

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 SONDRAGE 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^{er} cycle (48 %), de 2^e cycle (20 %) ou de 3^e 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)**

**ENTREPRISES AYANT BÉNÉFICIÉ
D'UNE SUBVENTION DANS LE CONTEXTE DU 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 la performance
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles**

Septembre 2008

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 la performance
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
Hélène Lévesque, 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
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.....	4
1.3	La population à l'étude.....	9
1.4	La stratégie d'évaluation	10
1.5	La structure du rapport.....	11

CHAPITRE 2 : LE PORTRAIT DES ENTREPRISES

2.1	Les caractéristiques des entreprises	15
2.2	L'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible	17

CHAPITRE 3 : LA PARTICIPATION AU PROGRAMME

3.1	L'information sur le programme	23
3.2	L'embauche dans le contexte du programme	26
3.3	Le rendement et les relations interpersonnelles au travail.....	31
3.4	Les activités organisées par les entreprises	38
3.5	La satisfaction envers le programme	46

CHAPITRE 4 : LES EFFETS BRUTS DU PROGRAMME

4.1	Le maintien du lien d'emploi	51
4.2	Les retombées du programme	55
4.3	L'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible	59

CHAPITRE 5 : PRINCIPAUX CONSTATS ET DISCUSSION

5.1	Les entreprises visées et les entreprises rejointes	65
5.2	L'information sur le programme et ses volets	66
5.3	Le niveau et le domaine de compétence	67
5.4	L'importance accordée à la subvention	68
5.5	Les activités organisées	68
5.6	La satisfaction envers les personnes embauchées	69
5.7	La satisfaction envers le programme	70
5.8	Les effets observés.....	71

CHAPITRE 6 : CONCLUSION

6.1	Les conclusions	75
	Bibliographie	77

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1.3.1 : Quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme entre le 1 ^{er} juin 2005 et le 31 août 2006.....	9
Tableau 2.1.1 : Quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme et ayant répondu au sondage	16
Tableau 2.2.1 : Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible dans les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	17
Tableau 2.2.2 : Recours antérieur au programme selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	18
Tableau 2.2.3 : Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible sans avoir eu recours au programme selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	19
Tableau 3.1.1 : La notoriété des activités subventionnées	23
Tableau 3.1.2 : La notoriété des activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire (volet 2) selon certaines caractéristiques des entreprises.....	24
Tableau 3.1.3 : La notoriété des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter au contexte de travail nord-américain selon certaines caractéristiques des entreprises.....	24
Tableau 3.1.4 : La satisfaction des entreprises envers l'information reçue et leur intérêt pour de l'information supplémentaire	25
Tableau 3.2.1 : Quelques caractéristiques de l'emploi obtenu par la personne embauchée dans le contexte du programme	28
Tableau 3.2.2 : Lien selon l'employeur entre la formation de la personne embauchée dans le contexte du programme et l'emploi subventionné selon certaines caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi subventionné	29
Tableau 3.2.3 : Importance accordée à la possibilité d'obtenir une subvention selon certaines caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi.....	30

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Tableau 3.3.1 : Qualité des relations interpersonnelles des personnes embauchées dans le contexte du programme avec leurs collègues et les membres de la direction selon l'embauche antérieure ou non de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible	33
Tableau 3.3.2 : Qualité du rendement au travail des personnes embauchées dans le contexte du programme selon la correspondance entre leur formation et l'emploi subventionné	34
Tableau 3.3.3 : Difficultés liées au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	36
Tableau 3.3.4 : Avantages liés au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	37
Tableau 3.4.1 : Le nombre et le type d'activités organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	39
Tableau 3.4.2 : La durée, en semaines, de la période durant laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, <i>coach</i> ou accompagnateur selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme	41
Tableau 3.4.3 : La tenue d'activités d'intégration au milieu de travail selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme.....	42
Tableau 3.4.4 : La nature des activités d'intégration au milieu de travail organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	42
Tableau 3.4.5 : La nature des activités de sensibilisation du personnel organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	43
Tableau 3.4.6 : La tenue d'activités de formation selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme	44
Tableau 3.4.7 : La nature des activités de formation organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	45

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Tableau 4.1.1 :	Le maintien du lien d'emploi avec l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme	51
Tableau 4.1.2 :	Le maintien du lien d'emploi avec l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon la taille de l'entreprise, l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles	52
Tableau 4.1.3 :	Les motifs de fin d'emploi dans l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles.....	54
Tableau 4.2.1 :	Les retombées perçues ou escomptées sur la façon de recruter du personnel et sur les pratiques de gestion à la suite de la participation au programme	55
Tableau 4.2.2 :	L'influence du programme sur la motivation des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible selon la région, l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles.....	58
Tableau 4.3.1 :	L'embauche, par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme, de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre en 2007 selon certaines caractéristiques des entreprises et la qualité du travail accompli par la personne embauchée	60
Tableau 4.3.2 :	Présence de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible dans les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme.....	61
Figure 3.2.1 :	La source de référence de la personne embauchée dans le contexte du programme.....	26
Figure 3.2.2 :	Les principales raisons invoquées par les entreprises pour justifier l'importance accordée à la subvention consentie dans le contexte du programme	31
Figure 3.3.1 :	Réponse aux attentes des employeurs par les personnes embauchées dans le contexte du programme au sujet du rendement et des relations interpersonnelles.....	32

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Figure 3.3.2 :	Répartition des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon que le fait d'avoir embauché une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a entraîné des difficultés ou constitué un atout pour l'entreprise.....	35
Figure 3.3.3 :	Principales difficultés liées au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible rapportées par les entreprises où cela a entraîné des difficultés	35
Figure 3.3.4 :	Principaux avantages liés au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible pour les entreprises qui considèrent que cela a constitué un atout.....	37
Figure 3.4.1 :	La durée, en semaines, de la période durant laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, <i>coach</i> ou accompagnateur auprès de la personne embauchée dans le contexte du programme.....	40
Figure 3.5.1 :	La satisfaction des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme envers celui-ci et certains de ses aspects administratifs.....	46
Figure 4.1.1 :	Les raisons pour lesquelles les personnes embauchées dans le contexte du programme ne sont plus à l'emploi de l'entreprise ayant reçu la subvention.....	53
Figure 4.2.1 :	La nature des retombées perçues ou escomptées sur la façon de recruter du personnel à la suite de la participation au programme	56
Figure 4.2.2 :	La nature des retombées perçues ou escomptées sur les pratiques de gestion des ressources humaines à la suite de la participation au programme	57

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 des 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 la performance 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 programme sur les entreprises ayant bénéficié d'une subvention pour l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le contexte du PRIIME ou du PRIIME mixte. Il s'agit des effets concernant, notamment, la façon de recruter du personnel, les pratiques de gestion des ressources humaines et 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 ainsi que l'utilisation des différents volets du programme et la satisfaction envers celui-ci.

L'étude repose sur les données recueillies lors d'un sondage mené auprès de personnes responsables de l'embauche du personnel dans des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme. 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 la performance du MICC, qui ont aussi élaboré le devis de l'étude et le questionnaire, et défini les indicateurs liés aux thèmes de l'étude. La Direction de l'évaluation du MESS a déterminé le plan de sondage, tiré l'échantillon, analysé les données et rédigé le rapport d'évaluation en collaboration avec la Direction de la performance du MICC. Madame France Maher et monsieur Hugues Tétrault 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.

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 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 2005¹, 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 obtenu leur résidence permanente depuis plus de deux ans peuvent profiter du PRIIME mixte. Précisons qu'il faut

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

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 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 de minorités visibles 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)² 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

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

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. Rappelons aussi que le volet qualitatif³ de l'évaluation traite de l'implantation du programme et de son fonctionnement dans quelques régions du Québec, à savoir : Montréal, la Capitale-Nationale, la Montérégie et la Mauricie.

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 communique 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.

3 MESS et MICC (2008) : *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) – Volet qualitatif*. Rapport d'évaluation. Direction de l'évaluation et Direction de l'évaluation, de la vérification interne et de la sécurité. Gouvernement du Québec, 58 pages.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

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.);
- 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 \$.

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 817 entreprises qui ont reçu une subvention pour l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le contexte du PRIIME ou du PRIIME mixte entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 août 2006.

Il s'agissait majoritairement de petites entreprises, puisque deux d'entre elles sur cinq (39 %) employaient de une à cinq personnes et 26 %, de six à 15 personnes. Une entreprise sur cinq (22 %) employait de 16 à 50 personnes et 13 % comptaient 51 employés ou plus (tableau 1.3.1). Ces entreprises étaient principalement situées dans la région de Montréal (55 %), en Montérégie (12 %) et dans la région de la Capitale-Nationale (9 %).

Tableau 1.3.1

Quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 août 2006

Caractéristiques	%
Nombre d'employés	
De 1 à 5	39,1
De 6 à 15	25,6
De 16 à 50	22,2
51 ou plus	13,2
Région	
Capitale-Nationale	8,7
Estrie	5,6
Laval	5,1
Montérégie	11,8
Montréal	55,2
Autres régions	13,6
Nombre d'ententes PRIIME	
Une seule	85,8
Deux	9,8
Trois ou plus	4,4
Nombre d'entreprises	817

La grande majorité de ces entreprises (86 %) n'avait, entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 août 2006, qu'une seule entente établie avec Emploi-Québec dans le contexte du programme, alors que une entreprise sur 10 (10 %) en avait deux et 4 %, trois ou plus. Autrement dit, une entreprise sur sept (14 %) a bénéficié d'une subvention sur le salaire pour l'embauche de plus d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible au cours de cette période.

1.4 LA STRATÉGIE D'ÉVALUATION

La présente étude visait à mesurer les effets bruts à court terme du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) sur les PME québécoises y ayant participé concernant, notamment, l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Il s'agit donc des effets qui sont liés aux objectifs du programme et d'autres effets concernant, notamment, le maintien en emploi de la personne embauchée ainsi que l'utilisation des différents volets du programme et la satisfaction envers celui-ci. Des aspects relatifs à l'administration et à la gestion du programme ont aussi été couverts.

Plus précisément, l'étude a porté, notamment, sur les aspects suivants :

- l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible dans le contexte ou non du programme;
- l'information reçue sur les types d'activités couverts par les volets du programme;
- les caractéristiques de l'emploi couvert par la subvention accordée dans le contexte du programme;
- la concordance selon l'employeur entre la formation ou les compétences de la personne embauchée et les exigences de l'emploi;
- le niveau de satisfaction envers la personne embauchée et son maintien dans l'emploi;
- les avantages et les inconvénients associés au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible;
- les activités organisées par l'entreprise pour faciliter l'intégration de la personne à son milieu de travail;
- la satisfaction des employeurs envers quelques aspects administratifs (processus de signature des ententes, durée et montant de la subvention, suivi) et le programme en général;
- les retombées du programme et son influence sur l'éventuelle embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible; ainsi que,
- l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler les besoins en main-d'œuvre en 2007.

L'évaluation des effets bruts repose sur l'observation de la situation des entreprises durant la période de subvention (expérience vécue relativement à l'embauche de la personne visée par la subvention), ainsi qu'après la fin de celle-ci et au moment du sondage (embauche et ouverture à l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible). Les expériences antérieures d'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible ont aussi été prises en compte.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, la population à l'étude est constituée des 817 entreprises ayant reçu une subvention entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 août 2006. Au total, 546 entreprises ont répondu au sondage téléphonique effectué entre le 3 mars et le 28 mars 2008. Le taux de réponse se situe donc à 67 %. Il a peu varié selon la taille de l'entreprise, mais il s'est avéré un peu plus élevé en dehors des régions de Montréal, de Laval et de la Montérégie (74 %). Les données ont donc été pondérées selon la région, afin de mieux représenter l'ensemble des entreprises ayant bénéficié d'une subvention dans le contexte du programme.

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*, sur les entreprises; c'est-à-dire les effets directement attribuables à la participation au programme.

1.5 LA STRUCTURE DU RAPPORT

Le présent rapport comporte six chapitres. Le deuxième chapitre dresse le portrait des entreprises ayant participé au programme jointes lors du sondage, le troisième traite de la participation au programme, le quatrième présente les effets bruts de la participation, le cinquième porte sur les résultats du sondage et, enfin, le sixième présente les conclusions qui découlent de l'étude.

Le chapitre décrivant les entreprises ayant participé au programme présente l'âge, la taille et le principal secteur d'activité des entreprises selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). À cela s'ajoutent leur recours antérieur au programme et l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Le chapitre consacré à la participation au programme aborde la connaissance qu'avaient les entreprises des activités subventionnées, leur satisfaction envers l'information reçue et leur intérêt pour de l'information supplémentaire. Ce chapitre traite aussi de certains éléments relatifs à l'embauche de la personne (référence, description et exigences du poste, etc.), de l'importance de la subvention dans son embauche et de la satisfaction de l'entreprise relativement à son rendement et à ses relations interpersonnelles. Les activités organisées par l'entreprise pour faciliter l'intégration de la personne à son milieu de travail y sont aussi présentées.

Les effets bruts mesurés dans le chapitre quatre concernent le maintien en emploi dans l'entreprise ayant reçu une subvention, les retombées perçues ou escomptées par les entreprises sur leur façon de recruter du personnel et sur leurs pratiques de gestion des ressources humaines, la nature des changements perçus ou escomptés, ainsi que l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre en 2007.

Finalement, précisons que, dans le présent rapport, nous n'établissons aucune distinction entre les résultats relatifs au PRIIME et ceux relatifs au PRIIME mixte. Conséquemment, lorsque nous utilisons l'acronyme PRIIME, nous faisons aussi référence au PRIIME mixte.

Chapitre 2

Le portrait des entreprises

2.1 LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Dans ce chapitre, nous présentons le portrait des entreprises ayant participé au programme, jointe lors du sondage. Dans un premier temps, précisons que les personnes interrogées étaient principalement des directeurs, des cadres ou des gestionnaires des ressources humaines (45 %), ou encore les propriétaires (23 %) des entreprises. Moins d'une fois sur 10, il s'agissait du président ou du vice-président (8 %) de l'entreprise et une fois sur 20 (5 %), du contremaître. Environ un répondant sur cinq (19 %) occupait d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

2.1.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs relatifs à ce thème sont :

- l'âge de l'entreprise. Il s'agit du nombre d'années depuis que l'entreprise est en affaires au Québec;
- le principal secteur d'activité de l'entreprise, tel qu'établi à l'aide du SCIAN à partir de la description donnée par le répondant au sondage;
- le nombre d'employés de l'entreprise au 31 décembre 2007. Par employé, on entend toute personne pour qui l'entreprise a émis un relevé d'emploi du ministère du Revenu (Relevé 1, feuillet T4).

