes (26 %) occupaient un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion selon la CNP (tableau 3.3.1). Près de la moitié (48 %) occupaient un emploi nécessitant généralement une formation collégiale et 19 %, un emploi nécessitant généralement une formation de niveau secondaire. Lorsque l'on compare le niveau de formation requis par l'emploi selon la CNP et le niveau de formation des personnes, il apparaît que près de la moitié d'entre elles (47 %) seraient surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent, alors que 40 % seraient correctement qualifiées et 9 %, sous-qualifiées. Lorsque basée sur leur opinion, la répartition est similaire, puisque 46 % des personnes se considéraient comme étant surqualifiées pour l'emploi, 44 % se disaient correctement qualifiées et 7 %, sous-qualifiées. Il est utile de rappeler que la majorité des personnes a dit avoir un diplôme d'études universitaires, souvent de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle.

Comparativement à l'emploi occupé durant l'année ayant précédé la participation au programme (tableau 2.4.2), l'emploi couvert par le programme nécessitait généralement une formation plus poussée. De fait, lorsque l'on considère uniquement les personnes qui avaient occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme, on constate en effet que l'emploi couvert par le programme exigeait plus fréquemment une formation universitaire ou en gestion (27 %, contre 19 %) ou une formation collégiale (44 %, contre 18 %) et moins fréquemment une formation de niveau secondaire (21 %, contre 33 %) ou en cours d'emploi (4 %, contre 24 %).

Comparativement à l'emploi qu'elles occupaient dans l'année ayant précédé leur participation au programme, les personnes étaient aussi moins fréquemment classées comme étant surqualifiées pour l'emploi couvert par le programme (52 %, contre 65 %), selon la CNP, et davantage classées comme étant correctement qualifiées (39 %, contre 26 %). D'ailleurs, elles étaient plus nombreuses à considérer être correctement qualifiées pour l'emploi couvert par le programme que pour leur emploi antérieur (47 %, contre 27 %) et, inversement, moins nombreuses à se dire surqualifiées (45 %, contre 59 %).

Aucune différence significative n'a été observée entre le niveau de qualification habituellement requis, selon la CNP, pour les emplois occupés par les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte. Toutefois, comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient plus nombreuses à être surqualifiées pour l'emploi occupé durant leur participation au programme (55 %, contre 43 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à être correctement qualifiées (35 %, contre 42 %). Cette différence n'est toutefois pas corroborée par l'opinion des personnes sur ce sujet.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

**Tableau 3.3.1**

**Le niveau et le domaine de compétence requis par l'emploi couvert par le programme**

| <b>Indicateurs</b>                                         | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau selon la CNP                                        |                                       |                             |                            |
| Formation en cours d'emploi                                | 4,2                                   | 1,7                         | 2,5                        |
| Secondaire ou formation spécifique à la profession         | 22,1                                  | 17,7                        | 19,1                       |
| Collégial ou programme d'apprentissage                     | 47,9                                  | 48,5                        | 48,3                       |
| Universitaire ou en gestion                                | 23,2                                  | 27,2                        | 25,9                       |
| Inconnu                                                    | 2,6                                   | 4,9                         | 4,2                        |
| Correspondance du niveau selon la CNP                      |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 6,8                                   | 9,3                         | 8,5                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 35,3*                                 | 41,9*                       | 39,8                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 55,3*                                 | 43,1*                       | 47,0                       |
| Inconnue                                                   | 2,6                                   | 5,6                         | 4,7                        |
| Correspondance du niveau selon les personnes               |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 7,9                                   | 6,6                         | 7,0                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 41,6                                  | 44,4                        | 43,5                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 46,3                                  | 45,3                        | 45,7                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 4,2                                   | 3,7                         | 3,9                        |
| Domaine selon la CNP                                       |                                       |                             |                            |
| Gestion                                                    | 3,7                                   | 3,7                         | 3,7                        |
| Affaires, finance et administration                        | 20,5                                  | 22,8                        | 22,1                       |
| Sciences naturelles et appliquées                          | 32,1                                  | 25,3                        | 34,3                       |
| Secteur de la santé                                        | 9,5                                   | 4,2                         | 5,9                        |
| Sc. sociales, enseignement, adm. publique et religion      | 2,6                                   | 3,7                         | 3,3                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                           | 2,6                                   | 4,7                         | 4,0                        |
| Vente et services                                          | 6,8                                   | 6,4                         | 6,5                        |
| Métiers, transport et machinerie                           | 8,4                                   | 9,6                         | 9,2                        |
| Secteur primaire                                           | 0,0                                   | 0,7                         | 0,5                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 11,1                                  | 4,2                         | 6,4                        |
| Indéterminé                                                | 2,6                                   | 4,9                         | 4,2                        |
| Correspondance du domaine selon la CNP                     |                                       |                             |                            |
| Oui                                                        | 51,1*                                 | 61,5*                       | 58,2                       |
| Non                                                        | 40,5                                  | 27,7                        | 31,8                       |
| Inconnue                                                   | 8,4                                   | 10,8                        | 10,0                       |
| Correspondance du domaine selon les personnes              |                                       |                             |                            |
| Très lié                                                   | 35,8                                  | 41,7                        | 39,8                       |
| Assez lié                                                  | 30,0                                  | 31,6                        | 31,1                       |
| Peu lié                                                    | 18,9                                  | 15,4                        | 16,6                       |
| Pas du tout lié                                            | 12,1                                  | 8,8                         | 9,9                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 3,2                                   | 2,4                         | 2,7                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif (p < 0,05).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Aucune différence significative n'a été observée entre le niveau de qualification des emplois occupés par les personnes issues d'une minorité visible et ceux occupés par les personnes d'origine caucasienne. Toutefois, les personnes issues d'une minorité visible étaient moins nombreuses que les personnes d'origine caucasienne à occuper un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées selon la CNP (44 %, contre 53 %). Encore une fois, toutefois, cette différence n'a pas été corroborée par l'opinion des personnes sur ce sujet.

Les personnes arrivées au Canada depuis moins de 24 mois étaient moins nombreuses que celles arrivées depuis 36 mois ou plus à occuper un emploi nécessitant, selon la CNP, des études universitaires ou une formation en gestion (24 %, contre 37 %) et, en contrepartie, plus nombreuses à occuper un emploi nécessitant une formation collégiale (52 %, contre 38 %). Toujours selon la CNP, les personnes arrivées depuis 36 mois ou plus étaient aussi moins fréquemment surqualifiées (30 %, contre 52 %) et davantage correctement qualifiées (52 %, contre 34 %). Cette fois encore, l'opinion des personnes sur cette question ne permet pas de corroborer les résultats obtenus avec la CNP.

On constate aussi que les hommes ont occupé plus fréquemment que les femmes un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion (30 %, contre 18 %) et, en contrepartie, moins fréquemment un emploi nécessitant une formation de niveau secondaire (17 %, contre 24 %). Pourtant, aucune différence significative n'a été observée entre les femmes et les hommes quant à la scolarité (voir section 2.3). Cela pourrait expliquer que, selon la CNP, les femmes étaient plus nombreuses à être considérées comme étant surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupaient (56 %, contre 43 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à être correctement qualifiées (32 %, contre 43 %). Pourtant, lorsqu'on leur demande de se prononcer sur leur qualification en rapport avec cet emploi, les femmes et les hommes ont des opinions similaires.

Finalement, comme on pouvait s'y attendre, le niveau de qualification est associé au niveau du diplôme. Toutefois, le fait d'avoir un diplôme ne garantissait pas aux personnes qu'elles occuperaient un emploi correspondant à leur niveau d'études. Ainsi, 42 % des personnes ayant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle ont occupé un emploi nécessitant généralement une formation universitaire ou en gestion comparativement à 27 % pour les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et à 7 % pour celles n'ayant pas de diplôme universitaire. Les personnes ayant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle ont presque aussi souvent occupé un emploi nécessitant une formation collégiale (39 %). Cette proportion se situe à 49 % pour celles ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et à 57 % pour celles n'ayant pas de diplôme universitaire. Conséquemment, les personnes ayant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle et celles ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ont plus fréquemment occupé un emploi pour lequel elles étaient considérées comme étant surqualifiées, selon la CNP, que celles n'ayant pas de diplôme universitaire (50 % et 61 %, contre 17 %). De plus, les écarts observés sont corroborés par l'opinion des personnes. En effet, 56 % des personnes ayant un diplôme de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle considéraient être surqualifiées pour leur emploi comparativement à 47 % pour celles ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et à 33 % pour celles n'ayant pas de diplôme universitaire. Il faut rappeler que la classification de la CNP ne permet pas de rendre compte des formations universitaires de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle.

### Le domaine de compétence

Selon les codes de la CNP, les principaux domaines dans lesquels se situaient les emplois couverts par le programme sont les sciences naturelles et appliquées (34 %), les affaires, la finance et l'administration (22 %), les métiers, le transport et la machinerie (9 %), la vente et les services (7 %), la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (6 %) et la santé (6 %) (tableau 3.3.1).

La CNP classe l'emploi couvert par le programme dans le domaine d'études de près de trois personnes sur cinq (58 %). Si on exclut les 10 % de données manquantes, cette proportion s'établit à 64 % après répartition proportionnelle. Sur la base de leur opinion, on observe que sept personnes sur 10 (71 %) considéraient que cet emploi était très lié (40 %) ou assez lié (31 %) à leur domaine d'études, alors que 17 % pensaient que cet emploi était peu lié et 10 %, pas du tout lié. Encore une fois, il s'agit d'écarts importants par rapport à la situation des personnes avant leur participation au programme. De fait, selon la CNP, pour 59 % des personnes qui occupaient un emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme, l'emploi couvert par le programme se situait dans leur domaine de formation. Cette proportion n'était que de 29 % pour leur emploi antérieur (tableau 2.4.2). De plus, 73 % d'entre elles considéraient que l'emploi couvert par le programme était très lié (42 %) ou assez lié (31 %) à leur domaine de formation comparativement à 34 % (20 % et 14 %, respectivement) pour leur emploi précédent.

Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte quant au domaine de l'emploi couvert par le programme. Toutefois, comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont occupé moins fréquemment un emploi classé comme étant dans leur domaine d'études selon la CNP (51 %, contre 62 %). Ce résultat n'est toutefois pas corroboré par l'opinion des personnes sur ce sujet, puisque aucune différence n'a été observée quant à la correspondance selon elles.

Les personnes issues d'une minorité visible ne se distinguent pas des personnes d'origine caucasienne quant au domaine de l'emploi couvert par le programme ni quant à la correspondance entre cet emploi et leur domaine d'études selon la CNP. Toutefois, elles étaient moins nombreuses que les personnes d'origine caucasienne à considérer que cet emploi était très lié à leur domaine d'études (37 %, contre 46 %) et, en contrepartie, plus nombreuses à considérer qu'il y était peu lié (19 %, contre 11 %).

Aucune différence significative n'a été observée quant à ces aspects en fonction du temps écoulé depuis l'arrivée au Canada.

Comparativement aux hommes, les femmes ont occupé des emplois se situant plus fréquemment dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (43 %, contre 13 %) et celui de la santé (10 %, contre 4 %), mais moins dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (21 %, contre 40 %), dans le domaine des métiers, du transport et de la machinerie (3 %, contre 12 %) et dans celui de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (2 %, contre 9 %). Aucune différence n'a toutefois été observée quant à la correspondance entre le domaine de l'emploi et celui des études, que ce soit selon la CNP ou selon l'opinion des personnes.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Les personnes ayant un diplôme d'études universitaires de 1<sup>er</sup> cycle ou de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle ont plus fréquemment occupé un emploi dans le domaine des sciences naturelles et appliquées comparativement à celles n'ayant pas de diplôme universitaire (44 % et 38 %, contre 16 %). En revanche, elles ont moins fréquemment occupé un emploi dans le domaine des métiers, du transport et de la machinerie (1 % et 8 %, contre 21 %) et dans celui de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (1 % et 6 %, contre 13 %). Aucune différence n'a été observée quant à la correspondance, établie par la CNP, entre le domaine de l'emploi et la scolarité. Toutefois, les personnes ayant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle ont déclaré moins fréquemment que celles n'ayant pas de diplôme universitaire que leur emploi n'était pas du tout lié à leur domaine d'études (5 %, contre 15 %).

Les conditions de l'emploi couvert par le programme

Près d'une personne sur cinq (18 %) travaillait entre 30 et 35 heures par semaine, alors que 73 % travaillaient entre 36 et 40 heures par semaine et 7 %, plus de 40 heures (tableau 3.3.2). L'emploi occupé par les personnes durant leur participation au programme était donc, dans la quasi-totalité des cas (98 %), un emploi à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Il est important de rappeler que les emplois admissibles au programme sont des emplois à temps plein. En moyenne, les personnes travaillaient près de 39 heures par semaine. Aucune différence significative n'a été observée à cet égard entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte.

Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon que les personnes étaient issues ou non d'une minorité visible ou selon le temps écoulé depuis leur arrivée au Canada. Par contre, on observe que les femmes étaient proportionnellement un peu moins nombreuses que les hommes à travailler plus de 40 heures par semaine (2 %, contre 9 %) et, en contrepartie, plus nombreuses à travailler entre 30 et 35 heures par semaine (24 %, contre 15 %), ce qui se traduit par un léger écart du nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées (37,7 heures, contre 39,1 heures).