2.1.2 Résultats

Le tiers (32 %) des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du PRIIME étaient en affaires au Québec depuis 20 ans ou plus (tableau 2.1.1). Environ une entreprise sur sept (14 %) était en affaires au Québec depuis moins de cinq ans, alors que une sur cinq (21 %) l'était depuis cinq à neuf ans, 18 % depuis 10 à 14 ans et 15 % depuis 15 à 19 ans.

Ces entreprises se situaient principalement dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (29 %), dans celui de la fabrication (28 %), notamment de produits métalliques, de machines, et de produits informatiques et électroniques (18 %), ainsi que dans celui du commerce de gros et de détail (14 %).

Au 31 décembre 2007, la quasi-totalité (98 %) des entreprises comptait 250 employés ou moins. Certaines (3 %) n'avaient aucun employé, alors que les autres comptaient de un à cinq employés (27 %), de six à 15 employés (29 %), de 16 à 50 employés (26 %) ou de 51 à 250 employés (13 %).

Tableau 2.1.1

**Quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention
dans le contexte du programme et ayant répondu au sondage**

Caractéristiques	%
Âge (n = 545)	
Moins de 5 ans	13,6
De 5 à 9 ans	21,3
De 10 à 14 ans	17,9
De 15 à 19 ans	14,9
20 ans ou plus	32,3
Secteur d'activité (SCIAN) (n = 539)	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,7
Construction	5,1
Fabrication d'aliments, de textile et de vêtements	3,8
Fabrication de papier, de produits en bois, et de produits chimiques ou en plastique	5,6
Transformation des métaux, fabrication de produits métalliques, de machines, etc.	18,4
Commerce de gros et de détail	13,6
Transport et entreposage	1,3
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,6
Finance, assurances, services immobiliers et de location	2,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	29,2
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4,3
Services d'enseignement	1,5
Soins de santé et assistance sociale	3,0
Arts, spectacle et loisirs, hébergement et services de restauration	2,5
Administration publique	0,4
Autres services	4,5
Nombre actuel d'employés (n = 545)	
Aucun	3,4
De 1 à 5	26,7
De 6 à 15	28,7
De 16 à 50	25,9
De 51 à 250	13,2
251 ou plus	2,0

2.2 L'EMBAUCHE ANTÉRIEURE DE PERSONNES IMMIGRANTES OU ISSUES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

2.2.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs relatifs à ce thème sont :

- le recours antérieur au PRIIME, c'est-à-dire avant l'embauche de la personne pour laquelle l'entreprise a reçu la subvention;
- l'embauche antérieure d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible sans avoir eu recours au PRIIME, c'est-à-dire avant l'embauche de la personne pour laquelle l'entreprise a reçu la subvention. Par personne immigrante, on entend toute personne née à l'extérieur du Canada. Par personne issue d'une minorité visible, on entend toute personne née au Canada ou non qui n'est pas autochtone ni caucasienne (ex. : Asiatique, Noir, Philippin, Latino-Américain, etc.).

2.2.2 Résultats

Parmi les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme, trois entreprises sur quatre (75 %) n'avaient jamais eu recours au programme avant l'embauche de la personne visée par la subvention à laquelle on réfère lors du sondage téléphonique (tableau 2.2.1). En contrepartie, près d'une entreprise sur six (17 %) avait déjà eu recours au PRIIME de une à trois fois et 4 %, quatre fois ou plus. Ce résultat diffère quelque peu de celui présenté au tableau 1.3.1, où 86 % des entreprises n'avaient conclu qu'une seule entente dans le contexte du PRIIME en décembre 2006. Cet écart pourrait découler du fait que le sondage a été effectué beaucoup plus tard (printemps 2008). Il est aussi possible que le sondage ait davantage permis de joindre les entreprises ayant déjà eu recours au programme. Les données ne permettent pas de confirmer l'une ou l'autre de ces hypothèses.

Tableau 2.2.1

**Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible
dans les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme**

Indicateurs	%
Recours antérieur au PRIIME	
Jamais	74,9
De une à trois fois	17,3
Quatre fois ou plus	4,3
Ne sait pas / ne répond pas	3,6
Embauche antérieure sans PRIIME	
Oui	64,0
Non	34,2
Ne sait pas / ne répond pas	1,7
Embauche antérieure avec ou sans PRIIME	
Oui	70,5
Non	28,2
Ne sait pas / ne répond pas	1,2
Nombre de répondants	546

Près des deux tiers (64 %) des entreprises avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, et ce, sans avoir eu recours au programme. Au total, sept entreprises ayant reçu une subvention sur 10 (71 %) avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, en ayant eu recours au PRIIME ou non, avant d'embaucher la personne visée par la subvention à laquelle on référerait lors du sondage téléphonique.

La proportion d'entreprises qui n'avaient jamais eu recours au programme avant est plus élevée parmi les entreprises en affaires au Québec depuis moins de cinq ans (92 %), parmi celles comptant actuellement cinq employés ou moins (81 %) et celles comptant de six à 15 employés (79 %) ainsi que parmi les entreprises du secteur du commerce de gros et de détail (90 %) (tableau 2.2.2). À l'inverse, les entreprises des secteurs de la fabrication (28 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (28 %) ont été plus nombreuses que les autres, toutes proportions gardées, à y avoir déjà eu recours au moins une fois. Il en est de même des entreprises comptant actuellement 16 employés ou plus (26 %). Aucune différence significative n'a été observée à cet égard selon la région où se trouve l'entreprise.

Tableau 2.2.2

Recours antérieur au programme selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Jamais	De une à trois fois	Quatre fois ou plus
Âge			
Moins de 5 ans (n = 71)	91,6	8,4	0,0
De 5 à 9 ans (n = 112)	76,8	18,9	4,3
De 10 à 14 ans (n = 93)	75,1	19,7	5,1
De 15 à 19 ans (n = 80)	75,2	19,2	5,6
20 ans ou plus (n = 170)	74,7	19,9	5,4
Secteur d'activité (SCIAN)			
Fabrication (n = 143)	72,4	22,1	5,5
Commerce de gros ou de détail (n = 72)	89,9	7,2	2,9
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 151)	71,9	21,3	6,8
Autres secteurs (n = 153)	82,6	15,4	2,0
Région			
Montréal (n = 286)	76,8	18,3	4,9
Autres (n = 241)	78,7	17,6	3,8
Nombre actuel d'employés			
5 ou moins (n = 161)	80,8	17,3	1,9
De 6 à 15 (n = 153)	79,5	17,7	2,8
De 16 à 50 (n = 137)	73,2	21,0	5,8
51 ou plus (n = 75)	74,9	14,5	10,6

Les entreprises en affaires au Québec depuis moins de cinq ans ont été aussi moins nombreuses que les autres à avoir déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible sans avoir eu recours au PRIIME (38 %), ce qui, à l'inverse, est plus fréquent parmi celles en affaires depuis 20 ans ou plus (78 %) (tableau 2.2.3).

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

En outre, les entreprises du secteur de la fabrication ont été plus nombreuses à avoir déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible sans avoir eu recours au PRIIME (77 %). C'est aussi le cas des entreprises de la région de Montréal (75 %). Ajoutons que le fait d'avoir déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible croît avec la taille de l'entreprise.

Ajoutons aussi que des liens similaires avec la région et la taille de l'entreprise ont déjà été établis dans une étude récente menée auprès d'entreprises canadiennes (Bourgeois et al., 2006).

Tableau 2.2.3

Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible sans avoir eu recours au programme selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non
Âge		
Moins de 5 ans (n = 73)	38,1	61,9
De 5 à 9 ans (n = 114)	63,3	36,7
De 10 à 14 ans (n = 95)	67,3	32,7
De 15 à 19 ans (n = 82)	62,8	37,2
20 ans ou plus (n = 172)	78,0	22,0
Secteur d'activité (SCIAN)		
Fabrication (n = 149)	76,7	23,3
Commerce de gros ou de détail (n = 72)	58,1	41,9
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 151)	63,0	37,0
Autres secteurs (n = 156)	61,0	39,0
Région		
Montréal (n = 291)	75,2	24,8
Autres (n = 245)	52,7	47,3
Nombre actuel d'employés		
5 ou moins (n = 162)	41,9	58,1
De 6 à 15 (n = 156)	62,6	37,4
De 16 à 50 (n = 136)	80,8	19,2
51 ou plus (n = 81)	90,8	9,2

Chapitre 3

La participation au programme

3.1 L'INFORMATION SUR LE PROGRAMME

3.1.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus pour ce thème sont :

- la notoriété des activités couvertes par les volets du programme, c'est-à-dire le fait d'avoir entendu parler des activités subventionnées par les volets du programme (voir p. 8);
- la satisfaction envers l'information reçue sur le programme et les motifs d'insatisfaction;
- la proportion d'entreprises qui auraient souhaité avoir plus d'information et les aspects du programme sur lesquels elles auraient souhaité en avoir plus.

3.1.2 Résultats

La moitié des entreprises ayant bénéficié d'une subvention dans le contexte du PRIIME (52 %) a dit avoir reçu de l'information sur les activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire liées au volet 2 (tableau 3.1.1). Près de la moitié des entreprises (48 %) avait entendu parler des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter au contexte de travail nord-américain (volet 4) et deux sur cinq (41 %) avaient entendu parler des activités visant l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines pour tenir compte d'autres cultures de travail (volet 3). Plus de trois entreprises sur cinq (62 %) avaient entendu parler d'au moins une de ces activités.

Tableau 3.1.1

La notoriété des activités subventionnées (en pourcentage)

Indicateurs	Oui	Non	NSP/NRP
Activités (n = 546)			
Accueil et familiarisation avec les façons de faire	52,5	44,7	2,9
Adaptation des outils et des pratiques de gestion	41,2	53,5	5,3
Formation d'appoint et mise à niveau des compétences	48,1	47,5	4,4
Au moins une des activités précédentes	62,3	36,7	1,0

Parmi celles ayant reçu une subvention dans le contexte du programme, les entreprises en affaires au Québec depuis moins de cinq ans ont été proportionnellement plus nombreuses à avoir entendu parler des activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire subventionnées par le volet 2 du programme (65 %), alors que celles en affaires depuis 10 à 14 ans en avaient moins fréquemment entendu parler (38 %) (tableau 3.1.2). Les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ont été, elles aussi, plus nombreuses, toutes proportions gardées, à avoir entendu parler des activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire (61 %), alors que les entreprises des secteurs autres que le commerce et la fabrication en avaient moins entendu parler (44 %). Aucune autre différence significative n'a été observée à ce sujet selon les autres caractéristiques des entreprises ni selon le recours antérieur au programme ou l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

Tableau 3.1.2

**La notoriété des activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire (volet 2)
selon certaines caractéristiques des entreprises (en pourcentage)**

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Âge			
Moins de 5 ans (n = 73)	65,0	32,5	2,5
De 5 à 9 ans (n = 116)	55,1	42,4	2,6
De 10 à 14 ans (n = 97)	37,7	59,3	3,0
De 15 à 19 ans (n = 82)	48,8	51,3	0,0
20 ans ou plus (n = 176)	55,4	40,1	4,5
Secteur d'activité (SCIAN)			
Fabrication (n = 151)	54,1	43,2	2,7
Commerce de gros ou de détail (n = 74)	47,8	50,9	1,3
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	60,8	37,4	1,8
Autres secteurs (n = 157)	44,0	51,0	5,0
Total (n = 546)	52,5	44,7	2,9

Les entreprises en affaires au Québec depuis moins de cinq ans ont été aussi proportionnellement plus nombreuses à avoir entendu parler des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter au contexte de travail nord-américain (64 %), alors que celles en affaires depuis 10 à 14 ans en avaient moins entendu parler (38 %) (tableau 3.1.3).

Tableau 3.1.3

**La notoriété des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter
au contexte de travail nord-américain selon certaines caractéristiques des entreprises
(en pourcentage)**

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Âge			
Moins de 5 ans (n = 73)	63,7	33,7	2,6
De 5 à 9 ans (n = 116)	50,0	47,5	2,5
De 10 à 14 ans (n = 97)	37,6	58,5	4,0
De 15 à 19 ans (n = 82)	44,5	54,2	1,3
20 ans ou plus (n = 176)	48,0	43,7	8,3
Secteur d'activité (SCIAN)			
Fabrication (n = 151)	46,1	49,4	4,5
Commerce de gros ou de détail (n = 74)	46,2	51,0	2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	59,0	37,9	3,1
Autres secteurs (n = 157)	39,3	53,9	6,8
Total (n = 546)	48,1	47,5	4,4

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ont été elles aussi plus nombreuses à avoir entendu parler des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter au contexte de travail nord-américain (59 %) comparativement aux entreprises des secteurs autres que le commerce et la fabrication (39 %). Aucune autre différence significative n'a été observée à ce sujet selon les autres caractéristiques des entreprises ni selon le recours antérieur au programme ou l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

Près de neuf entreprises sur 10 (88 %) se sont dites très satisfaites (35 %) ou satisfaites (53 %) de l'information reçue (tableau 3.1.4). L'insatisfaction (n = 38) résultait principalement d'un manque d'information, soit que les entreprises n'en avaient pas reçu, soit qu'elles n'en avaient pas reçu suffisamment. D'ailleurs, plus d'une entreprise sur quatre (27 %, n = 143) a mentionné qu'elle aurait souhaité avoir plus d'information sur certains aspects tels que les volets du programme (38 %), la gestion de la diversité culturelle (12 %), l'accueil et l'intégration des immigrants (9 %), les formations (11 %) et les cours d'apprentissage de la langue française ou anglaise (6 %).

Ajoutons que le niveau de satisfaction envers l'information reçue est plus élevé chez les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, 48 % d'entre elles s'étant dites très satisfaites. Rappelons aussi que ces entreprises ont été plus nombreuses que les autres à avoir déclaré avoir entendu parler des activités d'accueil et de familiarisation avec les façons de faire ainsi que des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences pour les adapter au contexte de travail nord-américain.

Tableau 3.1.4

**La satisfaction des entreprises envers l'information reçue
et leur intérêt pour de l'information supplémentaire**

Indicateurs	%
Satisfaction envers l'information reçue	
Très satisfaites	35,2
Satisfaites	52,6
Insatisfaites	5,9
Très insatisfaites	1,1
Ne sait pas / ne répond pas	5,3
Information supplémentaire souhaitée	
Oui	26,7
Non	69,4
Ne sait pas / ne répond pas	4,0
Nombre de répondants	546

3.2 L'EMBAUCHE DANS LE CONTEXTE DU PROGRAMME

3.2.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus sont :

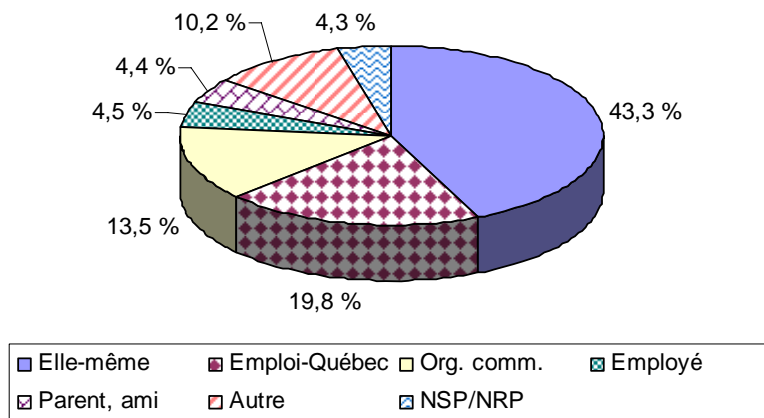
- la source de référence de la personne embauchée dans le contexte du PRIIME;
- le secteur d'activité de l'emploi et le niveau de compétence requis par l'emploi pour lequel la personne a été embauchée, tels qu'établis à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP);
- le niveau d'études normalement exigé pour le poste, tel que précisé par le répondant de l'entreprise;
- le recours à l'évaluation comparative ou à une attestation d'équivalence de diplôme pour les personnes diplômées en dehors du Canada;
- la nécessité d'être membre d'un ordre professionnel ou de détenir une carte de qualification pour occuper l'emploi subventionné;
- la correspondance selon l'employeur entre la formation, ou les compétences, de la personne embauchée dans le contexte du programme et l'emploi subventionné;
- l'importance ou non de la subvention dans l'embauche de la personne ayant participé au programme et les raisons de l'importance accordée, ou non, à la subvention.

3.2.2 Résultats

Plus de deux personnes embauchées dans le contexte du programme sur cinq (43 %) n'auraient pas été recommandées et se seraient présentées elles-mêmes (figure 3.2.1). Une personne sur cinq (20 %) aurait été recommandée par Emploi-Québec et une sur sept (14 %) par un organisme communautaire, tandis que les autres ont été recommandées par un employé de l'entreprise (5 %), un parent ou un ami (4 %) ou d'une autre façon (10 %).

Figure 3.2.1

La source de la recommandation de la personne embauchée dans le contexte du programme (n = 546)



Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus lors du sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme, notamment en ce qui a trait au fait que deux personnes sur cinq (38 %) ont dit avoir trouvé leur emploi elles-mêmes, sans aide (MESS et MICC, 2007).

Selon 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 (20 %), la vente et les services (10 %), les métiers, le transport et la machinerie (9 %), la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (9 %) et la santé (5 %) (tableau 3.2.1). Toujours selon la CNP, ces emplois correspondaient à un poste de gestion (3 %) ou nécessitaient habituellement une formation universitaire (21 %), une formation de niveau collégial (43 %), de niveau secondaire (27 %) ou aucune formation particulière (5 %). Ces résultats sont eux aussi similaires à ceux obtenus lors du sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme.

Mentionnons que le niveau de formation requis et le domaine de l'emploi selon la CNP sont associés au secteur d'activité de l'entreprise (SCIAN). Ainsi, les emplois dans les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques nécessitaient plus fréquemment des études de niveau universitaire (43 %) et se situaient généralement dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (63 %). Notons aussi que, comparativement aux autres régions, les emplois obtenus à Montréal se situaient davantage dans le domaine des affaires, de la finance et de l'administration (24 %, contre 16 %) et, en contrepartie, moins fréquemment dans le domaine de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (6 %, contre 12 %).

Pour ces emplois, les entreprises exigeaient normalement un diplôme d'études universitaires (24 %), un diplôme d'études techniques au collégial (25 %), un diplôme d'études collégiales général (13 %) ou une formation professionnelle ou générale au secondaire (22 %). Une entreprise sur sept (14 %) a déclaré n'exiger aucun diplôme ou aucun diplôme en particulier pour le poste offert. Notons que le niveau d'études normalement exigé par les entreprises pour ces postes correspond généralement au profil de compétence décrit par la CNP.

Par ailleurs, seulement un emploi sur vingt (6 %) nécessitait d'être membre d'un ordre professionnel ou de détenir une carte de qualification. Cette exigence n'est pas associée aux caractéristiques des entreprises ni aux caractéristiques de l'emploi.

La majorité des personnes embauchées dans le contexte du programme avait obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada (75 %), alors que 18 % l'avaient obtenu au Canada. Seulement une personne sur cent (1 %) n'avait aucun diplôme. Mentionnons que 6 % des répondants des entreprises ne connaissaient pas la réponse à cette question ou n'ont pas voulu y répondre. Pour les personnes ayant obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada, environ une entreprise sur dix (12 %) a demandé une évaluation comparative ou une attestation d'équivalence de diplôme. Cette demande a été un peu plus fréquente lorsque l'entreprise exigeait un diplôme universitaire que lorsqu'elle exigeait une formation moins poussée (17 %, contre 10 %). Le faible recours à une évaluation comparative ou à une attestation d'équivalence par les entreprises a aussi été signalé par les intervenants rencontrés lors du volet qualitatif de l'évaluation (MESS et MICC, 2008).

Tableau 3.2.1

**Quelques caractéristiques de l'emploi obtenu
 par la personne embauchée dans le contexte du programme**

Indicateurs	%
Domaine de l'emploi (CNP)	
Affaires, finance et administration	20,4
Sciences naturelles et appliquées	34,3
Secteur de la santé	5,0
Sc. sociales, enseignement, adm. publique et religion	3,8
Arts, culture, sports et loisirs	5,1
Vente et services	10,2
Métiers, transport et machinerie	9,3
Secteur primaire	1,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	9,2
Ne sait pas / ne répond pas	1,7
Niveau de compétence requis par l'emploi (CNP)	
Gestion	3,1
Universitaire	21,0
Collégial ou programme d'apprentissage	42,8
Secondaire ou formation spécifique	26,9
Formation en cours d'emploi	4,7
Ne sait pas / ne répond pas	1,5
Diplôme normalement exigé pour le poste	
Aucun diplôme ou aucun diplôme en particulier	14,4
Études secondaires générales	12,0
Études professionnelles au secondaire, certificat	9,8
Études collégiales générales	13,3
Études techniques au collégial	24,8
Études universitaires de 1 ^{er} cycle	22,0
Études universitaires de 2 ^e cycle	1,1
Études universitaires de 3 ^e cycle	0,9
Autre	0,4
Ne sait pas / ne répond pas	1,3
Carte de qualification ou ordre professionnel exigé	
Oui	6,1
Non	93,7
Ne sait pas / ne répond pas	0,2
Nombre de répondants	546

Deux entreprises sur trois (68 %) considéraient que la formation de la personne embauchée dans le contexte du programme était directement liée à l'emploi offert, alors que 24 % considéraient qu'elle y était indirectement liée (tableau 3.2.2). Moins d'une entreprise sur 10 (7 %) était d'avis que la formation de la personne n'était pas du tout liée à l'emploi. Ce dernier résultat est similaire à celui obtenu au moment du précédent sondage, alors que 10 % des personnes considéraient que leur emploi n'était pas du tout lié à leur domaine de compétence. Plus globalement, l'opinion

du répondant de l'entreprise quant à cette correspondance s'apparente à celle des personnes ayant participé au programme, puisque 40 % d'entre elles considéraient que leur emploi était très lié à leur domaine, 31 % qu'il y était assez lié et 17 % qu'il y était peu lié. Malheureusement, le changement d'échelle de mesures limite la comparaison entre les deux sources d'information.

Tableau 3.2.2

Lien selon l'employeur entre la formation de la personne embauchée dans le contexte du programme et l'emploi subventionné selon certaines caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi subventionné (en pourcentage)

Caractéristiques	Lien direct	Lien indirect	Pas de lien	NSP/NRP
Secteur d'activité (SCIAN)				
Fabrication (n = 151)	60,3	28,4	11,3	0,0
Commerce de gros ou de détail (n = 74)	70,4	17,9	10,4	1,3
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	78,1	16,0	3,9	2,0
Autres secteurs (n = 157)	64,3	27,8	5,3	2,5
Région				
Montréal (n = 294)	72,4	22,2	3,8	1,7
Autres (n = 252)	61,9	25,2	11,7	1,2
Niveau selon la CNP				
Universitaire ou en gestion (n = 133)	82,3	16,2	0,7	0,8
Collégial ou programme d'apprentissage (n = 234)	68,7	25,1	5,3	0,9
Secondaire ou moins (n = 171)	55,1	28,2	14,4	2,3
Diplôme normalement exigé par l'entreprise				
Aucun (n = 78)	52,6	25,9	19,0	2,5
Études secondaires (n = 118)	57,1	27,1	14,1	1,7
Études collégiales (n = 210)	71,4	23,7	3,0	2,0
Universitaire (n = 131)	80,4	18,9	0,8	0,0
Total (n = 546)	67,6	23,6	7,3	1,5

L'emploi était plus fréquemment directement lié à la formation lorsque l'entreprise faisait partie du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (78 %), lorsque l'emploi correspondait à un poste de gestion ou requérait une formation universitaire (82 %) et lorsque l'entreprise exigeait habituellement un diplôme universitaire (80 %) ou collégial (71 %) pour le poste. C'est aussi le cas des emplois des entreprises de la région de Montréal comparativement aux autres régions du Québec (72 %, contre 62 %). Cet écart entre les régions pourrait s'expliquer, du moins en partie, par le fait que les entreprises de la région de Montréal font moins fréquemment partie du secteur de la fabrication (24 %, contre 33 %) et un peu plus fréquemment partie du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (31 %, contre 27 %). De plus, les emplois obtenus à Montréal exigeaient plus fréquemment une formation universitaire ou collégiale (66 %, contre 58 %).

Plus de la moitié des entreprises (52 %) étaient d'avis que la possibilité d'obtenir une subvention a été un incitatif très important dans l'embauche de la personne, alors que, pour trois entreprises sur 10 (31 %), cette possibilité s'est avérée un incitatif plutôt important (tableau 3.2.3). Près d'une

entreprise sur 10 (12 %) a indiqué que la possibilité d'obtenir une subvention avait constitué un incitatif peu important et 5 %, qu'elle n'avait pas constitué un incitatif.

Tableau 3.2.3

**Importance accordée à la possibilité d'obtenir une subvention
selon certaines caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi (en pourcentage)**

Caractéristiques	Très importante	Plutôt importante	Peu importante	Pas importante
Âge de l'entreprise				
Moins de 5 ans (n = 73)	67,1	24,2	5,4	3,4
De 5 à 9 ans (n = 116)	57,4	31,1	8,2	3,3
De 10 à 14 ans (n = 97)	57,3	28,0	12,7	2,0
De 15 à 19 ans (n = 82)	51,2	28,2	14,8	5,8
20 ans ou plus (n = 176)	38,4	37,9	16,2	7,0
Nombre actuel d'employés				
De 1 à 5 (n = 162)	66,6	25,5	6,4	1,5
De 6 à 15 (n = 156)	56,0	29,7	8,6	5,8
De 16 à 50 (n = 136)	43,6	34,6	15,4	6,3
51 ou plus (n = 81)	27,5	40,7	25,0	5,7
Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible sans avoir eu recours à un programme				
Oui (n = 349)	46,5	33,3	13,4	6,4
Non (n = 186)	61,5	27,1	9,9	1,5
Total (n = 546)	51,5	31,3	12,2	4,8

L'importance accordée à la possibilité d'obtenir une subvention varie selon l'âge et la taille de l'entreprise, ainsi qu'avec l'embauche antérieure d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible sans avoir eu recours à un programme. Ainsi, la possibilité d'obtenir une subvention a été moins fréquemment jugée très importante par les entreprises en affaires au Québec depuis 20 ans ou plus (38 %) ainsi que par les entreprises comptant 51 employés ou plus en 2007 (28 %). En contrepartie, elle a été davantage jugée peu ou pas importante par ces entreprises.

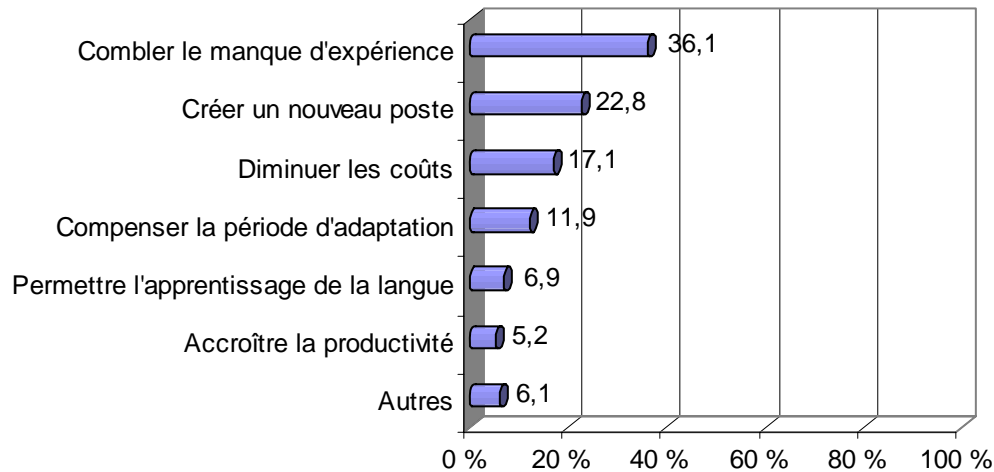
En outre, comparativement à celles l'ayant déjà fait sans avoir eu recours à un programme, les entreprises n'ayant jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible ont été plus nombreuses à considérer comme très importante la possibilité d'obtenir une subvention (62 %, contre 47 %). Rappelons que l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible est plus répandue parmi les entreprises en affaires au Québec depuis cinq ans ou plus et qu'elle augmente avec la taille de l'entreprise (tableau 2.2.3). Les liens établis, au paragraphe précédent, entre l'importance accordée à la subvention et l'âge et la taille de l'entreprise pourraient donc, du moins en partie, s'expliquer par une embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible plus fréquente. Les données du sondage ne permettent toutefois pas de confirmer cette hypothèse.