Trois personnes sur 10 (30 %) gagnaient moins de 12 \$ l'heure dans l'emploi couvert par le programme, alors que le quart (25 %) gagnaient entre 12 \$ et 14 \$, 19 % entre 14 \$ et 16 \$ et 23 %, 16 \$ ou plus. En moyenne, ces personnes gagnaient 13,87 \$ l'heure. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre le PRIIME et le PRIIME mixte. Il s'agit, en moyenne, d'une amélioration significative du salaire horaire (13,88 \$, contre 10,61 \$) des personnes qui ont occupé un emploi durant l'année ayant précédé leur participation au programme.

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible étaient moins nombreuses, toutes proportions gardées, à gagner 16 \$ ou plus l'heure dans l'emploi couvert par le programme (20 %, contre 29 %), ce qui se traduit par un écart relativement au salaire horaire moyen (13,56 \$, contre 14,55 \$). Aucune différence significative n'a toutefois été observée selon le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada.

Par contre, on observe un écart entre les hommes et les femmes. En effet, le salaire des femmes était plus fréquemment inférieur à 14 \$ l'heure (68 %, contre 48 %) et moins fréquemment de 16 \$ ou plus (12 %, contre 28 %). Ces différences se répercutent sur le salaire horaire moyen, qui s'établit à 12,54 \$ pour les femmes et à 14,48 \$ pour les hommes.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

**Tableau 3.3.2**

**Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire  
de l'emploi couvert par le programme**

| <b>Indicateurs</b>                      | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-----------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Nombre hebdomadaire d'heures de travail |                                       |                             |                            |
| Moins de 30 heures                      | 1,6                                   | 2,0                         | 1,8                        |
| De 30 à 35 heures                       | 16,3                                  | 19,1                        | 18,2                       |
| De 36 à 40 heures                       | 72,6                                  | 72,6                        | 72,6                       |
| Plus de 40 heures                       | 9,0                                   | 5,9                         | 6,9                        |
| Inconnu                                 | 0,5                                   | 0,5                         | 0,5                        |
| Nombre moyen d'heures de travail        | 38,7                                  | 38,6                        | 38,7                       |
| Salaire horaire                         |                                       |                             |                            |
| Moins de 10 \$                          | 10,0                                  | 11,3                        | 10,9                       |
| De 10 \$ à 11,99 \$                     | 22,1                                  | 17,4                        | 18,9                       |
| De 12 \$ à 13,99 \$                     | 27,4                                  | 23,3                        | 24,6                       |
| De 14 \$ à 15,99 \$                     | 18,4                                  | 19,6                        | 19,2                       |
| 16 \$ ou plus                           | 20,0                                  | 24,8                        | 23,2                       |
| Indéterminé                             | 2,1                                   | 3,7                         | 3,2                        |
| Salaire horaire moyen (\$)              | 13,74                                 | 13,94                       | 13,87                      |

Comme on pouvait s'y attendre, le salaire horaire est aussi associé au niveau de scolarité des personnes. Ainsi, la proportion de personnes gagnant 16 \$ l'heure ou plus par semaine est plus élevée chez les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle (25 %) et de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle (35 %) que chez celles n'ayant pas de diplôme universitaire (6 %). À l'inverse, la proportion de personnes gagnant moins de 10 \$ l'heure est plus faible (9 % et 4 %, contre 23 %, respectivement). En conséquence, le salaire horaire moyen gagné dans les emplois couverts par le programme passe de 12,04 \$ à 13,97 \$ et à 15,47 \$ selon le diplôme.

Les entreprises offrant un emploi couvert par le programme

Selon les estimations fournies par les personnes, environ deux entreprises offrant un emploi couvert par le programme sur cinq (38 %) comptent de un à neuf employés, alors que 37 % en comptent entre 10 et 49 et 17 %, entre 50 et 249 (tableau 3.3.3). Seulement 2 % des entreprises comptent 250 employés ou plus.

Comparativement à celles offrant un emploi couvert par le PRIIME, les entreprises offrant un emploi couvert par le PRIIME mixte seraient de plus grande taille, puisqu'elles sont moins nombreuses à compter de un à neuf employés (30 %, contre 42 %) et, en revanche, plus nombreuses à compter de 50 à 249 employés (24 %, contre 15 %) de même que 250 employés ou plus (6 %, contre moins de 1 %). Il est utile de rappeler que le PRIIME s'adresse aux entreprises de moins de 250 employés, restriction qui ne s'applique pas au PRIIME mixte.

Le tiers des entreprises (34 %) comptaient, au dire des personnes, moins de 10 % d'employés immigrants ou issus de minorités visibles, alors que 17 % en comptaient entre 10 % et 25 %, et 45 %, 26 % ou plus. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre les

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

entreprises offrant un emploi couvert par le PRIIME et celles offrant un emploi couvert par le PRIIME mixte.

**Tableau 3.3.3**

**Caractéristiques des entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme**

| <b>Caractéristiques</b>                                         | <b>PRIIME mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Nombre d'employés                                               |                                   |                             |                            |
| De un à neuf                                                    | 30,0*                             | 41,9*                       | 38,1                       |
| De 10 à 19                                                      | 15,3                              | 18,4                        | 17,4                       |
| De 20 à 49                                                      | 21,6                              | 19,4                        | 20,1                       |
| De 50 à 249                                                     | 23,7*                             | 14,5*                       | 17,4                       |
| 250 ou plus                                                     | 5,8*                              | 0,5*                        | 2,2                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                                     | 3,7                               | 5,4                         | 4,9                        |
| Proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles |                                   |                             |                            |
| Moins de 10 %                                                   | 32,1                              | 34,3                        | 33,6                       |
| De 10 % à 25 %                                                  | 13,2                              | 19,1                        | 17,2                       |
| De 26 % à 50 %                                                  | 16,3                              | 15,7                        | 15,9                       |
| Plus de 50 %                                                    | 34,2                              | 26,5                        | 28,9                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                     | 4,2                               | 4,4                         | 4,4                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Par contre, la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles dans l'entreprise est associée au nombre total d'employés. Ainsi, 37 % des entreprises ayant de un à neuf employés et 35 % de celles en ayant de 50 à 249 comptent plus de 50 % d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. Cette proportion se situe aux environs de 20 % pour les entreprises ayant de 10 à 19 employés (21 %) et celles en ayant de 20 à 49 (20 %).

### **3.4 LES ACTIVITÉS OFFERTES PAR LES ENTREPRISES**

#### **3.4.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus au sujet des activités offertes par les entreprises sont :

- le nombre d'activités offertes par les entreprises;
- la proportion d'entreprises dans lesquelles une personne agissait comme tuteur, *coach* ou accompagnateur;
- la proportion d'entreprises qui ont organisé des activités visant l'intégration des personnes ayant participé au programme à leur milieu de travail, telles des activités d'accueil;
- la proportion d'entreprises dans lesquelles ces personnes ont reçu une formation leur ayant permis de se familiariser avec les façons de faire de l'entreprise;
- la proportion d'entreprises qui ont organisé d'autres activités ayant favorisé l'intégration des personnes à leur milieu de travail;

- le niveau de satisfaction et les motifs d'insatisfaction de ces personnes envers les tuteurs, les *coachs* ou les accompagnateurs et les activités d'accueil et d'intégration offertes par les entreprises. Parmi les personnes ayant participé qui ont bénéficié de ces activités.

### **3.4.2 Résultats**

#### Les activités

Plus de quatre personnes sur cinq (85 %) ont bénéficié d'activités offertes par les entreprises en vue de faciliter leur intégration à leur milieu de travail. Près du quart (23 %) ont bénéficié d'une seule activité, 25 % ont bénéficié de deux activités et 29 % ont bénéficié de trois activités ou plus. Une personne sur 14 (7 %) a bénéficié d'au moins une activité, sans qu'il soit toutefois possible d'en préciser le nombre exact, en raison de données manquantes. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte (tableau 3.4.1). Le nombre d'activités offertes n'est associé ni aux caractéristiques individuelles considérées, ni au nombre d'employés de l'entreprise, ni à la proportion d'employés immigrants ou issus d'une minorité visible.

Au cours de leur participation au programme, environ trois personnes sur cinq (62 %) ont bénéficié de la présence d'une personne de l'entreprise agissant auprès d'elles comme tuteur, *coach* ou accompagnateur (tableau 3.4.1). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus d'une minorité visible. La présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur n'était pas non plus associée aux caractéristiques des personnes ayant participé au programme.

Près d'une personne sur deux (49 %) a bénéficié d'une activité visant à l'intégrer à son milieu de travail, telle une activité d'accueil. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. L'organisation d'activités d'intégration n'était pas non plus associée aux caractéristiques des personnes ayant participé au programme, à l'exception de la scolarité. En effet, les personnes ayant un diplôme universitaire (de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle) ont été plus nombreuses à déclarer avoir bénéficié d'une activité d'intégration à leur milieu de travail que celles n'ayant pas de diplôme universitaire (51 %, contre 41 %).

Un peu plus de la moitié (55 %) des personnes ayant participé au programme ont reçu une formation leur ayant permis de se familiariser avec les façons de faire de l'entreprise. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. On constate, toutefois, que les personnes âgées de moins de 30 ans en ont plus fréquemment bénéficié que leurs aînés (65 %, contre 52 %). Il en est de même des personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle (56 %) ou de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle (61 %) comparativement aux personnes n'ayant pas de diplôme universitaire (46 %).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

**Tableau 3.4.1**

**Les activités organisées par les entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme**

| <b>Activités</b>                                      | <b>PRIIME mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Nombre d'activités                                    |                                   |                             |                            |
| Aucune                                                | 14,1                              | 13,9                        | 14,0                       |
| Une seule                                             | 25,0                              | 22,4                        | 23,3                       |
| Deux                                                  | 26,0                              | 24,4                        | 24,9                       |
| Trois ou plus                                         | 28,6                              | 29,8                        | 29,4                       |
| Indéterminé                                           | 4,7                               | 8,1                         | 7,0                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                           | 1,6                               | 1,5                         | 1,5                        |
| Tuteur, <i>coach</i> ou accompagnateur                |                                   |                             |                            |
| Oui                                                   | 61,1                              | 61,5                        | 61,7                       |
| Non                                                   | 37,4                              | 35,3                        | 36,0                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                           | 1,6                               | 3,2                         | 2,7                        |
| Activités d'intégration au milieu de travail          |                                   |                             |                            |
| Oui                                                   | 47,4                              | 50,0                        | 49,2                       |
| Non                                                   | 51,6                              | 47,6                        | 48,8                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                           | 1,1                               | 2,5                         | 2,0                        |
| Activités de familiarisation avec les façons de faire |                                   |                             |                            |
| Oui                                                   | 54,7                              | 55,2                        | 55,0                       |
| Non                                                   | 45,3                              | 43,4                        | 44,0                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                           | 0,0                               | 1,5                         | 1,0                        |
| Autres activités favorisant l'intégration             |                                   |                             |                            |
| Oui                                                   | 20,5                              | 17,4                        | 18,4                       |
| Non                                                   | 76,8                              | 79,2                        | 78,4                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                           | 2,6                               | 3,4                         | 3,2                        |

Par ailleurs, moins d'une personne sur cinq (18 %) dit avoir bénéficié d'autres activités ayant favorisé son intégration. Encore une fois, aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. La présence d'autres activités a été plus fréquemment rapportée par les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle (20 %) que par celles n'ayant pas de diplôme universitaire (13 %).

**La satisfaction envers les activités**

Parmi celles ayant bénéficié de la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur, près de neuf personnes sur 10 (89 %) se sont dites très satisfaites (43 %) ou satisfaites (46 %) de l'aide apportée, alors que 8 % se sont dites insatisfaites et 2 %, très insatisfaites. Aucune différence significative n'a été observée selon la nature du programme. Les personnes ayant occupé un emploi dans une entreprise comptant plus de 50 % d'employés immigrants ou issus de minorités visibles étaient moins fréquemment très satisfaites de l'aide apportée par le tuteur, le *coach* ou l'accompagnateur (26 %, contre 50 %) et plus fréquemment satisfaites (61 %, contre 39 %). Aucune autre différence n'a été observée à ce sujet.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Les personnes insatisfaites déploraient le manque d'encadrement de la part du tuteur, du *coach* ou de l'accompagnateur, avaient le sentiment d'avoir été laissées à elles-mêmes et d'avoir manqué de formation.

**Tableau 3.4.2**

**La satisfaction des personnes ayant participé au programme envers les activités organisées par les entreprises ayant offert des emplois couverts par le programme**

| <b>Activités</b>                                                | <b>PRIIME mixte</b> | <b>PRIIME</b> | <b>TOTAL</b> |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|--------------|
| Tuteur, <i>coach</i> ou accompagnateur (n = 367)                |                     |               |              |
| Très satisfaites                                                | 37,1                | 45,4          | 42,8         |
| Satisfaites                                                     | 50,9                | 43,4          | 45,8         |
| Insatisfaites                                                   | 6,9                 | 8,8           | 8,2          |
| Très insatisfaites                                              | 2,6                 | 1,6           | 1,9          |
| Ne sait pas / ne répond pas                                     | 2,6                 | 0,8           | 1,4          |
| Activités d'intégration au milieu de travail (n = 294)          |                     |               |              |
| Très satisfaites                                                | 40,0                | 37,8          | 38,4         |
| Satisfaites                                                     | 50,0                | 59,3          | 56,5         |
| Insatisfaites                                                   | 10,0                | 2,5           | 4,8          |
| Très insatisfaites                                              | 0,0                 | 0,0           | 0,0          |
| Ne sait pas / ne répond pas                                     | 0,0                 | 0,5           | 0,3          |
| Activités de familiarisation avec les façons de faire (n = 329) |                     |               |              |
| Très satisfaites                                                | 33,7                | 32,9          | 33,1         |
| Satisfaites                                                     | 56,7                | 54,2          | 55,0         |
| Insatisfaites                                                   | 7,7                 | 8,0           | 7,9          |
| Très insatisfaites                                              | 1,0                 | 2,7           | 2,1          |
| Ne sait pas / ne répond pas                                     | 1,0                 | 2,2           | 1,8          |

Parmi celles ayant bénéficié d'activités d'accueil organisées par l'entreprise, plus de neuf personnes sur 10 (95 %) se sont dites très satisfaites (38 %) ou satisfaites (56 %), alors que 5 % se sont dites insatisfaites. Aucune différence significative n'a été observée selon la nature du programme. Là encore, les personnes ayant occupé un emploi dans une entreprise comptant plus de 50 % d'employés immigrants ou issus de minorités visibles étaient moins fréquemment très satisfaites (24 %, contre 43 %) et plus fréquemment satisfaites (66 %, contre 53 %) ou insatisfaites (11 %, contre 3 %). Aucune autre différence n'a été observée à ce sujet.

Concernant les activités d'intégration organisées par l'entreprise, les motifs d'insatisfaction touchaient le fait que les activités étaient trop brèves ou insuffisantes, pas suffisamment axées sur l'intégration ou affectées par une mauvaise ambiance de travail.

Parmi celles ayant bénéficié d'activités de formation organisées par l'entreprise pour leur permettre de se familiariser avec ses façons de faire, près de neuf personnes sur 10 (88 %) se sont dites très satisfaites (33 %) ou satisfaites (55 %), alors que 8 % se sont dites insatisfaites et 2 %, très insatisfaites. Aucune différence significative n'a été observée selon la nature du programme. Par contre, les personnes issues de minorités visibles étaient moins fréquemment très satisfaites, comparativement aux personnes d'origine caucasienne (28 %, contre 41 %), et

plus fréquemment insatisfaites (10 %, contre 3 %). Aucune autre différence n'a été observée à ce sujet.

Les motifs d'insatisfaction envers les activités de formation offertes par l'entreprise pour permettre aux personnes participant au programme de se familiariser avec ses façons de faire se résument dans le fait que ces formations étaient trop courtes, incomplètes ou parfois inappropriées.

### **3.5 LES DIFFICULTÉS VÉCUES ET L'INTERRUPTION DE LA PARTICIPATION**

#### **3.5.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour cette section sont :

- la proportion de personnes ayant vécu des difficultés d'adaptation;
- la nature des difficultés vécues;
- l'interruption de la participation établie à partir de la date de fin réelle de la participation et du code de résultats de fin de la participation inscrits dans les fichiers administratifs du MESS.

#### **3.5.2 Résultats**

##### Les difficultés d'adaptation

Au cours de sa participation au programme, environ une personne sur quatre (27 %) a vécu des difficultés d'adaptation (tableau 3.5.1). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. Les personnes âgées de moins de 30 ans sont proportionnellement moins nombreuses à avoir connu des difficultés d'adaptation comparativement à leurs aînés (19 %, contre 29 %).

**Tableau 3.5.1**

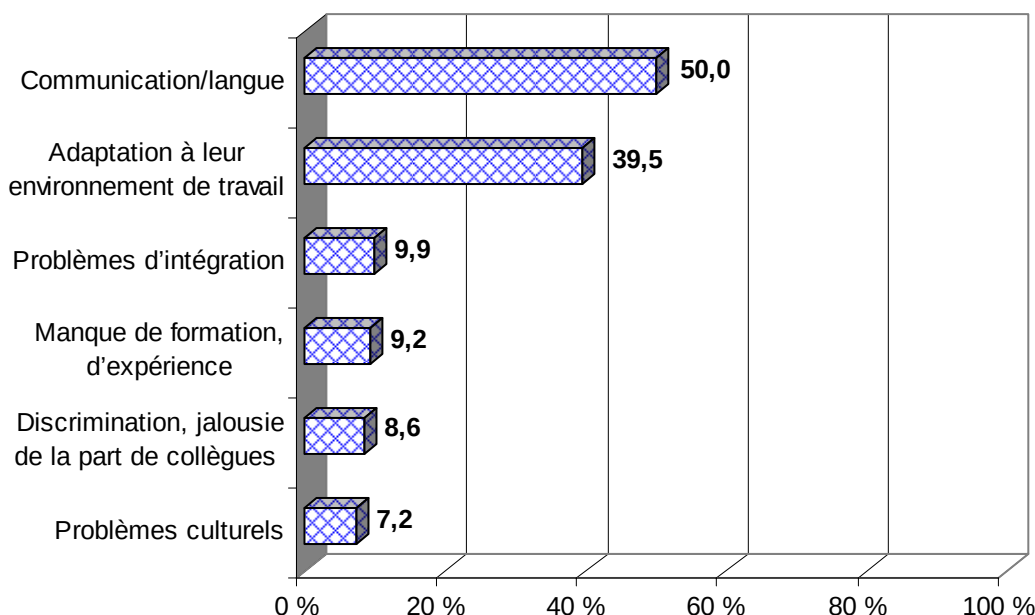
**La présence de difficultés d'adaptation dans l'entreprise  
ayant offert l'emploi couvert par le programme**

| <b>Présence de difficultés</b> | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Oui                            | 26,3                                  | 27,0                        | 26,8                       |
| Non                            | 72,1                                  | 72,1                        | 72,1                       |
| Ne sait pas / ne répond pas    | 1,6                                   | 1,0                         | 1,2                        |

Les principales difficultés vécues par les personnes qui disent avoir connu des difficultés d'adaptation (n = 152) sont des problèmes de communication ou de langue (50 %) et des problèmes d'adaptation à leur environnement de travail (40 %) (figure 3.5.1).

**Figure 3.5.1**

**Les principales difficultés vécues par les personnes ayant participé au programme et ayant connu des difficultés d'adaptation dans l'entreprise ayant offert l'emploi couvert par le programme (n = 152)**



#### L'interruption avant terme de la participation

Quatre personnes sur cinq (79 %) ont participé au programme jusqu'au bout, alors que les autres (21 %) ont cessé d'y participer. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la nature du programme.

**Tableau 3.5.2**

**L'issue de la participation au programme selon les données administratives**

| Issue de la participation | PRIIME mixte (n = 190) | PRIIME (n = 408) | TOTAL (n = 598) |
|---------------------------|------------------------|------------------|-----------------|
| Menée à terme             | 82,1                   | 77,9             | 79,3            |
| Interrompue               | 17,9                   | 22,1             | 20,7            |

Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes issues d'une minorité visible et celles d'origine caucasienne quant au fait d'avoir ou non participé au programme jusqu'au bout. Par contre, les personnes arrivées au Canada depuis moins de deux ans ont été proportionnellement plus nombreuses que celles arrivées depuis deux ans ou plus à avoir participé au programme jusqu'au bout (82 %, contre 73 %).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Comparativement aux hommes, les femmes semblent avoir été plus nombreuses à participer au programme jusqu'au bout (84 %, contre 77 %), mais cet écart n'atteint pas le seuil usuel de signification statistique ( $p = 0,083$ ).

On constate aussi que les personnes de moins de 35 ans ont été plus nombreuses, toutes proportions gardées, que leurs aînés à avoir participé au programme jusqu'au bout (84 %, contre 75 %). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon la scolarité.

Le fait pour les personnes d'avoir ou non participé au programme jusqu'au bout est aussi associé à la correspondance, selon elles, entre l'emploi occupé et leur domaine de formation. Ainsi, les personnes qui considéraient que cet emploi était très ou assez lié à leur domaine de formation ont été plus nombreuses à participer au programme jusqu'au bout que celles qui considéraient cet emploi comme peu ou pas du tout lié à leur domaine de formation (83 %, contre 70 %). Par contre, le fait pour les personnes de se considérer comme étant surqualifiées pour l'emploi n'a pas eu d'incidence.

Par ailleurs, on n'observe aucun lien significatif entre le fait pour les personnes d'avoir vécu des difficultés d'adaptation et le fait d'avoir ou non participé au programme jusqu'au bout.

Par contre, le nombre d'activités dont les personnes ont bénéficié durant leur participation au programme est positivement associé au fait d'avoir participé au programme jusqu'au bout. Ainsi, comparativement à celles ayant déclaré n'avoir bénéficié d'aucune activité, les personnes ayant bénéficié de deux activités ou plus étaient plus nombreuses à avoir participé au programme jusqu'au bout (85 %, contre 66 %). Une telle différence a été observée pour toutes les activités, qu'il s'agisse de la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur (83 %, contre 74 %), d'activités ayant permis aux personnes de s'intégrer à leur milieu de travail (83 %, contre 76 %), de formation leur ayant permis de se familiariser avec les façons de faire de l'entreprise (85 %, contre 73 %) ou d'autres activités ayant favorisé leur intégration au milieu de travail (89 %, contre 77 %). À ce sujet, il est utile de préciser que les données du sondage ne permettent pas de savoir si ce sont les activités qui ont incité les personnes à participer au programme jusqu'au bout ou si c'est le fait d'avoir mené à terme leur participation qui leur a permis de bénéficier de plus d'activités.

### **3.6 LA SATISFACTION ENVERS LE PROGRAMME ET SON UTILITÉ SELON LES PERSONNES Y AYANT PARTICIPÉ**

#### **3.6.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour cette section sont :

- le niveau de satisfaction envers le programme et les motifs d'insatisfaction. Ces indicateurs ne sont mesurés que pour les 554 personnes qui savaient que leur emploi était couvert par le programme (voir section 3.1);
- l'utilité établie sur la base du degré d'assentiment des personnes envers l'énoncé « Votre emploi dans l'entreprise vous a permis d'acquérir de l'expérience afin de trouver un emploi dans votre domaine de compétence ».

### 3.6.2 Résultats

#### La satisfaction envers le programme

Neuf personnes sur 10 (90 %) se sont dites très satisfaites (52 %) ou satisfaites (38 %) du programme en général, alors que 5 % se sont dites insatisfaites et moins de 1 %, très insatisfaites (tableau 3.6.1). Aucune différence significative n'a été observée selon la nature du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) ni selon les caractéristiques individuelles, la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles.

Par contre, et comme on pouvait s'y attendre, les personnes qui ont participé au programme jusqu'au bout ont été plus nombreuses que celles ne l'ayant pas fait à s'être dites très satisfaites (56 %, contre 37 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à s'être dites satisfaites (36 %, contre 46 %).

**Tableau 3.6.1**

#### **Le niveau de satisfaction des personnes envers le programme**

| <b>Niveau de satisfaction</b> | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 174)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 380)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 554)</b> |
|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Très satisfaites              | 47,7                                  | 54,2                        | 52,2                       |
| Satisfaites                   | 41,4                                  | 36,3                        | 37,9                       |
| Insatisfaites                 | 8,1                                   | 4,2                         | 5,4                        |
| Très insatisfaites            | 0,0                                   | 0,8                         | 0,5                        |
| Ne sait pas / ne répond pas   | 2,9                                   | 4,5                         | 4,0                        |

Les principaux motifs d'insatisfaction invoqués par les personnes sont : le sentiment d'avoir été exploitées par l'employeur, les conditions salariales, le manque d'aide et de suivi, le manque d'apprentissage et la non-reconnaissance de l'expérience.

Par ailleurs, trois personnes sur quatre (76 %) étaient totalement (45 %) ou plutôt (31 %) en accord avec l'idée que leur emploi dans l'entreprise leur a permis d'acquérir de l'expérience, afin de trouver un emploi dans leur domaine de compétence, alors que 9 % étaient plutôt en désaccord et 10 %, totalement en désaccord (tableau 3.6.2). Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte ni selon la taille de l'entreprise ou la proportion d'employés immigrants ou issus de minorités visibles. Il en est de même des caractéristiques sociodémographiques individuelles.

Par contre, on constate que le degré d'accord des personnes quant à cet énoncé est positivement associé à l'opinion qu'elles ont relativement au fait que l'emploi occupé dans le contexte du programme était lié à leur domaine de compétence. Ainsi, 62 % des personnes qui considéraient que cet emploi était très lié à leur domaine de formation étaient totalement en accord avec l'idée que leur emploi dans l'entreprise leur a permis d'acquérir de l'expérience, afin de trouver un emploi dans leur domaine de compétence. Cette proportion diminue à 42 % chez celles qui considéraient que l'emploi était assez lié à leur domaine de compétence et à 20 % chez celles qui considéraient qu'il y était peu ou pas du tout lié.