La subvention a été principalement jugée plutôt ou très importante (n = 452), parce qu'elle devait permettre de combler le manque d'expérience de la personne immigrante ou issue d'une minorité

visible embauchée (36 %), de créer un nouveau poste (23 %), de diminuer les coûts (sans autres précisions) (17 %) ou de compenser la période d'adaptation (12 %) (figure 3.2.2). Il est à noter que plus d'une réponse était admise, de sorte que le total peut excéder 100 %.

Figure 3.2.2

Les principales raisons invoquées par les entreprises pour justifier l'importance accordée à la subvention consentie dans le contexte du programme (n = 452)



Les entreprises pour lesquelles la possibilité d'obtenir une subvention a constitué un incitatif peu ou pas important (n = 93) ont généralement justifié leur position en affirmant qu'elles auraient embauché la personne même sans subvention (43 %) ou que les compétences de la personne étaient plus importantes que la subvention (41 %). Il semble donc que le programme ait pu constituer une aubaine pour certaines entreprises, notamment pour celles qui auraient embauché la personne même sans subvention (celles-ci représentent 7 % des 546 entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme). En contrepartie, il faut préciser que le sondage a été effectué plusieurs mois après l'embauche des personnes et que l'opinion des représentants des entreprises au sujet de l'importance de la subvention a pu changer, notamment si la personne embauchée a répondu aux attentes de l'entreprise. Ceci pourrait avoir pour conséquence de surestimer le sentiment d'avoir profité d'une aubaine.

3.3 LE RENDEMENT ET LES RELATIONS INTERPERSONNELLES AU TRAVAIL

3.3.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus pour ce thème portent principalement sur les perceptions des représentants des entreprises et leurs attentes concernant :

- la capacité de la personne embauchée dans le contexte du PRIIME à apprendre les tâches à effectuer;
- la qualité du travail généralement accompli;
- la productivité de la personne;
- l'esprit d'initiative de la personne;
- la qualité de ses relations interpersonnelles avec ses collègues;

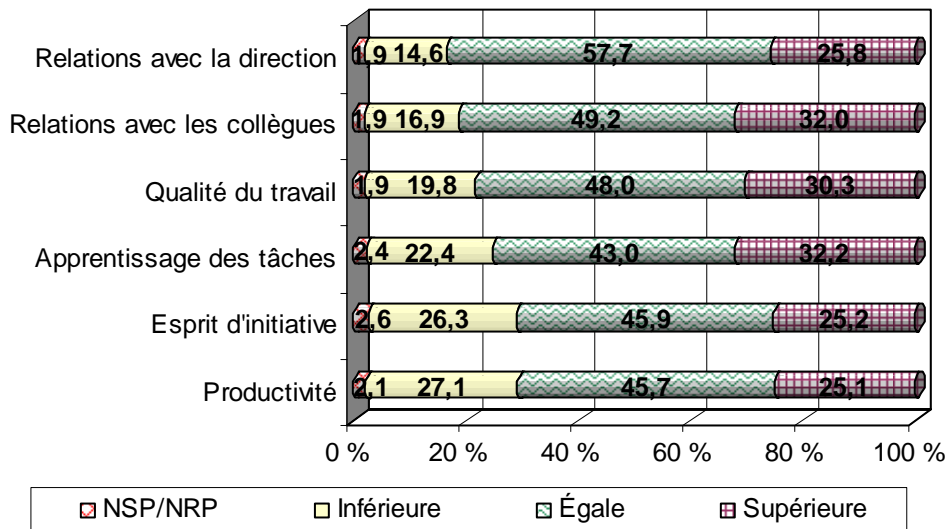
- la qualité de ses relations interpersonnelles avec les membres de la direction;
- les difficultés et les avantages liés au fait d'avoir embauché une personne immigrante ou issue d'une minorité visible.

3.3.2 Résultats

Pour chacun des indicateurs retenus, la majorité des entreprises considère que la personne embauchée dans le contexte du programme a satisfait ou surpassé leurs attentes (figure 3.3.1). Ainsi, en ordre décroissant, les attentes des employeurs ont été satisfaites ou surpassées en ce qui concerne les relations interpersonnelles des personnes avec les membres de la direction (84 %), leurs relations interpersonnelles avec leurs collègues (81 %), la qualité du travail généralement accompli (78 %), leur capacité à apprendre les tâches à effectuer (75 %), leur esprit d'initiative (71 %) et leur productivité (71 %).

Figure 3.3.1

Réponse aux attentes des employeurs par les personnes embauchées dans le contexte du programme au sujet du rendement et des relations interpersonnelles (n = 546)



Il est intéressant de noter que les entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible ont été plus nombreuses, toutes proportions gardées, que celles l'ayant déjà fait à considérer que la personne embauchée avait surpassé leurs attentes en ce qui a trait aux relations interpersonnelles avec les autres employés (40 %, contre 29 %) ainsi qu'aux relations interpersonnelles avec les membres de la direction (32 %, contre 23 %) et, en contrepartie, moins nombreuses à considérer qu'elles avaient simplement satisfait leurs attentes (44 %, contre 51 %, et 53 %, contre 60 %, respectivement) (tableau 3.3.1).

Aux dires des intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative, l'intérêt des employeurs pour les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible a grandi, mais des craintes persistent, notamment en ce qui concerne les réactions des autres travailleurs. Les résultats présentés dans le paragraphe précédant découlent peut-être du fait que certaines entreprises, parmi celles qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, avaient

des attentes moins élevées, parce qu'elles appréhendaient certaines difficultés et que ces difficultés ne se sont pas concrétisées, ou ont été moindres. Les données du présent sondage ne permettent toutefois pas de confirmer cette hypothèse.

Tableau 3.3.1

Qualité des relations interpersonnelles des personnes embauchées dans le contexte du programme avec leurs collègues et les membres de la direction selon l'embauche antérieure ou non de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible (en pourcentage)

Caractéristiques	Embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible	
	Oui (n = 382)	Non (n = 157)
Qualité des relations avec la direction		
NSP/NRP	2,3	0,6
Inférieure aux attentes	14,9	14,5
Égale aux attentes	59,7	52,6
Supérieure aux attentes	23,1	32,3
Qualité des relations avec les collègues		
NSP/NRP	1,9	1,2
Inférieure aux attentes	17,7	15,1
Égale aux attentes	51,5	43,9
Supérieure aux attentes	28,9	39,8

Les répondants des entreprises ont davantage eu le sentiment que la personne embauchée dans le contexte du programme satisfaisait ou surpassait les attentes lorsque les compétences de la personne étaient directement liées à l'emploi. Ainsi, ces entreprises ont été proportionnellement plus nombreuses à dire que la personne embauchée avait surpassé les attentes quant à la qualité du travail généralement accompli (34 %, contre 25 %), à sa capacité à apprendre les tâches à effectuer (36 %, contre 24 %), à son esprit d'initiative (29 %, contre 19 %) et à sa productivité (29 %, contre 18 %) (tableau 3.3.2).

En revanche, ces mêmes entreprises ont été moins nombreuses à juger que le rendement de la personne n'avait pas satisfait les attentes en ce qui concerne la qualité du travail généralement accompli (15 %, contre 29 %), sa capacité à apprendre les tâches à effectuer (17 %, contre 33 %), son esprit d'initiative (23 %, contre 33 %) et sa productivité (22 %, contre 37 %).

Tableau 3.3.2

Qualité du rendement au travail des personnes embauchées dans le contexte du programme selon la correspondance entre leur formation et l'emploi subventionné (en pourcentage)

Caractéristiques	Lien entre la formation et l'emploi	
	Direct (n = 369)	Indirect ou inexistant (n = 169)
Qualité du travail accompli		
NSP/NRP	1,3	1,2
Inférieure aux attentes	15,2	29,2
Égale aux attentes	50,0	44,8
Supérieure aux attentes	33,5	24,8
Capacité à apprendre les tâches à effectuer		
NSP/NRP	1,8	2,3
Inférieure aux attentes	17,1	32,9
Égale aux attentes	44,7	40,3
Supérieure aux attentes	36,4	24,5
Esprit d'initiative		
NSP/NRP	1,8	2,3
Inférieur aux attentes	23,2	33,1
Égal aux attentes	46,4	46,0
Supérieur aux attentes	28,6	18,6
Productivité		
NSP/NRP	1,3	2,3
Inférieure aux attentes	22,2	37,2
Égale aux attentes	47,8	42,1
Supérieure aux attentes	28,7	18,4

Un répondant sur quatre (24 %) a affirmé que le fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible a entraîné des difficultés pour l'entreprise (figure 3.3.2). La même proportion (25 %) a affirmé que cela avait constitué un atout. Il est à noter que 6 % des répondants ont mentionné que cela avait à la fois créé des difficultés et constitué un atout, alors que, pour plus de la moitié des entreprises (57 %), cela n'a entraîné aucune difficulté et n'a constitué aucun atout.

La principale difficulté mentionnée par les répondants ayant vécu des difficultés (n = 128) concerne la communication ou la compréhension de la langue (66 %) (figure 3.3.3). Dans une moindre mesure, les habitudes de vie différentes (16 %), les difficultés d'intégration (8 %), le non-respect des consignes ou de l'horaire (7 %), la méfiance de la part de certains employés ou clients (6 %) et les difficultés d'apprentissage (5 %) ont aussi constitué des difficultés. Il est à noter que plus d'une réponse était admise, de sorte que le total peut excéder 100 %.

Figure 3.3.2

Répartition des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon que le fait d'avoir embauché une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a entraîné des difficultés ou constitué un atout pour l'entreprise (n = 546)

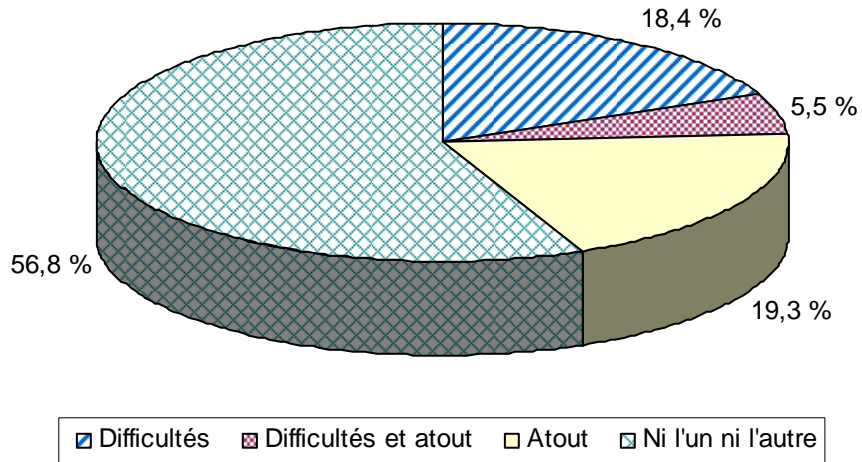
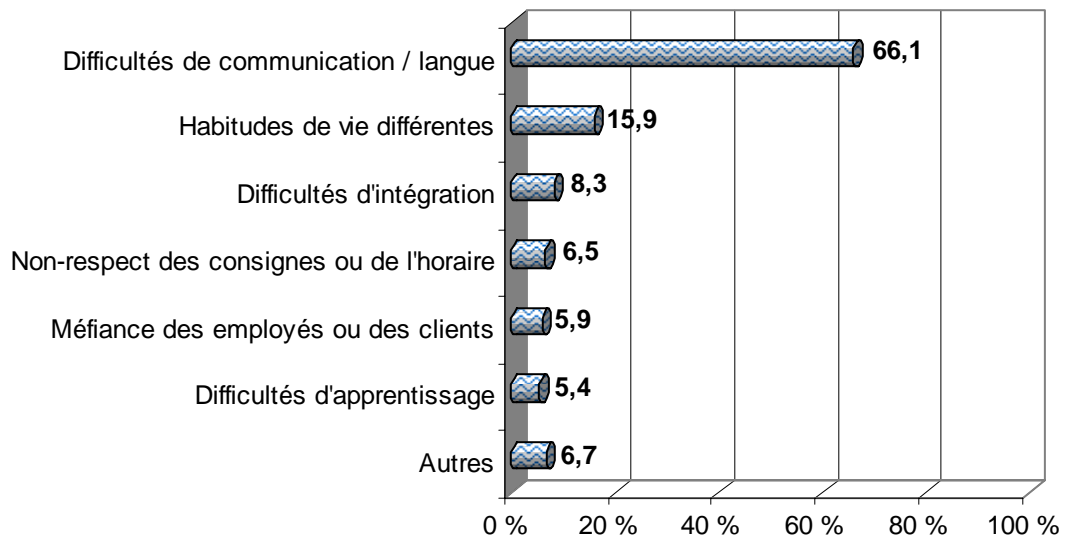


Figure 3.3.3

Principales difficultés liées au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible rapportées par les entreprises où cela a entraîné des difficultés (n = 128)



Les entreprises en affaires au Québec depuis moins de 10 ans (29 %, contre 21 %) et celles situées en dehors de Montréal (29 %, contre 20 %) ont davantage dit avoir vécu des difficultés. Il en va de même lorsque l'emploi n'était pas directement lié à la formation ou aux compétences de la personne immigrante ou issue d'une minorité visible (30 %, contre 21 %) (tableau 3.3.3).

Tableau 3.3.3

Difficultés liées au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Âge			
Moins de 10 ans (n = 187)	29,3	70,2	0,5
10 ans ou plus (n = 349)	20,7	79,3	0,0
Région			
Montréal (n = 291)	19,8	80,2	0,0
Autres (n = 245)	28,7	70,9	0,4
Lien entre la formation et l'emploi			
Direct (n = 384)	20,9	78,8	0,3
Indirect ou inexistant (n = 168)	29,9	70,1	0,0

Les avantages mentionnés par les entreprises ayant constaté que l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible avait constitué un atout (n = 133) sont une plus grande ouverture au multiculturalisme (22 %), une utilisation des façons de faire et des expertises venant d'ailleurs (22 %), la connaissance d'autres langues (22 %), ainsi que la contribution au développement de marchés extérieurs (17 %) et de la clientèle de la communauté (17 %). Ils touchent aussi les compétences et la productivité de la personne (10 %) (figure 3.3.4). Il est à noter que plus d'une réponse était admise, de sorte que le total peut excéder 100 %.