**Tableau 3.6.2**

**L'accord des personnes ayant participé au programme avec l'idée que leur emploi dans l'entreprise leur a permis d'acquérir de l'expérience, afin de trouver un emploi dans leur domaine**

| <b>Degré d'accord</b>       | <b>PRIIME mixte<br/>(n = 156)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 349)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 505)</b> |
|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Totalement en accord        | 41,0                              | 46,7                        | 45,0                       |
| Plutôt en accord            | 32,7                              | 30,7                        | 31,3                       |
| Plutôt en désaccord         | 9,0                               | 8,6                         | 8,7                        |
| Totalement en désaccord     | 10,9                              | 8,9                         | 9,5                        |
| Ne sait pas / ne répond pas | 6,4                               | 5,2                         | 5,5                        |

Comparativement à celles l'ayant fait, les personnes qui n'ont pas participé au programme jusqu'au bout étaient moins fréquemment totalement en accord ou plutôt en accord avec cet énoncé (54 %, contre 80 %) et, en contrepartie, plus fréquemment plutôt en désaccord ou totalement en désaccord (40 %, contre 14 %).

## **Chapitre 4**

Les effets bruts du programme

#### **4.1 LE MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI**

##### **4.1.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour cette section sont :

- la proportion de personnes ayant conservé l'emploi couvert par le programme à la suite de leur participation;
- la proportion de personnes occupant l'emploi couvert par le programme au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après leur participation à celui-ci;
- les motifs de fin de l'emploi couvert par le programme.

##### **4.1.2 Résultats**

Trois personnes sur cinq (63 %) ont conservé l'emploi couvert par le programme à la suite de leur participation à celui-ci et ont ainsi continué à travailler pour l'entreprise subventionnée. Près d'une personne sur deux (48 %) occupait toujours cet emploi au moment du sondage, qui a eu lieu 45 semaines en moyenne après la participation au programme.

Aucune différence n'a été observée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte quant au maintien du lien d'emploi.

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible ont été aussi nombreuses à conserver leur emploi à la suite de leur participation au programme, mais moins nombreuses à l'occuper encore au moment du sondage (45 %, contre 55 %).

Les personnes ayant un diplôme universitaire (de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle) ont été plus nombreuses que celles n'ayant pas de diplôme universitaire à conserver leur emploi après leur participation au programme (65 %, contre 53 %). Cet écart s'estompe toutefois, de sorte qu'au moment du sondage il n'est plus que de sept points de pourcentage (50 %, contre 43 %) et n'est pas significatif d'un point de vue statistique.

**Tableau 4.1.1**

##### **Le maintien du lien d'emploi après la participation au programme**

| <b>Indicateurs</b>                       | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Maintien du lien d'emploi                |                                       |                             |                            |
| Après la participation                   | 65,3                                  | 61,5                        | 62,7                       |
| Au moment du sondage (45 semaines après) | 51,6                                  | 46,8                        | 48,3                       |

Les principales raisons données par les personnes qui n'ont pas conservé leur emploi, que ce soit après leur participation au programme ou au moment du sondage, sont le manque de travail ou un licenciement collectif (29 %), l'obtention d'un meilleur emploi (19 %), la fin de l'emploi ou du contrat (11 %), des conditions de travail insatisfaisantes (11 %), un congédiement (10 %) ou un retour aux études ou en formation (7 %). Une personne sur 20, ou moins, a mentionné la fin de la subvention (5 %), une maladie ou une incapacité (5 %), le fait d'être surqualifiée pour le travail

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

(4 %) ou le fait que le travail était trop éloigné de son domaine (4 %), des obligations personnelles ou familiales (3 %), ou des problèmes de discrimination (3 %), d'adaptation (2 %) ou de langue (2 %).

**Tableau 4.1.2**

**Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme  
ont cessé d'occuper l'emploi couvert par celui-ci**

| <b>Motifs</b>                             | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 92)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 217)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 309)</b> |
|-------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Manque de travail, licenciement collectif | 34,8                                 | 26,3                        | 28,8                       |
| Obtention d'un meilleur emploi            | 14,1                                 | 20,7                        | 18,8                       |
| Fin de l'emploi, du contrat               | 12,0                                 | 11,1                        | 11,3                       |
| Conditions insatisfaisantes               | 8,7                                  | 12,0                        | 11,0                       |
| Congédiement                              | 12,0                                 | 8,8                         | 9,7                        |
| Retour aux études ou en formation         | 12,0                                 | 5,5                         | 7,4                        |
| Fin de la subvention                      | 4,4                                  | 4,6                         | 5,4                        |
| Maladie/incapacité                        | 4,4                                  | 5,1                         | 4,9                        |
| Surqualifiées pour ce type de travail     | 5,4                                  | 3,7                         | 4,2                        |
| Emploi trop éloigné de leur domaine       | 2,2                                  | 4,2                         | 3,6                        |
| Obligations personnelles ou familiales    | 3,3                                  | 3,2                         | 3,2                        |
| Discrimination                            | 2,2                                  | 3,2                         | 2,9                        |
| Difficulté d'adaptation                   | 1,1                                  | 2,8                         | 2,3                        |
| Problème de langue                        | 2,2                                  | 2,3                         | 2,3                        |
| Autre                                     | 10,9                                 | 9,7                         | 10,0                       |

## **4.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **4.2.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus concernant l'insertion professionnelle sont :

- le taux cumulatif de présence en emploi, défini par la proportion de personnes ayant occupé un emploi à la suite de leur participation au programme;
- le taux ponctuel de présence en emploi, défini par la proportion de personnes occupant un emploi au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après leur participation au programme;
- la proportion de temps passé en emploi entre la fin de leur participation au programme et le moment du sondage (période postparticipation). Cet indicateur correspond au quotient du nombre de semaines passées en emploi durant la période postparticipation sur la durée, en semaines, de cette période. La valeur 0 est attribuée aux personnes n'ayant accumulé aucune semaine de travail durant cette période;

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

- la différence entre la proportion de temps passé en emploi durant la période postparticipation et la proportion de temps passé en emploi dans l'année ayant précédé la participation au programme;
- le niveau et le domaine de compétence du principal emploi occupé après la participation au programme selon la CNP;
- la correspondance entre le domaine du principal emploi occupé après la participation au programme et le domaine d'études selon la CNP;
- la correspondance entre le niveau de compétence requis par le principal emploi occupé après la participation au programme et le niveau d'études selon la CNP;
- la correspondance, selon les personnes, entre le domaine du principal emploi occupé après la participation au programme et le domaine d'études;
- la correspondance, selon les personnes, entre le niveau de compétence requis par le principal emploi occupé après la participation au programme et le niveau d'études;
- le nombre hebdomadaire d'heures de travail, tel que rapporté par les personnes;
- le salaire horaire obtenu, tel que rapporté par les personnes;
- le niveau et le domaine de compétence de l'emploi occupé au moment du sondage selon la CNP;
- la correspondance entre le domaine de l'emploi occupé au moment du sondage et le domaine d'études selon la CNP;
- la correspondance entre le niveau de compétence requis par l'emploi occupé au moment du sondage et le niveau d'études selon la CNP;
- la correspondance, selon les personnes, entre le domaine de l'emploi occupé au moment du sondage et le domaine d'études;
- la correspondance, selon les personnes, entre le niveau de compétence requis par l'emploi occupé au moment du sondage et le niveau d'études;
- les motifs de fin de l'emploi couvert par le programme.

#### **4.2.2 Résultats**

À la suite de leur participation au programme, près de neuf personnes sur 10 (87 %) ont occupé un emploi et plus de trois personnes sur quatre (77 %) étaient toujours en emploi au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après leur participation au programme (tableau 4.2.1). Dans la majorité des cas, l'emploi occupé après la participation au programme (63 % / 87 % = 72 %) ou au moment du sondage (48 % / 77 % = 63 %) était l'emploi occupé durant celle-ci (voir tableau 4.1.1). Globalement, les personnes ayant participé au programme ont, en moyenne, passé les trois quarts (74 %) de la période postparticipation en emploi. Comparativement à l'année ayant précédé leur participation au programme, elles ont passé 62 % plus de temps en emploi dans la période qui a suivi leur participation au programme.

Aucune différence n'a été observée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte quant au fait d'occuper un emploi à la suite de la participation au programme. Il en est de même de la proportion de temps passé en emploi après la participation au programme, ainsi que de l'augmentation du temps passé en emploi entre l'année ayant précédé la participation au programme et la période postparticipation.

**Tableau 4.2.1**

**L'insertion professionnelle à la suite de la participation au programme**

| <b>Indicateurs</b>                       | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Présence en emploi                       |                                       |                             |                            |
| Présence cumulative                      | 85,3                                  | 87,5                        | 86,8                       |
| Présence ponctuelle au moment du sondage | 75,8                                  | 77,0                        | 76,6                       |
| Proportion de temps en emploi (moyenne)  |                                       |                             |                            |
| Après la participation                   | 70,0                                  | 75,2                        | 73,5                       |
| Différence avant-après                   | 60,3                                  | 63,4                        | 62,4                       |

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible ne se distinguent pas quant à leur taux de présence cumulative en emploi après leur participation au programme. Toutefois, elles ont passé moins de temps en emploi après leur participation au programme (70 %, contre 80 %) et étaient moins présentes en emploi au moment du sondage (73 %, contre 84 %). De plus, comparativement à l'année ayant précédé leur participation au programme, l'augmentation du temps passé en emploi a été moindre chez les personnes issues d'une minorité visible que chez celles d'origine caucasienne (59 %, contre 68 %).

Les taux, cumulatif et ponctuel, de présence en emploi (voir section 4.2.1) ne sont pas associés au temps écoulé entre l'arrivée au Canada et le début de la participation au programme. Il en est de même du temps passé en emploi après la participation au programme. Comparativement à l'année ayant précédé leur participation au programme, l'augmentation du temps passé en emploi a été plus élevée chez les personnes arrivées au Canada depuis moins d'un an que chez celles arrivées depuis plus longtemps (70 %, contre 57 %). Cet écart s'expliquerait toutefois par le fait que les personnes arrivées depuis moins d'un an avaient passé moins de temps en emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme.

Comparativement aux hommes, les femmes ont eu tendance à être un peu moins présentes en emploi à la suite de leur participation au programme (83 %, contre 89 %), mais cet écart est la limite du seuil usuel de signification statistique ( $p = 0,06$ ) et il s'estompe avec le temps, puisque aucune différence significative n'a été observée quant à la présence en emploi au moment du sondage. D'ailleurs, aucune différence significative n'a été observée entre les hommes et les femmes quant au temps passé en emploi ou quant à l'augmentation du temps passé en emploi entre l'année ayant précédé leur participation au programme et la période postparticipation.

Le taux cumulatif de présence en emploi après la participation au programme des personnes âgées de 35 ans ou plus est inférieur à celui des personnes âgées de moins de 35 ans (84 %, contre 90 %). Les personnes âgées de moins de 30 ans se sont distinguées par un temps plus long passé en emploi dans la période postparticipation (82 %, contre 71 %). Par ailleurs, celles âgées de 40 ans ou plus ont connu une augmentation moindre du temps passé en emploi entre l'année ayant précédé leur participation au programme et la période postparticipation (53 %, contre 66 %). Au moment du sondage, elles étaient aussi moins présentes en emploi (70 %, contre 79 %).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Aucune différence significative n'a été observée quant à la présence ou à la proportion de temps passé en emploi selon le niveau de scolarité.

Comparativement à celles l'ayant fait, les personnes n'ayant pas participé au programme jusqu'au bout étaient nettement moins nombreuses à avoir occupé un emploi à la suite de celui-ci (66 %, contre 92 %). De plus, cet écart a persisté, puisque au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après la participation au programme, elles étaient aussi moins nombreuses à occuper un emploi (51 %, contre 83 %).

Le niveau et le domaine de compétence

Pour les 519 personnes qui ont occupé un emploi à la suite de leur participation au programme, l'emploi nécessitait, selon la CNP, des études de niveau universitaire (26 %), des études de niveau collégial (46 %), des études de niveau secondaire (17 %) ou uniquement une formation en cours d'emploi (3 %) (tableau 4.2.2). Toujours selon la CNP, ces personnes étaient correctement qualifiées (39 %), surqualifiées (42 %) et parfois sous-qualifiées (10 %) pour cet emploi. Sur la base de l'opinion des personnes ayant participé au programme, 50 % ont occupé un emploi correspondant à leur niveau d'études, 41 %, un emploi pour lequel elles se considéraient comme étant surqualifiées et 5 %, un emploi pour lequel elles se disaient sous-qualifiées.

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont occupé plus fréquemment un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées (54 %, contre 36 %) selon la CNP. En contrepartie, elles ont occupé moins fréquemment un emploi pour lequel elles étaient correctement qualifiées (32 %, contre 42 %) ou sous-qualifiées (6 %, contre 13 %). Ce résultat n'est toutefois pas corroboré par l'opinion des personnes sur le lien entre leur niveau d'études et la qualification requise pour l'emploi.

Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes d'origine caucasienne et celles issues d'une minorité visible quant au niveau de scolarité associé à l'emploi occupé ou quant à la correspondance entre l'emploi et le niveau d'études selon la CNP. Toutefois, les personnes issues d'une minorité visible qui ont occupé un emploi se considéraient plus fréquemment comme étant surqualifiées (45 %, contre 34 %) et moins fréquemment comme étant correctement qualifiées (45 %, contre 59 %) comparativement aux personnes d'origine caucasienne.

De plus, les personnes arrivées au Canada depuis 36 mois ou plus occupaient moins fréquemment un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées selon la CNP comparativement aux personnes arrivées depuis moins de 36 mois (29 %, contre 45 %). Aucune différence n'a été observée quant à l'opinion qu'avaient les personnes sur la correspondance entre leur niveau d'études et la qualification requise par l'emploi.

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

**Tableau 4.2.2**

**Le niveau et le domaine de compétence liés au principal emploi  
occupé par les personnes après leur participation au programme**

| <b>Indicateurs</b>                                         | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 162)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 357)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 519)</b> |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau selon la CNP                                        |                                       |                             |                            |
| Formation en cours d'emploi                                | 6,2                                   | 1,7                         | 3,1                        |
| Secondaire ou formation spécifique à la profession         | 19,8                                  | 16,0                        | 17,1                       |
| Collégial ou programme d'apprentissage                     | 46,3                                  | 45,1                        | 45,5                       |
| Universitaire ou en gestion                                | 19,8                                  | 28,9                        | 26,0                       |
| Inconnu                                                    | 8,0                                   | 8,4                         | 8,3                        |
| Correspondance du niveau selon la CNP                      |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 5,6                                   | 12,6                        | 10,4                       |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 32,1*                                 | 41,7*                       | 38,7                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 54,3*                                 | 36,4*                       | 42,0                       |
| Inconnue                                                   | 8,0                                   | 9,2                         | 8,9                        |
| Correspondance du niveau selon les personnes               |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 5,6                                   | 5,3                         | 5,4                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 45,1                                  | 51,5                        | 49,5                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 43,8                                  | 40,3                        | 41,4                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 5,6                                   | 2,8                         | 3,7                        |
| Domaine selon la CNP                                       |                                       |                             |                            |
| Gestion                                                    | 4,3                                   | 5,0                         | 4,8                        |
| Affaires, finance et administration                        | 21,0                                  | 21,0                        | 21,0                       |
| Sciences naturelles et appliquées                          | 29,0                                  | 35,0                        | 33,1                       |
| Secteur de la santé                                        | 9,9                                   | 3,4                         | 5,4                        |
| Sc. sociales, enseignement, adm. publique et religion      | 1,9                                   | 4,5                         | 3,7                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                           | 2,5                                   | 4,2                         | 3,7                        |
| Vente et services                                          | 6,8                                   | 6,7                         | 6,7                        |
| Métiers, transport et machinerie                           | 10,5                                  | 9,2                         | 9,6                        |
| Secteur primaire                                           | 0,0                                   | 0,3                         | 0,2                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 9,3                                   | 5,0                         | 6,4                        |
| Indéterminé                                                | 4,9                                   | 5,6                         | 5,4                        |
| Correspondance du domaine selon la CNP                     |                                       |                             |                            |
| Oui                                                        | 48,2*                                 | 60,5*                       | 56,7                       |
| Non                                                        | 40,7*                                 | 28,9*                       | 32,6                       |
| Inconnue                                                   | 11,1                                  | 10,6                        | 10,8                       |
| Correspondance du domaine selon les personnes              |                                       |                             |                            |
| Très lié                                                   | 37,0*                                 | 48,2*                       | 44,7                       |
| Assez lié                                                  | 27,8                                  | 29,4                        | 28,9                       |
| Peu lié                                                    | 15,4                                  | 11,5                        | 12,7                       |
| Pas du tout lié                                            | 14,8                                  | 9,0                         | 10,8                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 4,9                                   | 2,0                         | 2,9                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Comparativement aux hommes, les femmes ont eu tendance à occuper moins fréquemment un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion (21 %, contre 28 %) et plus fréquemment un emploi nécessitant une formation de niveau secondaire (22 %, contre 15 %). Elles ont aussi eu tendance à occuper plus fréquemment un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées selon la CNP (48 %, contre 39 %). Ces écarts n'atteignent toutefois pas le seuil usuel de signification statistique ( $p = 0,06$ ). Rappelons, en outre, qu'aucune différence significative n'a pourtant été établie entre les femmes et les hommes quant à la scolarité (section 2.3). Ce résultat concernant la qualification établie à l'aide de la CNP n'est toutefois pas corroboré par l'opinion qu'ont les femmes et les hommes sur ce sujet.

Aucune différence significative n'a été observée selon l'âge en ce qui concerne le niveau de scolarité requis par l'emploi ou la correspondance entre l'emploi et le niveau de qualification selon la CNP. Il en est de même de l'opinion des personnes sur le sujet.

Comme on pouvait s'y attendre, le niveau de scolarité requis par l'emploi, selon la CNP, est associé au niveau de scolarité des personnes ayant participé au programme. Ainsi, les personnes ayant un diplôme d'études universitaires de 1<sup>er</sup> cycle ou de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle ont occupé plus fréquemment un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion comparativement à celles n'ayant pas de diplôme universitaire (27 % et 39 %, contre 10 %). Elles étaient aussi plus fréquemment surqualifiées selon la CNP (55 % et 44 %, contre 15 %) et plus nombreuses à se considérer comme étant surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupaient (43 % et 48 %, contre 31 %).

Comme précédemment, les emplois occupés par les personnes après leur participation au programme se situaient principalement dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (33 %) et dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (21 %). Selon la CNP, plus de la moitié (57 %) de ces emplois correspondaient au domaine d'études des personnes ayant occupé un emploi après leur participation au programme. De fait, plus de deux personnes sur cinq (45 %) considéraient que cet emploi était très lié à leur domaine de formation et 29 %, qu'il y était assez lié. Comparativement à ceux occupés par les personnes ayant participé au PRIIME, les emplois occupés par les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient moins fréquemment liés à leur domaine de formation selon la CNP (48 %, contre 61 %), ce que confirment les personnes elles-mêmes, puisqu'elles étaient moins nombreuses à considérer que leur emploi était très lié à leur domaine de formation (37 %, contre 48 %).

Aucune différence significative n'a été observée selon l'appartenance ou non à une minorité visible quant à la correspondance, établie par la CNP, entre l'emploi et le domaine de formation des personnes. Par contre, comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible étaient moins nombreuses à considérer que leur emploi était très lié à leur domaine de formation (40 %, contre 54 %).

De plus, les personnes n'ayant pas de diplôme universitaire étaient plus nombreuses que celles en ayant un à considérer que l'emploi occupé après leur participation au programme n'était pas du tout lié à leur domaine de formation (20 %, contre 7 %).

Il est aussi intéressant de noter que, parmi celles qui ont occupé un emploi après leur participation au programme, les personnes qui ont participé au programme jusqu'au bout étaient plus nombreuses que celles ne l'ayant pas fait à considérer que l'emploi occupé était assez ou très lié à leur domaine (77 %, contre 57 %) et, en revanche, moins nombreuses à considérer qu'il

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

n'y était pas du tout lié (8 %, contre 26 %). Aucune autre différence significative n'a été observée quant à ces aspects.

Les heures de travail et le salaire horaire

Toujours parmi elles, la grande majorité (94 %) des 519 personnes qui ont occupé un emploi à la suite de leur participation au programme a travaillé à temps plein (30 heures ou plus par semaine), sept personnes sur 10 (70 %) travaillant entre 36 et 40 heures. En moyenne, elles ont travaillé 39 heures par semaine. Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte à ce sujet. Il en est de même pour les caractéristiques sociodémographiques.

Comparativement à celles l'ayant fait, les personnes qui n'ont pas participé au programme jusqu'au bout étaient plus nombreuses à travailler moins de 30 heures par semaine (11 %, contre 3 %).

**Tableau 4.2.3**

**Le nombre d'heures de travail et le salaire horaire de l'emploi occupé  
à la suite de la participation au programme**

| Indicateurs                             | PRIIME<br>mixte<br>(n = 162) | PRIIME<br>(n = 357) | TOTAL<br>(n = 519) |
|-----------------------------------------|------------------------------|---------------------|--------------------|
| Nombre hebdomadaire d'heures de travail |                              |                     |                    |
| Moins de 30 heures                      | 3,7                          | 4,5                 | 4,2                |
| De 30 à 35 heures                       | 14,2                         | 16,8                | 16,0               |
| De 36 à 40 heures                       | 70,4                         | 70,0                | 70,1               |
| Plus de 40 heures                       | 8,0                          | 7,3                 | 7,5                |
| Inconnu                                 | 3,7                          | 1,4                 | 2,1                |
| Nombre moyen d'heures de travail        | 39,2                         | 38,8                | 38,9               |
| Salaire horaire                         |                              |                     |                    |
| Moins de 10 \$                          | 6,8                          | 7,6                 | 7,3                |
| De 10 \$ à 11,99 \$                     | 17,9                         | 13,2                | 14,6               |
| De 12 \$ à 13,99 \$                     | 25,3                         | 19,3                | 21,2               |
| De 14 \$ à 15,99 \$                     | 16,1                         | 16,5                | 16,4               |
| 16 \$ ou plus                           | 27,2*                        | 37,5*               | 34,3               |
| Indéterminé                             | 6,8                          | 5,9                 | 6,2                |
| Salaire horaire moyen (\$)              | 14,20*                       | 15,51*              | 15,01              |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Près d'une personne sur quatre (22 %) gagnait moins de 12 \$ l'heure dans cet emploi, alors qu'une personne sur cinq (21 %) gagnait entre 12 \$ et 14 \$, 16 % entre 14 \$ et 16 \$, et 34 % 16 \$ ou plus. En moyenne, ces personnes ont gagné 15,01 \$ l'heure dans cet emploi, ce qui représente une augmentation significative de plus de 1 \$ l'heure en comparaison du salaire gagné durant la participation au programme. Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont été moins nombreuses à avoir un salaire de 16 \$ ou plus (27 %, contre 38 %), de sorte qu'en moyenne leur salaire a été moindre

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

(14,20 \$, contre 15,51 \$). Seules les personnes ayant participé au PRIIME ont connu une hausse significative de leur salaire (1,52 \$) en comparaison du salaire gagné durant la participation au programme.

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible étaient moins nombreuses, toutes proportions gardées, à gagner 16 \$ ou plus l'heure dans cet emploi (31 %, contre 42 %), ce qui se traduit par un écart au niveau du salaire horaire moyen (14,64 \$, contre 16,07 \$). Bien que significative pour les deux groupes, la hausse du salaire a été plus marquée pour les personnes d'origine caucasienne (1,78 \$, contre 0,88 \$). Aucune différence significative n'a toutefois été observée selon le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada.

Comparativement aux hommes, les femmes étaient moins nombreuses à avoir un salaire de 16 \$ ou plus l'heure (26 %, contre 38 %), de sorte que leur salaire moyen était aussi plus faible (13,97 \$ l'heure, contre 15,58 \$). Aucune différence significative n'a été observée quant à l'amélioration de leur salaire après leur participation au programme (plus de 1 \$ de plus l'heure, en moyenne, tant pour les femmes que pour les hommes).

Comme précédemment, les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ou de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle étaient plus nombreuses à avoir un salaire de 16 \$ ou plus l'heure comparativement aux personnes moins scolarisées (38 % et 48 %, contre 11 %). Ceci s'est évidemment répercuté sur leur salaire moyen (15,41 \$ et 16,95 \$, contre 12,46 \$). Ajoutons que les personnes ayant un diplôme universitaire ont aussi connu une hausse significative de leur salaire après leur participation au programme (1,40 \$ l'heure), ce qui n'a pas été le cas des personnes moins scolarisées.

L'emploi occupé au moment du sondage

Comme mentionné précédemment, plus de trois personnes sur quatre (77 %) étaient toujours en emploi au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après leur participation au programme. Rappelons aussi que, dans la majorité des cas (48 % / 77 % = 63 %), il s'agit de l'emploi occupé durant la participation au programme.

Selon la CNP, au moment du sondage, trois personnes sur 10 (31 %) occupaient un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion et 44 %, un emploi nécessitant une formation de niveau collégial, alors que 17 % occupaient un emploi nécessitant une formation de niveau secondaire (tableau 4.2.4). Toujours selon la CNP, 44 % des personnes étaient correctement qualifiées pour cet emploi, alors que 41 % étaient surqualifiées et 9 %, sous-qualifiées. Plus de la moitié des personnes se considéraient comme étant correctement qualifiées (53 %) pour cet emploi et 38 %, comme étant surqualifiées.