Pour les entreprises en affaires au Québec depuis moins de 10 ans, l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a plus fréquemment constitué un atout (34 %, contre 20 %) (tableau 3.3.4). À ce sujet, précisons que 10 % d'entre elles ont rapporté avoir vécu des difficultés, mais considèrent en même temps que cette embauche a constitué un atout. Il semble donc que les difficultés plus fréquemment rapportées par celles-ci (tableau 3.3.3) aient été, pour certaines du moins, compensées par des éléments positifs liés à cette embauche.

En outre, les entreprises situées à Montréal ont été plus nombreuses, toutes proportions gardées, à considérer que l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a représenté un atout (28 %, contre 20 %). Il en est de même lorsque l'emploi était directement lié à la formation ou aux compétences de la personne (27 %, contre 19 %).

Figure 3.3.4

Principaux avantages liés au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible pour les entreprises qui considèrent que cela a constitué un atout (n = 133)

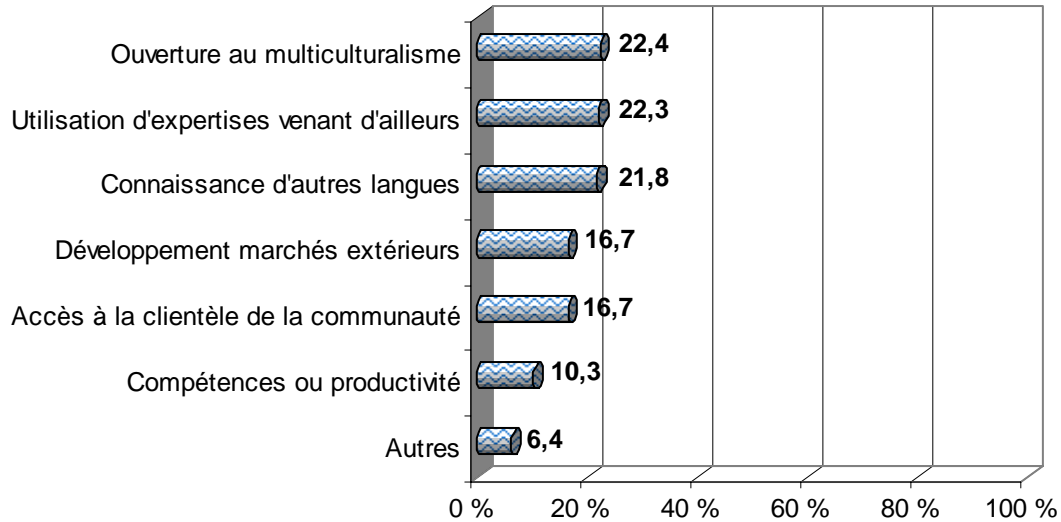


Tableau 3.3.4

Avantages liés au fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible selon quelques caractéristiques des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Âge			
Moins de 10 ans (n = 187)	34,2	64,3	1,5
10 ans ou plus (n = 349)	19,7	79,7	0,6
Région*			
Montréal (n = 291)	28,3	70,7	1,0
Autres (n = 245)	20,2	79,0	0,8
Lien entre la formation et l'emploi			
Direct (n = 384)	27,1	72,4	0,5
Indirect ou inexistant (n = 168)	18,8	79,4	1,8

* Le niveau de signification statistique se situe entre 0,10 et 0,05.

3.4 LES ACTIVITÉS ORGANISÉES PAR LES ENTREPRISES

3.4.1 Définition des indicateurs

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

- le nombre d'activités organisées par l'entreprise pour faciliter l'intégration de la personne immigrante ou issue d'une minorité visible embauchée dans le contexte du programme;
- la proportion d'entreprises dans lesquelles une personne a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès de la personne embauchée dans le contexte du programme;
- la durée de la période au cours de laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- l'utilité d'avoir une personne qui agit comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès de la personne embauchée. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant organisé ce type d'activités;
- la proportion d'entreprises ayant organisé des activités pour permettre à la personne de s'intégrer à son milieu de travail;
- la nature des activités d'intégration organisées. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- l'utilité des activités d'intégration pour la personne. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- la proportion d'entreprises où la personne embauchée dans le contexte du programme a participé à des activités de formation organisées par l'entreprise;
- la nature des activités de formation organisées. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- l'utilité des activités de formation pour la personne. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- la proportion d'entreprises ayant organisé des activités de sensibilisation du personnel aux particularités d'autres cultures;
- la nature des activités de sensibilisation. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- l'utilité des activités de sensibilisation. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant offert ce type d'activités;
- la proportion d'entreprises ayant adapté des documents destinés à la personne embauchée dans le contexte du programme.

3.4.2 Résultats

La quasi-totalité des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (97 %) a déclaré avoir organisé une ou plusieurs activités en vue de faciliter l'intégration de la personne immigrante ou issue d'une minorité visible à son milieu de travail (tableau 3.4.1). Environ une entreprise sur sept (14 %) a organisé une activité, trois sur 10 (29 %) en ont organisé deux, 28 % en ont organisé trois et 18 %, quatre ou plus. Une entreprise sur 12 (8 %) a organisé au moins une activité, sans qu'il soit possible d'en préciser le nombre, en raison de données manquantes à certaines questions. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon les caractéristiques des entreprises ou celles des emplois occupés par les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

Plus de neuf entreprises sur 10 (92 %) ont déclaré qu'une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès de la personne embauchée dans le contexte du programme. Une entreprise sur deux (49 %) a organisé une activité d'intégration au milieu de travail, 64 % ont offert de la formation, environ le tiers (35 %) ont organisé des activités de sensibilisation du personnel et 7 % ont adapté des documents destinés à la personne embauchée dans le contexte du programme. Il est important de souligner que, même si elles peuvent s'inscrire dans les différents volets du programme, ces activités n'offrent qu'une estimation partielle de l'utilisation des volets du programme par les entreprises, puisque d'autres activités admissibles n'ont pas été abordées lors du sondage.

Tableau 3.4.1

**Le nombre et le type d'activités offertes par les entreprises
 ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (n = 546)**

Activités	%
Nombre d'activités	
Aucune	3,2
Une seule	14,2
Deux	28,8
Trois	27,7
Quatre ou plus	17,9
Indéterminé	8,4
Tuteur, <i>coach</i> ou accompagnateur	
Oui	92,2
Non	7,1
Ne sait pas / ne répond pas	0,7
Activités d'intégration au milieu de travail	
Oui	48,6
Non	49,2
Ne sait pas / ne répond pas	2,2
Activités de formation	
Oui	63,8
Non	34,2
Ne sait pas / ne répond pas	1,9
Activités de sensibilisation du personnel	
Oui	35,1
Non	61,7
Ne sait pas / ne répond pas	3,2
Adaptation de documents	
Oui	6,6
Non	92,3
Ne sait pas / ne répond pas	1,1

Les résultats concernant la fréquence des activités d'intégration au milieu de travail et de formation sont cohérents avec ceux obtenus grâce au sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme, selon lesquelles 49 % et 55 %, respectivement, des entreprises auraient offert de telles activités. Dans le cas des activités de formation, l'écart (64 %, contre 55 %) pourrait s'expliquer par le fait que le présent sondage a été effectué plus tard. Par contre,

on note un écart appréciable en ce qui concerne la présence d'une personne de l'entreprise ayant agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur, seulement 62 % des personnes ayant déclaré que quelqu'un avait joué ce rôle. Cet écart pourrait bien entendu s'expliquer, du moins en partie, par une interprétation différente de ce rôle de la part des personnes ayant participé au programme et de la part des entreprises subventionnées. La durée (en semaines), l'intensité (en fréquence quotidienne) et la qualité du soutien offert par la personne ayant agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur pourraient aussi contribuer à expliquer cet écart. Les données du sondage ne permettent toutefois pas de fournir d'explications concluantes quant à la divergence de vues entre les personnes ayant participé au programme et les entreprises subventionnées.

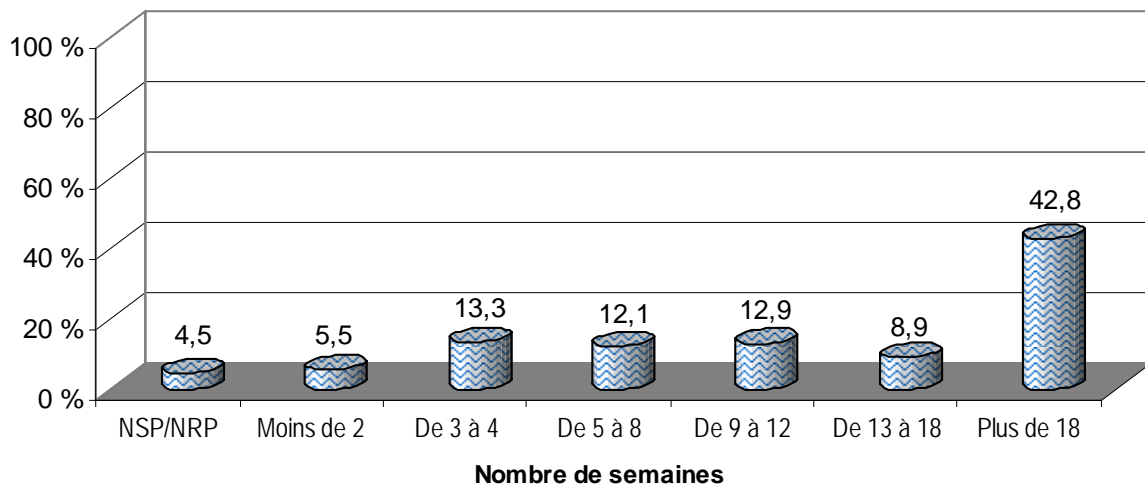
La présence d'une personne ayant agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur

Comme nous l'avons vu, presque toutes les entreprises ont déclaré qu'une personne de l'entreprise avait agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès des personnes embauchées dans le contexte du programme, tel que prévu par le volet 1.

La durée de la période au cours de laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès des personnes embauchées varie grandement d'une entreprise à l'autre, passant de moins de deux semaines (6 %) à plus de 18 semaines (43 %) (figure 3.4.1). Rappelons à ce sujet que le volet 1 couvre une période n'excédant pas 30 semaines.

Figure 3.4.1

La durée, en semaines, de la période durant laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès de la personne embauchée dans le contexte du programme (n = 503)



La période au cours de laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur auprès des personnes embauchées a été plus fréquemment supérieure à 18 semaines dans les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (54 %) ou lorsqu'il s'agissait d'un poste de gestion ou d'un emploi requérant une formation universitaire (54 %) (tableau 3.4.2). On note aussi un lien entre la durée de la période

d'accompagnement et l'apparition de difficultés liées au fait que la personne embauchée était immigrante ou issue d'une minorité visible. Les entreprises ayant rapporté avoir vécu de telles difficultés ont été plus nombreuses à avoir effectué un accompagnement durant plus de 18 semaines (53 %, contre 40 %). Les données ne permettent toutefois pas de déterminer si l'accompagnement a duré plus de 18 semaines en raison de difficultés vécues, ou si les difficultés sont survenues malgré un accompagnement de plus de 18 semaines.

Toujours parmi celles où une personne a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur, neuf entreprises sur 10 (90 %) considèrent que l'accompagnement a été tout à fait (55 %) ou plutôt (35 %) utile à la personne embauchée, alors que 5 % pensent qu'il a été plutôt inutile et 3 %, tout à fait inutile. L'accompagnement est davantage jugé inutile lorsque les attentes de l'entreprise n'ont pas été comblées. En effet, parmi celles qui considèrent que la personne embauchée n'a pas répondu aux attentes (n variant de 73 à 140 selon le critère relatif au rendement ou aux relations interpersonnelles), la proportion d'entreprises qui considèrent que l'accompagnement a été plutôt ou tout à fait inutile varie entre 15 % et 23 %. À ce sujet, il convient de rappeler que la satisfaction des attentes est aussi associée à la concordance entre la formation de la personne embauchée et l'emploi subventionné (voir tableau 3.3.2). D'ailleurs, l'accompagnement a aussi, mais dans une moindre mesure, été jugé plus fréquemment inutile lorsque les compétences de la personne embauchée n'étaient pas directement liées à l'emploi subventionné (12 %, contre 6 %). Il semble donc que l'accompagnement n'ait pas toujours donné les résultats escomptés et que la non-concordance entre les compétences de la personne embauchée et l'emploi subventionné ait pu, du moins dans certains cas, contribuer à cette situation.

Tableau 3.4.2

La durée, en semaines, de la période durant laquelle une personne de l'entreprise a agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Plus de 18 semaines	Moins de 18 semaines	NSP/NRP
Secteur d'activité (SCIAN)			
Autres secteurs (n = 380)	38,0	55,9	6,1
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	54,2	45,1	0,7
Niveau selon la CNP			
Universitaire ou en gestion (n = 133)	53,8	43,1	3,1
Autres (n = 410)	39,0	56,1	4,9

Les activités visant l'intégration au milieu de travail

Près de la moitié des entreprises (49 %) ont organisé des activités visant l'intégration au milieu de travail de la personne immigrante ou issue d'une minorité visible embauchée dans le contexte du programme. Rappelons que d'autres activités (voir page 8) peuvent s'inscrire dans le volet accompagnement (volet 2).

Des activités visant l'intégration au milieu de travail ont été plus fréquemment organisées par les entreprises en affaires au Québec depuis moins de 10 ans (57 %) et par celles du secteur des

services professionnels, scientifiques et techniques (58 %) (tableau 3.4.3). En revanche, de telles activités ont été moins fréquentes dans les entreprises du secteur de la fabrication (39 %).

Tableau 3.4.3

La tenue d'activités d'intégration au milieu de travail selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Âge de l'entreprise			
Moins de 10 ans (n = 187)	57,4	41,0	1,6
10 ans ou plus (n = 349)	43,8	53,7	2,5
Secteur d'activité (SCIAN)			
Fabrication (n = 151)	38,7	58,6	2,7
Commerce de gros ou de détail (n = 74)	50,4	49,6	0,0
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	58,4	37,8	3,8
Autres secteurs (n = 157)	48,0	50,7	1,3

Ces activités ont pris la forme de repas en équipe ou de cinq-à-sept (33 %), d'activités sociales telles que des activités sportives, des barbecues et des sorties à la cabane à sucre (25 %), de journées d'accueil, de visites de l'entreprise et de présentation du personnel (16 %), de réunions d'équipe (13 %), de fêtes, notamment pour souligner des anniversaires, (12 %) ainsi que de formation et d'accompagnement (12 %) (tableau 3.4.4). Il est à noter que plus d'une réponse était admise et que le total peut excéder 100 %.