Comparativement à ceux occupés par les personnes ayant participé au PRIIME, les emplois occupés par les participants au PRIIME mixte ont eu tendance à nécessiter moins fréquemment des études universitaires ou en gestion (25 %, contre 34 %,  $p = 0,09$ ) et ces personnes étaient plus fréquemment considérées comme étant surqualifiées pour leur emploi par la CNP (51 %, contre 37 %). Toutefois, ce dernier résultat n'est pas corroboré par l'opinion des personnes sur le sujet.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

**Tableau 4.2.4**

**Le niveau et le domaine de compétence du principal emploi occupé par les personnes  
au moment du sondage**

| <b>Indicateurs</b>                                         | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 127)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 273)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 400)</b> |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau selon la CNP                                        |                                       |                             |                            |
| Formation en cours d'emploi                                | 5,5                                   | 0,4                         | 2,0                        |
| Secondaire ou formation spécifique à la profession         | 19,7                                  | 16,1                        | 17,3                       |
| Collégial ou programme d'apprentissage                     | 46,5                                  | 42,9                        | 44,0                       |
| Universitaire ou en gestion                                | 25,2                                  | 33,7                        | 31,0                       |
| Inconnu                                                    | 3,2                                   | 7,0                         | 5,8                        |
| Correspondance du niveau selon la CNP                      |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 6,3                                   | 9,9                         | 8,8                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 39,4                                  | 45,8                        | 43,8                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 51,2*                                 | 36,6*                       | 41,3                       |
| Inconnue                                                   | 3,2                                   | 7,7                         | 6,3                        |
| Correspondance du niveau selon les personnes               |                                       |                             |                            |
| Sous-qualifiées pour l'emploi                              | 6,3                                   | 5,1                         | 5,5                        |
| Correctement qualifiées pour l'emploi                      | 49,6                                  | 55,0                        | 53,3                       |
| Surqualifiées pour l'emploi                                | 40,2                                  | 37,4                        | 38,3                       |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 3,9                                   | 2,6                         | 3,0                        |
| Domaine selon la CNP                                       |                                       |                             |                            |
| Gestion                                                    | 4,7                                   | 5,5                         | 5,3                        |
| Affaires, finance et administration                        | 20,5                                  | 21,6                        | 21,3                       |
| Sciences naturelles et appliquées                          | 29,1                                  | 34,8                        | 33,0                       |
| Secteur de la santé                                        | 11,0*                                 | 2,6*                        | 5,3                        |
| Sc. sociales, enseignement, adm. publique et religion      | 2,4                                   | 4,8                         | 4,0                        |
| Arts, culture, sports et loisirs                           | 2,4                                   | 3,7                         | 3,3                        |
| Vente et services                                          | 4,7                                   | 6,6                         | 6,0                        |
| Métiers, transport et machinerie                           | 11,0                                  | 9,2                         | 9,8                        |
| Secteur primaire                                           | 0,0                                   | 0,0                         | 0,0                        |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 11,0*                                 | 4,4*                        | 6,5                        |
| Indéterminé                                                | 3,2                                   | 7,0                         | 5,8                        |
| Correspondance du domaine selon la CNP                     |                                       |                             |                            |
| Oui                                                        | 52,0                                  | 58,6                        | 56,5                       |
| Non                                                        | 38,6                                  | 30,0                        | 32,8                       |
| Inconnue                                                   | 9,5                                   | 11,4                        | 10,8                       |
| Correspondance du domaine selon les personnes              |                                       |                             |                            |
| Très lié                                                   | 37,8*                                 | 49,5*                       | 45,8                       |
| Assez lié                                                  | 28,4                                  | 29,7                        | 29,3                       |
| Peu lié                                                    | 18,1*                                 | 10,3*                       | 12,8                       |
| Pas du tout lié                                            | 11,8                                  | 8,8                         | 9,8                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                                | 3,9                                   | 1,8                         | 2,5                        |

\* L'écart entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

Aucune différence n'a été observée entre les personnes issues d'une minorité visible et celles d'origine caucasienne quant au niveau de qualification requis par l'emploi occupé au moment du sondage ni quant à la correspondance entre ce niveau de qualification et la scolarité. Toutefois, les personnes issues d'une minorité visible ont davantage eu le sentiment d'être surqualifiées pour cet emploi (43 %, contre 31 %) et moins celui d'être correctement qualifiées (49 %, contre 60 %).

Comparativement aux hommes, les femmes ont occupé moins fréquemment un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion (23 %, contre 35 %) et plus fréquemment un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées selon la CNP (48 %, contre 38 %). Rappelons qu'aucune différence significative n'a été observée entre les femmes et les hommes quant à la scolarité (voir section 2.3), ce qui pourrait expliquer, du moins en partie, l'écart observé concernant la surqualification établie selon la CNP. Ce résultat n'est toutefois pas corroboré par l'opinion des femmes et des hommes sur la correspondance entre leur qualification et l'emploi occupé au moment du sondage.

Encore une fois, les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et celles en ayant un de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle étaient plus nombreuses à occuper un emploi nécessitant une formation universitaire ou en gestion comparativement aux personnes moins scolarisées (30 % et 48 %, contre 13 %). Malgré cela, les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et celles ayant un diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> cycle étaient plus nombreuses à occuper un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées selon la CNP (56 % et 43 %, contre 11 %). Les personnes ayant un diplôme universitaire ont d'ailleurs eu davantage le sentiment d'être surqualifiées pour cet emploi (41 %, contre 30 %).

Comme précédemment, les emplois occupés au moment du sondage se situaient principalement dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (33 %) et celui des affaires, de la finance et de l'administration (21 %). Selon la CNP, pour 57 % des personnes ayant occupé un emploi au moment du sondage, l'emploi se situait dans leur domaine de formation. Trois personnes sur quatre (75 %) considéraient que l'emploi qu'elles occupaient au moment du sondage était très lié (46 %) ou assez lié (29 %) à leur domaine de formation, alors que 13 % considéraient que cet emploi y était peu lié et 10 %, pas du tout lié. Ajoutons que, comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte ont moins eu le sentiment que cet emploi était très lié à leur domaine de formation (38 %, contre 50 %) et davantage le sentiment qu'il y était peu lié (18 %, contre 10 %).

Comparativement à celles ayant participé au PRIIME, les personnes ayant participé au PRIIME mixte étaient un peu plus nombreuses à occuper un emploi dans le domaine de la santé (11 %, contre 3 %) et dans le domaine de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (11 %, contre 4 %).

Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes issues d'une minorité visible et celles d'origine caucasienne en ce qui concerne le domaine de l'emploi et la correspondance entre celui-ci et le domaine des études selon la CNP. Par contre, les personnes issues d'une minorité visible ont moins eu le sentiment que l'emploi occupé au moment du sondage était très lié à leur domaine de formation (41 %, contre 54 %) et davantage le sentiment qu'il y était peu lié (16 %, contre 7 %).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Comme précédemment, comparativement aux hommes, les femmes ont occupé des emplois appartenant plus fréquemment au domaine des affaires, de l'administration et de la finance (37 %, contre 14 %) et à celui de la santé (12 %, contre 2 %) et, en revanche, moins fréquemment au domaine des sciences naturelles et appliquées (19 %, contre 40 %), à celui des métiers, du transport et de la machinerie (3 %, contre 13 %) et à celui de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (2 %, contre 9 %).

Comme on pouvait s'y attendre, le domaine de l'emploi est aussi associé à la scolarité, les personnes ayant un diplôme universitaire occupant plus fréquemment un emploi appartenant au domaine des sciences naturelles et appliquées (38 %, contre 18 %) et moins fréquemment un emploi appartenant à celui de la vente (4 %, contre 11 %) ou des métiers, du transport et de la machinerie (6 %, contre 23 %).

Les motifs de non-emploi

Les personnes qui n'occupaient pas d'emploi au moment du sondage (n = 139) ont donné comme principales raisons un retour aux études ou en formation (15 %), un manque de travail dans leur domaine (12 %), un problème linguistique (10 %), des coupures de postes, des fins de contrat ou des congédiements (9 %) et le fait que leur expérience ou leurs compétences n'étaient pas reconnues (9 %). Une personne sur sept (14 %) a dit être à la recherche d'un emploi, mais n'en avait pas encore trouvé.

**Tableau 4.2.5**

**Raisons pour lesquelles des personnes ayant participé au programme  
étaient sans emploi au moment du sondage**

| <b>Raisons</b>                                    | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 45)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 94)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 139)</b> |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Retour aux études ou en formation                 | 22,2                                 | 11,7                       | 15,1                       |
| En recherche d'emploi, mais n'avait pas trouvé    | 8,9                                  | 17,0                       | 14,4                       |
| Manque de travail dans ce domaine                 | 15,6                                 | 10,6                       | 12,2                       |
| Problème linguistique                             | 4,4                                  | 12,8                       | 10,1                       |
| Coupure de postes / fin de contrat / congédiement | 4,4                                  | 11,7                       | 9,4                        |
| Expérience / compétences non reconnues            | 8,9                                  | 8,5                        | 8,6                        |
| Obligations personnelles ou familiales            | 13,3                                 | 3,2                        | 6,5                        |
| Manque d'expérience                               | 0,0                                  | 7,5                        | 5,0                        |
| Maladie/incapacité                                | 0,0                                  | 7,5                        | 5,0                        |
| Pas d'emploi assez intéressant, assez payant      | 2,2                                  | 3,2                        | 2,9                        |
| Manque de contacts ou de réseaux                  | 2,2                                  | 1,1                        | 1,4                        |
| Autre                                             | 2,2                                  | 2,1                        | 2,2                        |
| Ne sait pas / ne répond pas                       |                                      |                            |                            |

### 4.3 LES ACTIVITÉS OFFERTES PAR LES ENTREPRISES ET L'OCCUPATION D'UN EMPLOI

#### 4.3.1 Définition des indicateurs

Nous considérons ici les associations entre, d'une part, les résultats observés quant au maintien dans l'emploi couvert par le programme et quant à l'insertion professionnelle et, d'autre part, les activités offertes par les entreprises durant la participation au programme ainsi que la présence de difficultés d'adaptation. Le lecteur doit être conscient que la présence d'une association significative entre une activité et les résultats sur l'insertion professionnelle ne permet pas de conclure que cette activité a eu un effet sur l'insertion professionnelle. Elle permet toutefois d'émettre des hypothèses en ce sens. Ajoutons que les indicateurs retenus pour ce thème ont été décrits dans les sections précédentes.

#### 4.3.2 Résultats

Le fait d'avoir vécu des difficultés d'adaptation en cours d'emploi est associé au maintien dans l'emploi couvert par le programme (tableau 4.3.1). Ainsi, les personnes ayant participé au programme et ayant vécu de telles difficultés ont été moins nombreuses à avoir conservé cet emploi à la suite de leur participation au programme (57 %, contre 66 %). Toutefois, aucun lien significatif n'a été observé entre la présence dans l'emploi couvert par le programme au moment du sondage, soit 45 semaines en moyenne après la participation au programme, et le fait d'avoir vécu des difficultés d'adaptation.

Par ailleurs, le fait d'avoir vécu des difficultés d'adaptation dans l'emploi couvert par le programme ne semble pas avoir eu de conséquences sur l'insertion professionnelle, puisque aucune différence significative n'a été observée concernant la présence cumulative ou ponctuelle en emploi selon que les personnes ont vécu ou non des difficultés d'adaptation.

**Tableau 4.3.1**

**Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi  
à la suite de la participation au programme selon la présence ou non de difficultés d'adaptation**

| <b>Indicateurs</b>                              | <b>Difficultés<br/>vécues<br/>(n = 160)</b> | <b>Aucune<br/>difficulté<br/>(n = 431)</b> | <b>TOTAL<sup>11</sup><br/>(n = 598)</b> |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Maintien dans l'emploi couvert par le programme |                                             |                                            |                                         |
| Présence cumulative                             | 56,9*                                       | 65,7*                                      | 62,7                                    |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 46,3                                        | 49,9                                       | 48,3                                    |
| Présence en emploi (tous les emplois)           |                                             |                                            |                                         |
| Présence cumulative                             | 86,9                                        | 87,2                                       | 86,8                                    |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 75,5                                        | 78,0                                       | 76,6                                    |

\* L'écart observé est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

<sup>11</sup> Le total (n = 598) ne correspond pas à la somme des colonnes (160 + 431) puisque quelques personnes (1 %) n'ont pas répondu à la question ou ne savaient pas (voir tableau 3.5.1). Il en est de même pour les autres tableaux de cette section, certaines personnes (1 % à 3 %) n'ayant pas répondu à toutes les questions relatives aux activités offertes par les entreprises.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Le fait d'avoir bénéficié de la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur dans l'entreprise est positivement associé au maintien dans l'emploi couvert par le programme (tableau 4.3.2). Ainsi, les personnes ayant eu un tuteur ont été plus nombreuses que les autres à avoir occupé l'emploi couvert par le programme à la suite de leur participation à celui-ci (67 %, contre 56 %) et à toujours occuper cet emploi au moment du sondage (52 %, contre 43 %). La présence ou non d'un tuteur n'est toutefois pas associée à l'insertion professionnelle, tout emploi confondu.

**Tableau 4.3.2**

**Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi  
à la suite de la participation au programme selon la présence ou non  
d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur**

| Indicateurs                                     | Avec<br>tutorat<br>(n = 367) | Sans<br>tutorat<br>(n = 215) | TOTAL<br>(n = 598) |
|-------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------|
| Maintien dans l'emploi couvert par le programme |                              |                              |                    |
| Présence cumulative                             | 67,3*                        | 55,8*                        | 62,7               |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 52,3*                        | 42,8*                        | 48,3               |
| Présence en emploi (tous les emplois)           |                              |                              |                    |
| Présence cumulative                             | 89,1                         | 83,3                         | 86,8               |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 77,9                         | 75,8                         | 76,6               |

\* L'écart observé est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Le fait que l'employeur ait organisé des activités d'accueil permettant à la personne de s'intégrer à son milieu de travail est positivement associé au maintien dans l'emploi couvert par le programme (tableau 4.3.3). Ainsi, les personnes ayant bénéficié de telles activités étaient nettement plus nombreuses que les autres à avoir conservé l'emploi couvert par le programme à la suite de leur participation à celui-ci (74 %, contre 51 %) et à toujours occuper cet emploi au moment du sondage (61 %, contre 37 %). Ces personnes étaient aussi plus nombreuses à occuper un emploi 45 semaines en moyenne après leur participation au programme (82 %, contre 72 %).