Tableau 3.4.4

La nature des activités d'intégration au milieu de travail organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (n = 265)

Activités	%
Repas en équipe / cinq-à-sept	33,3
Activités sociales	24,9
Journées d'accueil	15,5
Réunions d'équipe	12,6
Fêtes/anniversaires	12,4
Formation/accompagnement	11,6
Invitation à des événements	3,4
Autres	5,6

La grande majorité des entreprises qui ont organisé des activités visant l'intégration des personnes embauchées à leur milieu de travail (89 %) considère que ces activités ont été tout à fait utiles (46 %) ou plutôt utiles (43 %) à ces personnes, alors que 5 % jugent qu'elles ont été plutôt inutiles et 3 %, tout à fait inutiles. Encore ici, les activités ont été jugées plus fréquemment inutiles lorsque le rendement de la personne embauchée concernant sa capacité à apprendre les tâches à effectuer (18 %), la qualité de son travail (21 %) et sa productivité (22 %) a été inférieur

aux attentes. Ceci nous incite à croire que certains employeurs sont plus enclins à considérer qu'une activité est inutile lorsqu'elle n'améliore pas la productivité de la personne.

Les activités de sensibilisation du personnel

Plus du tiers des entreprises (35 %) disent avoir organisé des activités de sensibilisation du personnel aux particularités d'autres cultures. Ces activités s'inscrivent au volet 3, adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines.

Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon les caractéristiques de l'entreprise ou celles de l'emploi subventionné. Par contre, de telles activités ont été plus fréquentes dans les entreprises où le fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible a entraîné des difficultés (43 %) et dans celles où cela a constitué un atout (50 %). Le sondage ne permet toutefois pas de déterminer si ces activités ont précédé, ou suivi, les difficultés ou les avantages mentionnés.

Ces activités ont pris principalement la forme de partages et d'échanges culturels tels que des échanges de recettes ou de musique (28 %), d'incitations à faire preuve de patience, de compréhension (20 %), de discussions en équipe (16 %) ainsi que d'équipes multiethniques (7 %) (tableau 3.4.5). Il est à noter que plus d'une réponse était admise, de sorte que le total peut excéder 100 %.

Tableau 3.4.5

La nature des activités de sensibilisation du personnel organisées par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (n = 191)

Activités	%
Partage culturel	27,5
Incitation à la patience, à la compréhension	19,9
Discussions en équipe	16,3
Équipes multiethniques	7,3
Politique interne, éthique	5,7
Dates importantes soulignées	5,4
Soutien externe / consultant	3,5
Formation sur la gestion des RH	2,6
Rencontres individuelles	2,2
Autre	4,0

La grande majorité des entreprises qui ont organisé des activités de sensibilisation du personnel aux particularités d'autres cultures (91 %) considère que ces activités ont été tout à fait utiles (46 %) ou plutôt utiles (45 %) à l'entreprise, alors que 5 % jugent qu'elles ont été plutôt inutiles et 1 %, tout à fait inutiles. Le nombre d'entreprises qui considèrent inutiles les activités de sensibilisation qu'elles ont organisées est trop petit pour permettre des analyses plus détaillées.

Près de la moitié des 355 entreprises qui n'ont pas organisé d'activités de sensibilisation du personnel aurait un grand intérêt (17 %) ou un certain intérêt (32 %) pour le volet adaptation des

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

outils et des pratiques de gestion afin de tenir compte d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures, alors que 33 % ont déclaré que ce volet ne présentait que peu d'intérêt et 14 %, qu'il ne présentait aucun intérêt. Aucune différence significative n'a été observée à ce sujet selon les caractéristiques des entreprises. Ces dernières expliquent principalement leur absence ou leur manque d'intérêt pour ce volet par le fait que cela ne répond pas à un besoin (87 %).

Les activités de formation

Près des deux tiers des entreprises (64 %) ont organisé des activités de formation auxquelles ont participé les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible embauchées dans le contexte du programme. Ce type d'activités est couvert par le volet 4, adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain.

Les activités de formation ont été plus fréquemment organisées par les entreprises du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (75 %) et par les entreprises de plus de 50 employés (73 %) comparativement à celles comptant de 6 à 15 employés (58 %) et cinq employés ou moins (62 %) (tableau 3.4.6).

Tableau 3.4.6

La tenue d'activités de formation selon quelques caractéristiques des entreprises et de l'emploi subventionné dans le contexte du programme (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non	NSP/NRP
Secteur d'activité (SCIAN)			
Autres secteurs (n = 380)	59,5	38,2	2,3
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 156)	75,0	23,7	1,2
Nombre actuel d'employés			
Cinq ou moins (n = 162)	57,9	40,9	1,2
De 6 à 15 (n = 156)	62,0	36,8	1,2
De 16 à 50 (n = 136)	68,1	31,2	0,7
51 ou plus (n = 81)	72,6	20,7	6,7
Niveau selon la CNP			
Universitaire ou en gestion (n = 133)	70,6	28,7	0,7
Collégial ou programme d'apprentissage (n = 234)	64,4	32,5	3,1
Secondaire ou moins (n = 171)	58,4	40,1	1,5
Lien entre le diplôme et l'emploi			
Direct (n = 384)	67,6	30,0	2,5
Indirect ou inexistant (n = 168)	56,3	42,8	0,9

Des activités de formation ont aussi été plus fréquemment organisées lorsque l'emploi était associé à un poste de gestion ou requérait une formation de niveau universitaire selon la CNP (71 %), comparativement à un niveau secondaire ou moins (58 %), ainsi que lorsque la formation de la personne embauchée était directement liée à l'emploi (68 %, contre 56 %).

L'étude portant sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (MESSF, 2005) a aussi montré que le taux de formation était plus élevé parmi le personnel de

direction, les cadres et le personnel professionnel et technique. De même, une analyse récente des données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) de 2003 montre que le taux de formation formelle liée à l'emploi parrainée par l'employeur est plus élevé parmi les cadres et les professionnels et qu'il augmente avec la taille de l'entreprise, tant au Québec qu'au Canada (Bélanger, Doray et Lévesque, 2008). Cette étude montre aussi que la formation est plus fréquente dans le secteur de la finance et des assurances et dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques que dans les secteurs du commerce de gros ou de détail et celui de la fabrication. Par contre, elle est moins fréquente que dans le secteur de l'administration publique. Ce dernier est toutefois quasi absent de notre sondage (0,4 %, voir tableau 2.1.1).

Les formations offertes concernent principalement l'apprentissage de logiciels, la programmation et l'informatique (32 %), la formation continue en entreprise (12 %), les produits et services offerts par l'entreprise (9 %), l'apprentissage du français ou de l'anglais (9 %), l'administration, la comptabilité et les finances (9 %) ainsi que le contrôle de la qualité et les normes ISO (8 %) (tableau 3.4.7). Il est à noter que plus d'une réponse était admise, de sorte que le total peut excéder 100 %.

Tableau 3.4.7

**La nature des activités de formation organisées par les entreprises
ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (n = 350)**

Formation	%
Informatique	31,6
Formation continue à l'interne	12,2
Produits et services de l'entreprise	9,2
Cours de français, d'anglais	9,0
Administration ou finance	8,9
Contrôle de la qualité	8,4
Santé et sécurité	5,1
Vente ou marketing	4,8
Machinerie	3,1
Architecture ou dessin	2,8
Formation technique	2,8
Sciences ou laboratoire	2,5
Gestion des ressources humaines	2,3
Législation / normes du travail	2,3
Agriculture ou élevage	2,0
Construction/APCHQ	1,9
Conduite de véhicule	1,2
Autres	8,5

La très grande majorité (93 %) des entreprises ayant offert de la formation considère que cela a été tout à fait utile (56 %) ou plutôt utile (38 %) pour la personne embauchée, alors que 4 % jugent que cela a été plutôt inutile et 2 %, tout à fait inutile. Encore une fois, la formation a été jugée plus fréquemment inutile lorsque les attentes de l'entreprise envers la personne n'ont pas

été comblées. En effet, parmi celles qui estiment que la personne embauchée n'a pas répondu aux attentes, la proportion d'entreprises qui considèrent que la formation a été plutôt ou tout à fait inutile varie entre 14 % et 21 %, selon le critère considéré, alors qu'à l'inverse elle n'excède pas 2 % lorsque la personne embauchée a surpassé les attentes de l'entreprise relativement à son rendement. Ces résultats nous incitent à croire que la formation a été jugée inutile lorsqu'elle n'a pas permis d'améliorer les performances de la personne embauchée.

3.5 LA SATISFACTION ENVERS LE PROGRAMME

3.5.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus pour cette section concernent le niveau de satisfaction des entreprises et leurs motifs d'insatisfaction relativement :

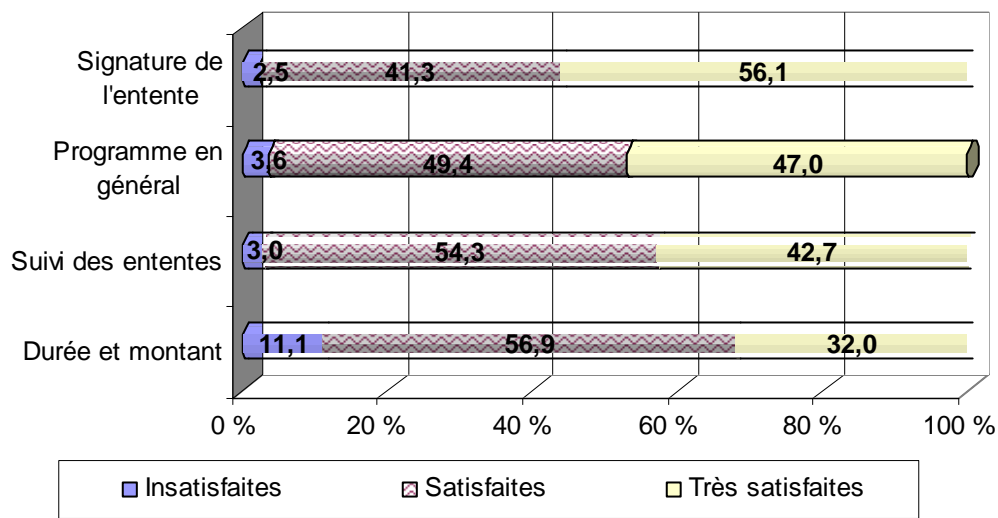
- au processus menant à la signature de l'entente avec Emploi-Québec;
- au montant et à la durée de la subvention;
- au suivi des ententes;
- au programme en général.

3.5.2 Résultats

Le taux de satisfaction des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du PRIIME est généralement très élevé (figure 3.5.1). Ainsi, elles se sont dites très satisfaites (56 %) ou satisfaites (41 %) du processus ayant mené à la signature de l'entente avec Emploi-Québec, très satisfaites (47 %) ou satisfaites (49 %) du programme en général, très satisfaites (43 %) ou satisfaites (54 %) du suivi effectué et très satisfaites (32 %) ou satisfaites (57 %) du montant et de la durée de la subvention.

Figure 3.5.1

La satisfaction des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme envers celui-ci et certains de ses aspects administratifs (n = 546)



Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Les quelques entreprises insatisfaites du processus ayant mené à la signature de l'entente avec Emploi-Québec ont déploré la longueur du processus, la difficulté à obtenir le nom de la personne avec qui communiquer et le manque de clarté des documents ou le fait d'avoir eu de la difficulté à les remplir. Quant à la durée et au montant de la subvention, les entreprises insatisfaites auraient surtout souhaité que la subvention dure plus longtemps. Certaines ont mentionné que les montants étaient insuffisants et d'autres ont rapporté des retards dans les paiements. Concernant le suivi effectué, les processus ont été jugés trop longs ou trop compliqués et les contacts, pas assez fréquents. Notons aussi que 3 % des 546 entreprises interrogées ont dit n'avoir bénéficié d'aucun suivi. Finalement, concernant le programme dans son ensemble, les motifs d'insatisfaction ont porté sur la personne embauchée (incompétence, difficulté à intégrer l'équipe, personne difficile à gérer), sur les processus (lourdeurs administratives) et sur la durée et le montant de la subvention. Il est à noter que le nombre d'entreprises insatisfaites est trop petit pour permettre l'établissement précis des motifs d'insatisfaction, raison pour laquelle aucune proportion n'a été présentée à ce sujet.

Chapitre 4

Les effets bruts du programme

4.1 LE MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI

4.1.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus sont :

- la proportion de personnes embauchées dans le contexte du programme qui occupaient toujours, au moment du sondage, soit 20 mois en moyenne après la fin de la subvention, un emploi dans l'entreprise ayant obtenu la subvention. Il pouvait s'agir du même emploi (même poste) ou d'un emploi différent;
- les motifs de fin d'emploi dans l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme.

4.1.2 Résultats

Au moment du sondage, soit 20 mois en moyenne après la fin de la subvention, deux personnes embauchées dans le contexte du programme sur cinq (39 %) occupaient toujours un emploi dans l'entreprise ayant reçu la subvention (tableau 4.1.1). Cette proportion est moindre que celle établie lors du sondage mené auprès des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible embauchées dans le contexte du programme (48 %), mais ce sondage avait eu lieu moins d'un an (45 semaines en moyenne) après leur participation au programme. Ce même sondage avait aussi montré que la majorité des personnes (77 %) étaient en emploi à ce moment, de sorte que plus de la moitié de celles qui n'avaient pas maintenu leur lien d'emploi avec l'employeur subventionné ($(77 \% - 48 \%) / (100 \% - 48 \%) = 56 \%$) avaient trouvé un nouvel emploi.

Tableau 4.1.1

**Le maintien du lien d'emploi avec l'entreprise ayant reçu
une subvention dans le contexte du programme (n = 546)**

Indicateurs	%
Maintien en emploi dans l'entreprise	
Même poste	32,9
Autre poste	6,2
Total	39,1

Le maintien en emploi a été plus élevé parmi les entreprises comptant 16 employés ou plus (49 %), comparativement à celles comptant cinq employés ou moins (29 %), ainsi que parmi celles qui ont considéré que l'embauche de la personne avait constitué un atout (50 %, contre 36 %) (tableau 4.1.1). Sans surprise, on constate aussi que le maintien en emploi dans l'entreprise est fortement associé à la réponse de la personne embauchée aux attentes de l'employeur quant à son rendement et à ses relations interpersonnelles. Ainsi, les personnes ayant satisfait ou surpassé les attentes de leur employeur étaient nettement plus nombreuses, toutes proportions gardées, à avoir maintenu un lien d'emploi.