**Tableau 4.3.3**

**Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi  
à la suite de la participation au programme selon la tenue ou non  
d'activités d'intégration offertes par l'employeur**

| Indicateurs                                     | Présence<br>(n = 294) | Absence<br>(n = 292) | TOTAL<br>(n = 598) |
|-------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| Maintien dans l'emploi couvert par le programme |                       |                      |                    |
| Présence cumulative                             | 74,1*                 | 51,4*                | 62,7               |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 60,5*                 | 36,6*                | 48,3               |
| Présence en emploi (tous les emplois)           |                       |                      |                    |
| Présence cumulative                             | 89,5                  | 84,6                 | 86,8               |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 82,0*                 | 72,0*                | 76,6               |

\* L'écart observé est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

Les activités de formation ayant permis à la personne de se familiariser avec les façons de faire de l'entreprise étaient positivement associées au maintien dans l'emploi couvert par le programme (tableau 4.3.4). Ainsi, les personnes ayant bénéficié de telles activités étaient nettement plus nombreuses que les autres à avoir conservé l'emploi couvert par le programme à la suite de leur participation à celui-ci (70 %, contre 53 %) et à toujours occuper cet emploi au moment du sondage (54 %, contre 42 %). Ces personnes étaient aussi plus nombreuses à avoir occupé un emploi après leur participation au programme (90 %, contre 84 %).

**Tableau 4.3.4**

**Le maintien dans l'emploi couvert par le programme et la présence en emploi  
à la suite de la participation au programme selon la tenue ou non  
d'activités de formation offertes par l'employeur**

| <b>Indicateurs</b>                              | <b>Présence<br/>(n = 329)</b> | <b>Absence<br/>(n = 263)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|-------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Maintien dans l'emploi couvert par le programme |                               |                              |                            |
| Présence cumulative                             | 70,4*                         | 52,5*                        | 62,7                       |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 53,8*                         | 42,2*                        | 48,3                       |
| Présence en emploi (tous les emplois)           |                               |                              |                            |
| Présence cumulative                             | 89,7*                         | 83,7*                        | 86,8                       |
| Présence ponctuelle au moment du sondage        | 79,0                          | 74,5                         | 76,6                       |

\* L'écart observé est statistiquement significatif ( $p < 0,05$ ).

#### **4.4 LES REVENUS PERSONNELS**

##### **4.4.1 Définition des indicateurs**

Les indicateurs retenus pour ce thème sont :

- le niveau de revenu personnel avant impôt en 2006, tel qu'indiqué par les personnes;
- l'amélioration, selon elles, du niveau de leur revenu personnel.

##### **4.4.2 Résultats**

En 2006, une personne ayant participé au programme sur sept (15 %) a eu un revenu personnel inférieur à 10 000 \$, un tiers (33 %) ont eu un revenu situé entre 10 000 \$ et 20 000 \$, 29 % ont eu un revenu se situant entre 20 000 \$ et 30 000 \$, 13 % ont eu un revenu entre 30 000 \$ et 40 000 \$ et 6 %, un revenu égal ou supérieur à 40 000 \$ (tableau 4.4.1). Les deux tiers (67 %) des personnes considéraient que leur revenu personnel en 2006 était supérieur à leur revenu personnel de l'année ayant précédé leur participation au programme, alors que 12 % considéraient qu'il était similaire et 16 %, inférieur. Aucune différence significative n'a été observée entre les personnes ayant participé au PRIIME et celles ayant participé au PRIIME mixte quant au revenu personnel.

**Tableau 4.4.1**

**Le revenu personnel en 2006 des personnes ayant participé au programme**

| <b>Indicateurs</b>                 | <b>PRIIME<br/>mixte<br/>(n = 190)</b> | <b>PRIIME<br/>(n = 408)</b> | <b>TOTAL<br/>(n = 598)</b> |
|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Niveau de revenu personnel en 2006 |                                       |                             |                            |
| Aucun revenu                       | 3,2                                   | 1,7                         | 2,2                        |
| Moins de 10 000 \$                 | 13,2                                  | 12,0                        | 12,4                       |
| De 10 000 \$ à 20 000 \$           | 36,8                                  | 30,6                        | 32,6                       |
| De 20 000 \$ à 30 000 \$           | 29,0                                  | 29,4                        | 29,3                       |
| De 30 000 \$ à 40 000 \$           | 10,0                                  | 13,7                        | 12,5                       |
| 40 000 \$ ou plus                  | 4,2                                   | 6,1                         | 5,5                        |
| Ne sait pas / ne répond pas        | 3,7                                   | 6,4                         | 5,5                        |
| Changement du niveau de revenu     |                                       |                             |                            |
| Plus faible                        | 18,4                                  | 15,4                        | 16,4                       |
| Le même                            | 11,6                                  | 12,5                        | 12,2                       |
| Plus élevé                         | 63,7                                  | 68,6                        | 67,1                       |
| Ne sait pas / ne répond pas        | 6,3                                   | 3,4                         | 4,4                        |

Comparativement à celles d'origine caucasienne, les personnes issues d'une minorité visible ont été moins nombreuses à déclarer avoir eu un revenu égal ou supérieur à 30 000 \$ (15 %, contre 25 %). Aucune différence significative n'a été observée quant à l'amélioration du revenu personnel.

Aucune différence significative n'a été observée quant au revenu personnel des personnes selon le temps écoulé entre leur arrivée au Canada et le début de leur participation au programme. Par contre, les personnes arrivées depuis moins de 12 mois au moment de commencer à participer au programme étaient moins nombreuses à considérer que leur revenu personnel était plus élevé en 2006 que pour l'année ayant précédé leur participation au programme (54 %, contre 79 %).

Comparativement aux hommes, les femmes ont été moins nombreuses à avoir un revenu égal ou supérieur à 30 000 \$ (11 %, contre 22 %). Elles étaient aussi moins nombreuses à considérer que leur revenu personnel en 2006 a été plus élevé que leur revenu personnel de l'année ayant précédé leur participation au programme (60 %, contre 70 %).

Par ailleurs, les personnes ayant un diplôme universitaire ont été plus nombreuses que les personnes moins scolarisées à déclarer avoir eu un revenu égal ou supérieur à 30 000 \$ en 2006 (23 %, contre 4 %). Les personnes ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle ont aussi été plus nombreuses que les personnes moins scolarisées à considérer que leur revenu personnel a été plus élevé en 2006 que pour l'année ayant précédé leur participation au programme (74 %, contre 57 %).

Finalement, mentionnons que le fait d'avoir participé au programme jusqu'au bout est positivement associé au niveau de revenu personnel, ainsi qu'à une augmentation de celui-ci entre l'année ayant précédé la participation au programme et 2006. Ainsi, plus de la moitié (53 %) des personnes ayant participé au programme jusqu'au bout disent avoir gagné 20 000 \$ ou plus en 2006 comparativement à 24 % pour celles ne l'ayant pas fait. En revanche, elles ont été moins

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

nombreuses à déclarer avoir gagné moins de 10 000 \$ (9 %, contre 36 %). De même, sept personnes ayant participé au programme jusqu'au bout sur 10 (70 %) disent que leur revenu a été plus élevé en 2006 que pour l'année ayant précédé leur participation au programme, alors que cette proportion est de 55 % pour les personnes ne l'ayant pas fait. En revanche, elles ont été moins nombreuses à subir une diminution (15 %, contre 23 %). Ces résultats sont cohérents avec ceux présentés précédemment (p. 59) et révélant une plus grande présence en emploi après la participation au programme chez les personnes y ayant participé jusqu'au bout.

## **Chapitre 5**

Principaux constats et discussion

## **5.1 LA CLIENTÈLE VISÉE ET LA CLIENTÈLE ATTEINTE**

Les personnes immigrantes, notamment pour le PRIIME celles ayant obtenu la résidence permanente au Canada depuis moins de deux ans, qui sont sans emploi ou sous-employées et les personnes issues de minorités visibles qui n'ont pas connu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence constituent la clientèle visée par le programme. Les données recueillies lors du sondage montrent que 95 % des personnes ayant participé au PRIIME avaient obtenu leur résidence permanente depuis moins de deux ans (66 %) au moment de commencer à participer au programme ou appartenaient à une minorité visible (68 %), ou les deux (40 %). De plus, très peu de personnes ayant participé au PRIIME ou au PRIIME mixte avaient connu une expérience de travail dans leur domaine au Québec (7 %). Il semble donc que la très grande majorité des personnes ayant participé au PRIIME, et *a fortiori* au PRIIME mixte, correspond à la clientèle visée.

Les données du sondage ont aussi montré que les personnes ayant participé au programme étaient rarement natives du Canada (1 %). Pourtant, selon les données du recensement canadien de 2001, des 308 200 chômeurs répertoriés au Québec, 36 150 étaient issus des minorités visibles (personnes natives ou immigrantes) et 45 920 étaient des personnes immigrantes, dont 13 920 étaient arrivées au cours des cinq années précédentes. Les données présentées dans le site Internet de Statistique Canada ne précisent malheureusement pas le nombre de chômeurs issus des minorités visibles qui sont nés au Canada. Toutefois, si les 258 800 chômeurs nés au Canada comptaient la même proportion de personnes issues d'une minorité visible que la population québécoise, il y aurait environ 6 000 chômeurs nés au Canada et issus d'une minorité visible, ce qui représenterait près de 15 % des chômeurs immigrants récents ou issues d'une minorité visible. Cette estimation, bien qu'imparfaite, incite à croire que les personnes issues d'une minorité visible et nées au Canada sont moins rejointes par le programme.

Le programme s'adresse à des entreprises situées au Québec. Pour le PRIIME, il s'agit d'entreprises comptant moins de 250 employés, alors qu'aucune restriction quant à la taille de l'entreprise n'est imposée pour le PRIIME mixte. Selon les estimations fournies par les personnes ayant participé au programme, moins de 1 % des entreprises offrant les emplois couverts par le PRIIME comptent 250 employés ou plus. Ce critère est donc largement respecté. Le programme vise aussi à inciter les PME québécoises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une communauté visible. Or, plus du quart des entreprises offrant les emplois couverts par le programme (PRIIME ou PRIIME mixte) comptaient plus de 50 % de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible parmi leurs employés. Il se pourrait donc qu'une partie des entreprises offrant les emplois couverts par le programme était déjà sensibilisée à l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, voire que ces entreprises soient dirigées par des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Toutefois, les données du sondage ne permettent pas de déterminer si les autres employés immigrants ou issus d'une minorité visible étaient à l'emploi de ces entreprises depuis longtemps ni les origines des personnes dirigeantes.

## **5.2 L'INTERVENTION**

La moitié des personnes ayant participé au programme (53 %) a dit y avoir participé pour obtenir un emploi, alors que 23 % ont dit vouloir acquérir une expérience de travail au Québec et 9 %, une expérience de travail dans leur domaine. Il faut préciser que le fait d'avoir mentionné avoir voulu obtenir un emploi ne s'oppose pas aux deux autres motifs, liés à l'occupation d'un emploi et davantage liés aux objectifs du programme. Ces résultats s'expliquent probablement, du moins en partie, par le fait que près des trois quarts des personnes (72 %) étaient sans emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme. Par ailleurs, une personne sur cinq (20 %) a mentionné y avoir participé parce que l'employeur voulait bénéficier de la subvention. Ceci nous incite à croire que la subvention pouvait présenter une aubaine pour certaines entreprises. Il sera donc pertinent de vérifier l'importance de la subvention pour les entreprises et les raisons de cette importance, afin de mieux cerner la question.

Plusieurs personnes n'ont eu besoin d'aucune aide (sauf la subvention à l'employeur) pour trouver un emploi couvert par le programme (39 %), alors que d'autres ont obtenu l'aide d'un organisme communautaire (25 %), d'un CLE (21 %) ou d'un ami (14 %). Parmi les formes d'aide les plus fréquentes, mentionnons la lettre d'admissibilité au programme (76 %), l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae (72 %) et la préparation en vue d'une entrevue (60 %).

La majorité des personnes (85 %) a bénéficié d'au moins une activité offerte par l'entreprise en vue de faciliter l'intégration au milieu de travail. Cette proportion pourrait toutefois sous-estimer les interventions faites par les entreprises puisque certaines d'entre elles, telles que celles visant l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines, ne touchent pas directement les personnes participantes et, de ce fait, pourraient ne pas être rapportées par celles-ci.

Durant leur participation au programme, trois personnes sur cinq (62 %) ont bénéficié de la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur. Un peu plus de la moitié des personnes (55 %) a bénéficié d'activités de familiarisation avec les façons de faire de l'entreprise et 49 %, d'activités visant leur intégration au milieu de travail. Moins d'une personne sur cinq a bénéficié d'autres activités organisées par l'employeur. Les taux de satisfaction envers celles-ci sont élevés (entre 88 % et 95 %). Les motifs d'insatisfaction se résument souvent à leur manque d'intensité ou à leur brièveté : manque d'encadrement de la part du tuteur, activités trop rapides ou insuffisantes, formations trop courtes ou incomplètes. Quelles qu'elles soient, les activités offertes par l'entreprise sont positivement associées au maintien dans l'emploi couvert par le programme à la suite de la participation. À ce sujet, on peut présumer que les entreprises qui offrent des activités aux personnes participant au programme sont soucieuses du bien-être de leurs employés ou qu'elles souhaitent s'assurer que ces personnes resteront au sein de l'entreprise après leur participation au programme. Il est aussi probable que ces activités aident réellement les personnes à s'adapter au milieu de travail et qu'elles agissent positivement sur le maintien en l'emploi. Les données du sondage ne permettent malheureusement pas de confirmer l'une ou l'autre de ces hypothèses.