Tableau 4.1.2

Le maintien du lien d'emploi avec l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon la taille de l'entreprise, l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non
Nombre actuel d'employés		
Cinq ou moins (n = 162)	29,0	71,0
De 6 à 15 (n = 156)	36,4	63,6
De 16 à 50 (n = 136)	48,8	51,2
51 ou plus (n = 81)	48,3	51,7
Possibilité d'avoir une subvention		
Très importante (n = 280)	34,9	65,1
Plutôt, peu ou pas importante (n = 266)	43,4	56,6
Atout pour l'entreprise		
Non (n = 405)	35,9	64,1
Oui (n = 135)	49,6	50,4
Qualité du travail accompli		
Inférieure aux attentes (n = 108)	10,9	89,1
Égale aux attentes (n = 261)	37,0	63,0
Supérieure aux attentes (n = 165)	62,6	37,4
Capacité à apprendre les tâches à effectuer		
Inférieure aux attentes (n = 122)	15,5	84,5
Égale aux attentes (n = 234)	40,2	59,8
Supérieure aux attentes (n = 175)	56,4	43,6
Esprit d'initiative		
Inférieur aux attentes (n = 143)	20,0	80,0
Égal aux attentes (n = 250)	43,6	56,4
Supérieur aux attentes (n = 137)	52,7	47,3
Productivité		
Inférieure aux attentes (n = 147)	15,9	84,1
Égale aux attentes (n = 249)	41,0	59,0
Supérieure aux attentes (n = 136)	61,8	38,2
Qualité des relations avec les collègues		
Inférieure aux attentes (n = 92)	21,7	78,3
Égale aux attentes (n = 268)	37,2	62,8
Supérieure aux attentes (n = 174)	53,6	46,4
Qualité des relations avec la direction		
Inférieure aux attentes (n = 79)	14,1	85,9
Égale aux attentes (n = 314)	40,4	59,6
Supérieure aux attentes (n = 140)	51,4	48,6
Activités de formation		
Non (n = 186)	28,3	71,7
Oui (n = 350)	45,5	54,5
Activités de sensibilisation		
Non (n = 338)	43,6	56,4
Oui (n = 191)	33,2	66,8

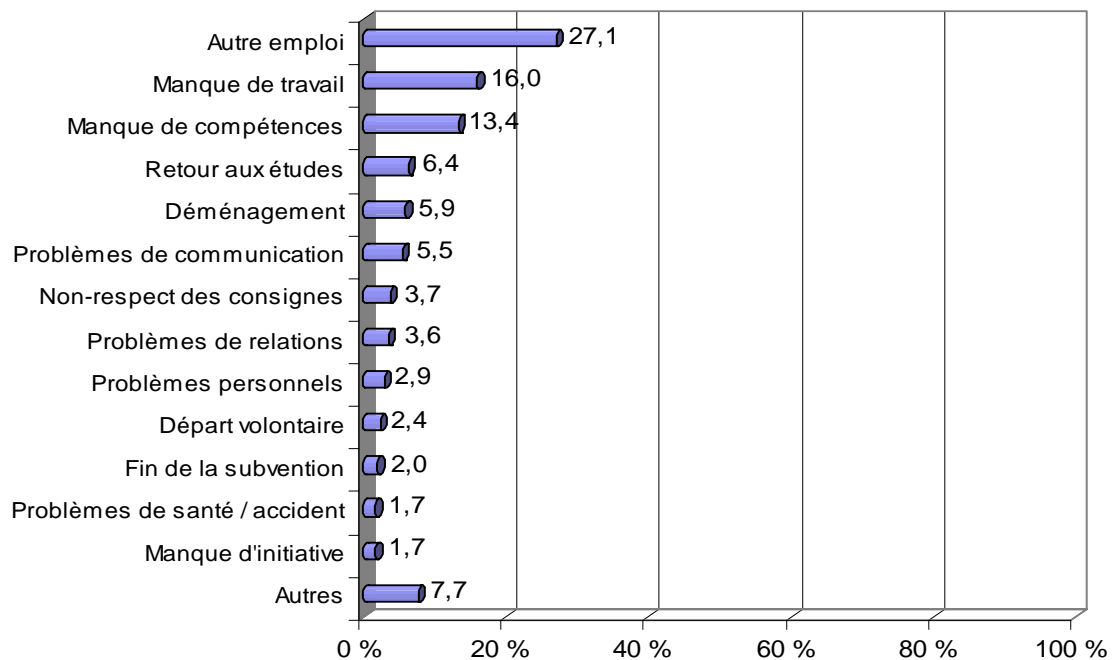
Le maintien en emploi a été un peu plus faible dans les entreprises qui accordaient beaucoup d'importance à la subvention (35 %, contre 43 %). À ce sujet, rappelons que les motifs invoqués par celles-ci pour justifier l'importance accordée à la subvention (figure 3.2.2, p. 31) concernaient généralement certaines lacunes à combler (expérience, productivité, apprentissage, etc.). De plus, les coûts de recrutement et d'embauche seraient assez élevés comparativement à la subvention accordée⁴. Il est donc permis de croire que l'écart observé n'est pas dû au fait, du moins de façon marquée, que les entreprises aient simplement voulu bénéficier d'une subvention.

Par ailleurs, on note aussi un lien entre le maintien en emploi et la tenue d'activités de formation ou de sensibilisation du personnel aux particularités d'autres cultures. Ainsi, le lien d'emploi a été plus fréquemment maintenu lorsque les personnes embauchées dans le contexte du programme ont participé à des activités de formation organisées par l'entreprise (45 %, contre 28 %), mais il a été moins fréquemment maintenu lorsque l'entreprise a offert des activités de sensibilisation du personnel (33 %, contre 44 %). Il est important de souligner que cela ne signifie toutefois pas qu'il existe un lien causal entre la tenue de ces activités et le maintien en emploi.

Les principales raisons invoquées par les employeurs pour expliquer la perte de l'emploi sont l'obtention d'un autre emploi (27 %), le manque de travail ou la perte de contrats (16 %) et le manque de compétences de la personne embauchée (13 %) (figure 4.1.1).

Figure 4.1.1

Les raisons pour lesquelles les personnes embauchées dans le contexte du programme ne sont plus à l'emploi de l'entreprise ayant reçu la subvention (n = 333)



⁴ Selon les données présentées dans un texte de Kenneth T. Gaffey de Fidelity Investments sur le site rh.monster.ca, les coûts peuvent rapidement dépasser les 7 500 \$ accordés dans le cadre du volet 1.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

Peu d'employeurs ont invoqué la fin de la subvention (2 %) pour expliquer la fin de l'emploi, ce qui est cohérent avec les résultats du sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme (5 %). Pourtant, les motifs de fin d'emploi invoqués par les employeurs diffèrent selon l'importance qu'ils accordaient à la subvention. Ainsi, le manque de travail a été plus fréquemment invoqué par les entreprises lorsque la subvention était jugée très importante ou plutôt importante que lorsqu'elle était jugée peu ou pas importante (21 % et 14 %, contre 3 %) (tableau 4.1.3).

Sans surprise, le rendement de la personne embauchée a aussi été fortement associé aux motifs de fin d'emploi, le manque de compétences ayant été plus fréquemment invoqué lorsque les attentes des employeurs n'ont pas été comblées (de 21 % à 35 %, selon le critère). En contrepartie, l'obtention d'un autre emploi a été plus fréquemment invoquée lorsque la personne embauchée satisfaisait ou surpassait les attentes de son employeur (de 34 % à 43 %).

Tableau 4.1.3

Les motifs de fin d'emploi dans l'entreprise ayant reçu une subvention dans le contexte du programme selon l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles (en pourcentage)

Caractéristiques	Autre emploi	Manque de compétences	Manque de travail	Autres motifs
Possibilité d'avoir une subvention				
Très importante (n = 183)	25,1	12,4	20,9	41,6
Plutôt importante (n = 93)	31,9	10,2	14,1	43,8
Peu ou pas importante (n = 56)	26,8	22,3	3,4	48,6
Qualité du travail accompli				
Inférieure aux attentes (n = 103)	7,1	33,0	11,7	48,2
Égale aux attentes (n = 140)	34,3	6,6	20,6	38,5
Supérieure aux attentes (n = 77)	43,2	0,0	13,0	43,9
Capacité à apprendre les tâches à effectuer				
Inférieure aux attentes (n = 96)	10,5	34,7	7,2	47,6
Égale aux attentes (n = 165)	35,6	4,2	21,6	38,6
Supérieure aux attentes (n = 62)	38,2	1,2	17,7	42,9
Esprit d'initiative				
Inférieur aux attentes (n = 114)	22,1	22,7	10,7	44,5
Égal aux attentes (n = 141)	27,4	9,7	19,3	43,6
Supérieur aux attentes (n = 65)	38,4	4,5	19,7	37,5
Productivité				
Inférieure aux attentes (n = 124)	12,8	27,2	12,3	47,7
Égale aux attentes (n = 147)	36,1	6,7	21,2	35,9
Supérieure aux attentes (n = 52)	40,5	0,0	13,1	46,4
Qualité des relations avec les collègues				
Inférieure aux attentes (n = 72)	16,7	21,3	6,0	56,1
Égale aux attentes (n = 168)	30,6	13,4	17,2	38,7
Supérieure aux attentes (n = 81)	31,5	6,0	24,5	38,0
Qualité des relations avec la direction				
Inférieure aux attentes (n = 68)	15,6	26,8	10,9	46,7
Égale aux attentes (n = 187)	32,0	12,6	14,9	40,5
Supérieure aux attentes (n = 68)	28,5	4,0	26,1	41,4

4.2 LES RETOMBÉES DU PROGRAMME

4.2.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus concernant les retombées, perçues ou escomptées, du PRIIME sont :

- la proportion d'entreprises dans lesquelles le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans la façon de recruter du personnel et la nature de ces changements;
- la proportion d'entreprises dans lesquelles le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines et la nature de ces changements;
- l'influence du programme, selon les entreprises, sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

4.2.2 Résultats

Plus d'une entreprise sur trois (36 %) estime que le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans sa façon de recruter du personnel et une sur cinq (21 %), que le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans ses pratiques de gestion des ressources humaines (tableau 4.2.1). Plus de deux entreprises sur cinq (44 %) considèrent que le programme a entraîné, ou entraînera, des changements quant à l'un ou l'autre de ces aspects.

Tableau 4.2.1

Les retombées perçues ou escomptées sur la façon de recruter du personnel et sur les pratiques de gestion à la suite de la participation au programme (en pourcentage)

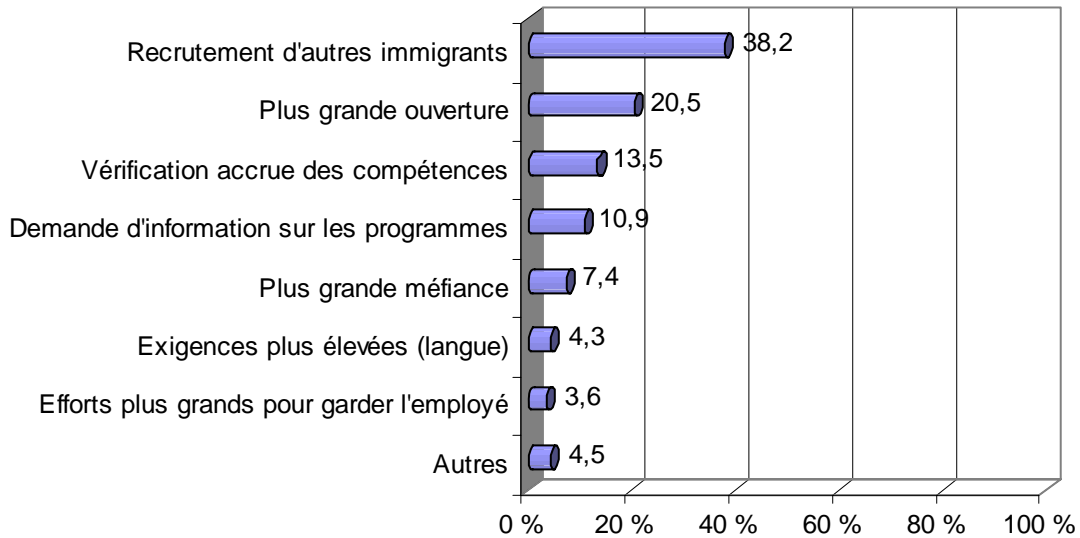
Indicateurs	Oui	Non	NSP/NRP
Retombées perçues ou escomptées (n = 546)			
Façon de recruter du personnel	36,0	61,7	2,3
Pratiques de gestion des ressources humaines	21,3	75,7	2,9
L'un ou l'autre de ces aspects	43,6	54,1	2,3

Le sentiment que le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans la façon de recruter du personnel est plus répandu parmi les entreprises qui ont accordé beaucoup ou assez d'importance à la subvention que parmi celles qui n'y ont accordé que peu ou pas d'importance (40 % et 37 %, contre 22 %). Il en est de même des entreprises où l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible a constitué un atout (47 %, contre 33 %).

Les principaux changements perçus ou escomptés quant à la façon de recruter du personnel concernent principalement le recrutement d'autres personnes immigrantes (38 %) et une plus grande ouverture à leur égard (21 %) (figure 4.2.1). En contrepartie, d'autres changements témoignent vraisemblablement d'une insatisfaction, puisqu'ils visent une vérification accrue des compétences (14 %), une plus grande méfiance (7 %) et des exigences langagières plus élevées (4 %).