Environ une personne sur quatre (27 %) dit avoir vécu des difficultés d'adaptation, généralement un problème d'ordre linguistique (50 %) ou d'adaptation à son environnement de travail (40 %). Le fait d'avoir vécu des difficultés semble avoir eu des conséquences à court terme, en ce sens où le lien d'emploi a été moins fréquemment maintenu au-delà de la durée de la participation au programme. À ce sujet, rappelons que très peu de personnes ont mentionné avoir cessé

*Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi*  
*Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme*

d'occuper l'emploi en raison de difficultés d'adaptation (2 %). D'autres personnes ont cessé d'occuper l'emploi parce qu'elles en avaient obtenu un meilleur (19 %) ou parce qu'elles jugeaient les conditions insatisfaisantes (11 %), ou encore parce qu'elles ont été congédiées (10 %). Ces motifs ont été invoqués tant par les personnes qui ont vécu des difficultés que par celles qui n'en ont pas vécu. Encore une fois, les données du sondage ne permettent pas d'établir un lien clair entre le fait d'avoir vécu des difficultés et le maintien en emploi.

Une personne sur cinq (21 %) n'a pas participé au programme jusqu'au bout. Ceci ne semble pas lié au fait pour elle d'avoir vécu ou non des difficultés d'adaptation, puisque aucun lien significatif n'a été établi. Par contre, et on pouvait s'y attendre, le fait d'avoir participé au programme jusqu'au bout est positivement associé au fait d'avoir bénéficié d'activités durant celui-ci. Les données du sondage ne permettent toutefois pas d'établir si ce sont les activités qui ont favorisé la participation au programme jusqu'au bout ou si c'est le fait d'avoir participé au programme jusqu'au bout qui a permis aux personnes de bénéficier de davantage d'activités.

Les emplois occupés par les personnes durant leur participation au programme étaient très majoritairement (98 %) des emplois à temps plein (30 heures ou plus par semaine), conformément aux exigences du programme (sauf exception, les emplois admissibles étaient des emplois réguliers à temps plein).

Par contre, les objectifs concernant l'acquisition d'une expérience de travail dans le domaine et selon le niveau de compétence des personnes ont été moins atteints. En effet, plusieurs personnes n'ont pas occupé un emploi correspondant à leur niveau de compétence, près d'une personne sur deux (47 %) étant surqualifiée, selon la CNP, ou se disant surqualifiée (46 %). Toutefois, une majorité de personnes considéraient que leur emploi était très (40 %) ou assez (31 %) lié à leur domaine de formation. Ce résultat est similaire à celui obtenu précédemment dans le contexte du projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal (37 % et 33 %, respectivement). Même selon la CNP, une majorité des emplois (58 %) couverts par le programme se situent dans un domaine correspondant au domaine de formation des personnes.

Il est toutefois important de mentionner que les conditions du marché du travail peuvent avoir eu une influence sur l'atteinte de ces objectifs. En effet, la proportion de travailleurs surqualifiés a augmenté au Québec au cours de la dernière décennie, notamment parmi les diplômés universitaires. Selon des analyses effectuées par l'Institut de la statistique du Québec, la proportion de travailleurs universitaires surqualifiés est passée de 27 % en 1991 à 32 % en 2004. De plus, la surqualification est une situation plus répandue parmi les travailleurs nouvellement arrivés au Canada (Li, Gervais et Duval, 2006).

Par ailleurs, plus de 40 % des personnes ont trouvé elles-mêmes un emploi couvert par le programme. Or, le fait d'avoir trouvé cet emploi elles-mêmes n'a pas eu d'incidence sur la correspondance entre le niveau et le domaine de l'emploi et le niveau et le domaine des études. C'est donc dire que des personnes ayant participé au programme ont accepté un emploi ne correspondant pas à leur qualification, probablement pour acquérir une première expérience de travail au Québec.

De plus, si on tient compte du fait que moins d'une personne sur 10 (7 %) avait, avant sa participation au programme, une expérience québécoise de travail dans son domaine de compétence, le programme semble avoir amélioré cet aspect pour plus de la moitié des

personnes. De même, pour les personnes qui avaient occupé un emploi dans l'année ayant précédé leur participation, l'emploi couvert par le programme correspondait davantage à leur niveau et à leur domaine de compétence.

### **5.3 LES EFFETS OBSERVÉS**

Le programme vise aussi le maintien en emploi des personnes embauchées dans le contexte du programme. À cet égard, les résultats sont encourageants, puisque les taux cumulatif et ponctuel de présence en emploi (voir section 4.2.1) sont élevés (87 % et 77 %), en raison, notamment, du fait qu'une majorité de personnes ont conservé leur emploi à la suite de leur participation au programme (63 %) et que la moitié occupaient toujours cet emploi 45 semaines en moyenne après celle-ci. Dans l'étude sur le projet d'activités d'immersion professionnelle, les auteurs rapportent des taux cumulatif et ponctuel de présence en emploi assez similaires (92 % et 72 %, respectivement), malgré une période d'observation différente. Les deux études montrent aussi que les personnes ont passé la majorité de leur temps en emploi à la suite de leur participation au programme (73 %). Ces résultats se comparent avantageusement aux résultats bruts observés pour les personnes sans soutien public du revenu ou prestataires de l'assurance-emploi ayant participé à la mesure Subvention salariale (MESSF, 2003).

De plus, le fait d'avoir participé au programme jusqu'au bout est aussi positivement associé à l'insertion professionnelle (taux cumulatif et ponctuel) des personnes, ce qui plaide évidemment en faveur d'un effet positif du programme sur l'emploi. D'autres études menées par la Direction de l'évaluation ont déjà montré un lien positif entre le fait d'avoir participé jusqu'au bout à différentes mesures d'insertion professionnelle et la présence cumulative ou ponctuelle en emploi, en particulier en matière d'effets nets (donc attribuables à la mesure) pour des prestataires de l'aide sociale. Toutefois, les études antérieures ont aussi montré que ce lien ainsi que les gains observés en matière d'effets nets varient selon la mesure d'insertion considérée et le type de clientèle. Or, les personnes ayant participé au PRIIME ou au PRIIME mixte étaient nettement plus scolarisées, ce qui favorise, habituellement, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi. Par contre, elles étaient immigrantes ou issues de minorités visibles, ce qui nuit généralement à l'insertion professionnelle.

Comparativement à l'année ayant précédé la participation au programme, au cours de laquelle seulement une personne sur quatre (26 %) avait occupé un emploi, il s'agit certes d'une nette amélioration. De plus, le salaire horaire moyen des personnes ayant participé au programme a augmenté de plus de 1 \$ l'heure entre la période de participation (13,87 \$) et la période postparticipation (15,01 \$), alors qu'il était nettement moindre dans l'emploi occupé au cours de l'année ayant précédé la participation au programme (10,61 \$). D'ailleurs, les deux tiers des personnes (67 %) reconnaissent que leur revenu personnel s'est amélioré entre l'année ayant précédé leur participation au programme et l'année 2006. Plusieurs personnes (45 %) étaient arrivées au Canada depuis moins d'un an lorsqu'elles ont participé au programme. Leur présence en emploi dans l'année ayant précédé leur participation au programme était donc moindre (18 %) que celle des personnes arrivées depuis plus longtemps (31 %). Il reste que les résultats sur l'insertion professionnelle montrent une importante amélioration pour les personnes arrivées au Canada depuis plus d'un an et, en l'absence du programme, l'insertion professionnelle des personnes arrivées depuis moins d'un an aurait peut-être été plus lente et moins durable.

En outre, 76 % des personnes se sont dites plutôt en accord (31 %) ou totalement en accord (45 %) avec l'idée que l'emploi couvert par le programme leur a permis d'acquérir de

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi  
Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme

l'expérience, afin de leur permettre de trouver un emploi dans leur domaine de compétence. Encore une fois, ce résultat est similaire à celui obtenu antérieurement pour le projet d'activités d'immersion professionnelle (28 % et 50 %, respectivement). Il est toutefois à noter que l'opinion des personnes à ce sujet est associée à l'opinion qu'elles ont de l'emploi qu'elles ont occupé durant leur participation au programme. Ainsi, les personnes ayant occupé un emploi correspondant, selon elles, à leur niveau ou à leur domaine de compétence ont été davantage en accord avec cette idée.

## **Chapitre 6**

Conclusion

## **6.1 LES CONCLUSIONS**

La très grande majorité des personnes ayant participé au PRIIME ou au PRIIME mixte correspond à la clientèle visée. Ainsi, le programme a essentiellement bénéficié à des personnes immigrantes qui étaient sans emploi ou sous-employées, ainsi qu'à des personnes issues d'une minorité visible qui n'avaient pas connu d'expérience de travail dans leur domaine de compétence. Les personnes immigrantes ayant participé au PRIIME avaient très majoritairement reçu la résidence permanente au Canada depuis moins de deux ans. Toutefois, les personnes issues de minorités visibles nées au Canada semblent peu rejointes par le programme. Tel que prévu dans le programme, les emplois étaient offerts par des entreprises comptant moins de 250 employés (PRIIME) ou de plus grande taille (PRIIME mixte), situées au Québec. Certaines de ces entreprises pourraient avoir été déjà sensibilisées à l'importance d'embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Les données de l'étude ne permettent toutefois pas de porter un jugement clair et définitif sur cette question.

Une majorité de personnes (85 %) ont bénéficié d'activités offertes par les entreprises, afin de faciliter leur intégration en emploi dans l'entreprise, distinguant ainsi dans la majorité des cas le programme de la mesure Subvention salariale. Ces activités semblent favoriser le maintien de l'emploi couvert par le programme au-delà de la période de subvention, notamment les activités visant à permettre à la personne participante de s'intégrer à son milieu de travail (accueil) et les activités de formation permettant de se familiariser avec les façons de faire de l'entreprise. Certaines pourraient aussi avoir une influence sur l'insertion en emploi des personnes participantes. Toutefois, seule une étude des effets nets pourrait éventuellement permettre de mesurer l'influence possible de ces activités sur le maintien et l'insertion en emploi.

Le programme a permis à une majorité de personnes d'obtenir une expérience nord-américaine de travail dans leur domaine de compétence et, pour près de la moitié des personnes, une expérience dans un emploi correspondant à leur niveau de compétence. L'objectif n'est donc visiblement que partiellement atteint. Il faut toutefois mentionner que les réalités du marché du travail font en sorte qu'une partie appréciable des travailleuses et travailleurs québécois sont surqualifiés pour leur emploi. Par contre, la situation d'emploi des personnes est nettement meilleure qu'avant leur participation au programme, et ce, tant relativement à la qualité des emplois (pour celles qui en avaient un, on note une meilleure adéquation entre leur niveau et leur domaine de compétence et l'emploi, ainsi qu'une amélioration du salaire) que relativement au revenu personnel. De fait, les trois quarts (77 %) d'entre elles étaient toujours en emploi 45 semaines après leur participation au programme, généralement dans l'emploi couvert par celui-ci. Il s'agit là d'aspects importants pour la qualité de vie de ces personnes et de leur famille, qui doivent être pris en considération.

En terminant, mentionnons que la présente étude des effets bruts à court terme du programme sur les personnes y ayant participé représente l'une des composantes du cadre d'évaluation. D'autres études, de nature qualitative et quantitative, sont à venir. Celles-ci devraient permettre, entre autres choses, de documenter la nature de l'intervention, de mieux connaître le profil des entreprises ayant participé au programme et de mieux comprendre certains aspects liés à l'arrimage entre l'emploi et les compétences des personnes.

## Bibliographie

EMPLOI-QUÉBEC. « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) », *Guide des mesures et services d'emploi*, Direction des mesures et des services, 2006, 37 pages.

EMPLOI-QUÉBEC, CAMO et ÉCHO SONDAGE. *Situation des participants au projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal*, Montréal, 2005, 77 pages.

LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL. *La dynamique de la surqualification : Les universitaires sous-utilisés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2006, 18 pages. [n° 11-621-MIF2006039].

MARTIN, Marie-France. « Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : Évolution de 1991 à 2004 », *Flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 6, n° 4, 2005, p. 6 et 7.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. *Étude des effets des mesures actives offertes aux individus par Emploi-Québec – Rapport d'évaluation*, Québec, gouvernement du Québec, 2003, 251 pages.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*, Montréal, gouvernement du Québec, 2005, 6 pages.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE – Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, OCDE, 2003, 329 pages.

RENAUD, Jean, et Tristan CAYN. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, gouvernement du Québec, 2006, 53 pages.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015) – Survol historique et situation actuelle*, 2007, 18 pages.  
[http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications\\_ressources/recherche/categories](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications_ressources/recherche/categories).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Portrait global des minorités visibles et des Autochtones au Québec*, 2005.  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/projets\\_speciaux/InitiativeSansRacisme/Tremblay-Mahfoudh.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/projets_speciaux/InitiativeSansRacisme/Tremblay-Mahfoudh.shtml)

STATISTIQUE CANADA. *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, n° 71-606-XIF au catalogue, 2007.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2001, Produits de données normalisées, tableaux thématiques*, n° 97F0012XCB2001002 au catalogue.