Figure 4.2.1

La nature des retombées perçues ou escomptées sur la façon de recruter du personnel à la suite de la participation au programme (n = 196)

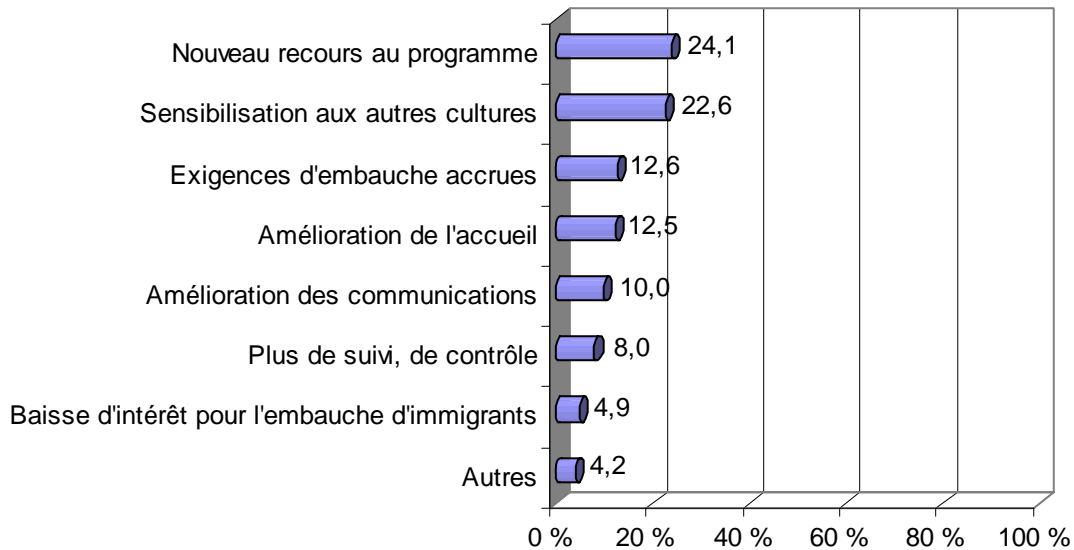


Le sentiment que le programme a entraîné, ou entraînera, des changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines est plus répandu parmi les entreprises en affaires depuis moins de cinq ans (30 %, contre 20 %). En contrepartie, ce sentiment est moins répandu parmi les entreprises du secteur de la fabrication (14 %, contre 24 %). Il en est de même pour les entreprises qui ont accordé peu ou pas d'importance à la subvention (13 %) comparativement à celles pour qui la subvention était plutôt ou très importante (23 %).

Les principaux changements perçus ou escomptés quant aux pratiques de gestion des ressources humaines concernent un nouveau recours au programme (24 %), la sensibilisation aux autres cultures (23 %), et l'amélioration de l'accueil (13 %) et des communications (10 %) (figure 4.2.2). Encore une fois, certains changements témoignent vraisemblablement d'une insatisfaction, puisqu'ils visent des exigences d'embauche accrues (13 %) et révèlent une diminution de l'intérêt pour l'embauche de personnes immigrantes (5 %).

Figure 4.2.2

La nature des retombées perçues ou escomptées sur les pratiques de gestion des ressources humaines à la suite de la participation au programme (n = 117)



La grande majorité des entreprises (84 %) considère que le programme aura une influence positive (54 %) ou plutôt positive (30 %) sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, alors que une entreprise sur 10 (12 %) pense qu'il n'aura aucune influence à ce sujet. En contrepartie, moins d'une entreprise sur 20 juge qu'il aura une influence plutôt négative (2 %) ou négative (1 %) (tableau 4.2.2).

L'influence du programme sur la motivation des entreprises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible a été plus fréquemment jugée positive par les entreprises de Montréal (60 %), celles qui accordaient beaucoup d'importance à la subvention (59 %) ainsi que celles où le fait que la personne embauchée ait été immigrante ou issue d'une minorité visible n'a pas entraîné de difficultés (56 %). Les entreprises qui ont connu des difficultés à cause de l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible ont eu une plus grande propension à considérer que le programme a eu une influence négative (8 %, contre 2 %).

En outre, le fait que la personne embauchée ait surpassé les attentes de l'employeur est généralement associé à une influence positive du programme sur l'éventuelle embauche d'autres personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible et, inversement, des attentes non comblées sont associées à une influence moins positive, voire négative, du programme.

Tableau 4.2.2

L'influence du programme sur la motivation des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible selon la région, l'importance accordée à la subvention, le rendement de la personne embauchée et la qualité de ses relations interpersonnelles (en pourcentage)

Caractéristiques	Négative	Neutre	Plutôt positive	Positive
Régions				
Montréal (n = 294)	2,4	11,6	25,3	59,7
Autres (n = 252)	5,3	11,4	35,5	46,5
Possibilité d'avoir une subvention				
Très importante (n = 280)	4,1	9,5	26,1	59,4
Plutôt importante (n = 170)	3,3	8,5	36,1	51,0
Peu ou pas importante (n = 92)	3,1	23,4	29,9	41,6
Difficultés vécues par l'entreprise				
Non (n = 414)	2,3	12,5	28,2	56,3
Oui (n = 130)	8,0	8,6	35,2	45,6
Qualité du travail accompli				
Inférieure aux attentes (n = 108)	8,7	14,8	27,5	47,0
Égale aux attentes (n = 261)	3,3	11,8	32,3	51,0
Supérieure aux attentes (n = 165)	1,2	8,5	27,4	62,9
Capacité à apprendre les tâches à effectuer				
Inférieure aux attentes (n = 122)	8,6	17,5	31,4	41,7
Égale aux attentes (n = 234)	3,3	8,8	30,1	55,5
Supérieure aux attentes (n = 175)	0,5	11,3	27,2	61,0
Esprit d'initiative				
Inférieur aux attentes (n = 143)	7,8	17,0	31,0	42,9
Égal aux attentes (n = 250)	2,4	8,7	28,4	59,1
Supérieur aux attentes (n = 137)	1,4	10,7	31,4	56,5
Productivité				
Inférieure aux attentes (n = 147)	8,4	12,8	32,3	42,9
Égale aux attentes (n = 249)	2,7	12,1	30,5	54,4
Supérieure aux attentes (n = 136)	0,0	9,4	26,4	64,2
Qualité des relations avec les collègues				
Inférieure aux attentes (n = 92)	9,2	17,9	28,0	44,9
Égale aux attentes (n = 268)	2,9	11,8	29,2	54,1
Supérieure aux attentes (n = 174)	1,7	7,3	3,5	60,0
Qualité des relations avec la direction				
Inférieure aux attentes (n = 79)	11,7	19,6	26,4	41,0
Égale aux attentes (n = 314)	2,5	11,7	31,2	53,3
Supérieure aux attentes (n = 140)	1,4	6,9	27,7	63,5
Total (n = 546)	3,7	11,5	29,8	53,8

4.3 L'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES OU ISSUES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

4.3.1 Définition des indicateurs

Les indicateurs retenus concernant l'insertion en emploi sont :

- la proportion d'entreprises qui ont embauché des personnes immigrantes en 2007 parmi celles ayant embauché du personnel;
- la proportion d'entreprises qui ont embauché des personnes issues d'une minorité visible en 2007 parmi celles ayant embauché du personnel;
- la proportion de personnes immigrantes parmi les personnes embauchées en 2007 dans les entreprises ayant embauché du personnel;
- la proportion de personnes issues d'une minorité visible parmi les personnes embauchées en 2007 dans les entreprises ayant embauché du personnel;
- la proportion actuelle d'employés immigrants, telle qu'indiquée par le répondant de l'entreprise. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant au moins un employé;
- la proportion actuelle d'employés issus d'une minorité visible, telle qu'indiquée par le répondant de l'entreprise. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant au moins un employé;
- la présence actuelle d'employés immigrants ou issus d'une minorité visible, telle que rapportée par le répondant de l'entreprise. Cet indicateur est calculé uniquement pour les entreprises ayant au moins un employé.

4.3.2 Résultats

Parmi les 546 entreprises sondées, 436 (80 %) avaient embauché une ou plusieurs personnes en 2007. Parmi ces 436 entreprises, 73 % avaient embauché une ou plusieurs personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible (tableau 4.3.1).

Parmi les entreprises qui ont embauché du personnel en 2007, l'embauche d'une ou de plusieurs personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible était plus répandue parmi les entreprises du secteur de la fabrication (80 %), parmi celles de la région de Montréal (85 %), parmi celles qui comptent actuellement 51 employés ou plus (90 %) ainsi que parmi celles (81 %) qui avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de recevoir la subvention dans le contexte du programme (tableau 4.3.1).

De plus, les entreprises qui jugent que la qualité du travail accompli par la personne embauchée dans le contexte du PRIIME a été inférieure à leurs attentes ont été moins nombreuses à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre en 2007 (62 %).

En moyenne, les personnes immigrantes ont représenté 42 % des personnes embauchées par ces entreprises en 2007 et, dans la moitié des entreprises qui ont embauché du personnel, elles ont représenté au moins le tiers (33 %) des personnes embauchées. Pour les personnes issues d'une minorité visible, ces valeurs sont respectivement de 29 % pour la moyenne et de 10 % pour la médiane. Il est important de rappeler qu'une personne peut à la fois être immigrante et issue d'une minorité visible.

Tableau 4.3.1

L'embauche, par les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme, de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins en main-d'œuvre en 2007 selon certaines caractéristiques des entreprises et la qualité du travail accompli par la personne embauchée (en pourcentage)

Caractéristiques	Oui	Non
Secteur d'activité (SCIAN)		
Fabrication (n = 128)	80,2	19,8
Commerce de gros et de détail (n = 54)	68,3	31,7
Services professionnels, scientifiques et techniques (n = 126)	68,2	31,8
Autres secteurs (n = 126)	70,9	29,1
Régions		
Montréal (n = 233)	85,3	14,7
Autres (n = 207)	57,6	42,4
Nombre actuel d'employés		
Cinq ou moins (n = 97)	65,8	34,2
De 6 à 15 (n = 134)	65,4	34,6
De 16 à 50 (n = 131)	75,2	24,8
51 ou plus (n = 78)	90,2	9,8
Embauche antérieure		
Non (n = 110)	48,4	51,6
Oui (n = 324)	80,5	19,5
Qualité du travail accompli		
Inférieure aux attentes (n = 83)	62,0	38,0
Égale aux attentes (n = 216)	72,3	27,7
Supérieure aux attentes (n = 135)	78,3	21,7
Total (n = 436)	72,7	27,3

Parmi les 527 entreprises qui comptaient au moins un employé en 2007, une sur sept (14 %) n'employait aucune personne immigrante, alors que, pour le quart des entreprises (25 %), les personnes immigrantes représentaient de 26 % à 50 % du personnel (tableau 4.3.2). Dans la même proportion d'entreprises (23 %), les personnes immigrantes représentaient plus de la moitié du personnel. Dans les autres entreprises, ces personnes représentaient entre 1 % et 10 % des employés (18 %) ou entre 11 % et 25 % d'entre eux (20 %).

Près du tiers (32 %) des entreprises ne comptaient aucun employé issu d'une minorité visible, alors que, pour une entreprise sur cinq (21 %), les personnes issues de minorités visibles représentaient de 1 % à 10 % du personnel, pour une autre entreprise sur cinq (20 %), de 11 % à 25 % des employés et, pour plus du quart des entreprises (27 %), 26 % ou plus du personnel.

Actuellement, parmi les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme qui comptaient au moins un employé, près de neuf sur 10 (88 %) employaient au moins une personne immigrante ou issue d'une minorité visible.

Tableau 4.3.2

**Présence de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible
dans les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (en pourcentage)**

Caractéristiques	%
Proportion d'employés immigrants (n = 520)	
0 %	14,0
De 1 % à 10 %	17,8
De 11 % à 25 %	20,0
De 26 % à 50 %	24,7
51 % ou plus	23,5
Proportion d'employés issus d'une minorité visible (n = 517)	
0 %	31,9
De 1 % à 10 %	20,5
De 11 % à 25 %	20,4
De 26 % à 50 %	17,5
51 % ou plus	9,8
Présence actuelle d'employés immigrants ou issus d'une minorité visible (n = 523)	
Oui	87,9
Non	12,1

Chapitre 5

Principaux constats et discussion

5.1 LES ENTREPRISES VISÉES ET LES ENTREPRISES REJOINTES

Le programme s'adresse à des petites et moyennes entreprises (PME) situées au Québec. Dans le contexte du PRIIME, il s'agit d'entreprises comptant moins de 250 employés. Les entreprises comptant 250 employés ou plus peuvent bénéficier du PRIIME mixte. Selon les renseignements obtenus, seulement 2 % des entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme (PRIIME ou PRIIME mixte) comptaient 250 employés ou plus. Ce résultat correspond à celui obtenu lors du sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme, qui a montré que, plus précisément pour le PRIIME, cette proportion était de 1 %. Ce critère semble donc largement respecté.

Le programme vise aussi à inciter les PME québécoises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Or, sept entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme sur 10 (71 %) avaient déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de recevoir cette subvention. La plupart d'entre elles l'avaient d'ailleurs fait sans subvention. Il semble donc qu'une majorité d'entreprises ayant bénéficié du programme étaient déjà sensibles à l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Il faut dire que la majorité de ces entreprises se situe sur l'île de Montréal et que l'embauche antérieure de personnes immigrantes s'est avérée plus répandue parmi les entreprises montréalaises. Ce dernier résultat est d'ailleurs conforme au constat présenté dans une étude récente réalisée pour la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (Lavoie, 2007) selon laquelle « l'embauche d'un nouvel immigrant au cours des cinq dernières années est davantage le fait des entreprises œuvrant en milieu urbain que celles en milieu rural. Les chiffres les plus élevés proviennent de Montréal et Québec, ce qui n'est guère surprenant compte tenu du nombre d'immigrants qui s'établissent dans ces villes ». En effet, selon les données du recensement de 2006, à elle seule, la région administrative de Montréal accueille les deux tiers (66 %) de la population immigrante québécoise.

Nous avons aussi observé que l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible était plus fréquente parmi les entreprises en affaires depuis cinq ans ou plus et parmi celles du secteur de la fabrication. Nous avons aussi constaté qu'elle augmentait avec la taille de l'entreprise. À ce sujet, mentionnons que Bourgeois et coll. (2006) font un constat similaire dans l'étude précitée, à savoir que l'embauche d'un nouvel immigrant au cours des cinq dernières années augmente avec la taille de l'entreprise. Ajoutons que, dans notre étude, il existe un lien étroit entre l'âge et la taille de l'entreprise : 70 % des entreprises en affaires depuis moins de cinq ans comptent 15 employés ou moins. Une analyse complémentaire de régression logistique (résultats non présentés dans le rapport) a été utilisée pour mieux comprendre l'influence propre à chacune de ces caractéristiques sur l'embauche antérieure de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Cette analyse montre que chacune des caractéristiques mentionnées précédemment exerce une influence sur la probabilité d'avoir déjà embauché une personne immigrante ou issue d'une minorité visible. De plus, le cumul de ces caractéristiques augmente cette probabilité. La probabilité atteint un sommet dans les entreprises ayant les quatre caractéristiques suivantes : être montréalaise, être en affaires depuis plus de cinq ans, faire partie du secteur de la fabrication et, surtout, compter plus de 50 employés.

En tenant compte de ce qui précède, on pourrait être tenté de concentrer l'effort de sensibilisation sur les entreprises présentant une probabilité moindre d'avoir déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible (petites entreprises jeunes et situées en région). Toutefois, selon plusieurs intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative, les entreprises qui

ont déjà embauché des personnes immigrantes sont plus ouvertes à l'embauche d'autres personnes immigrantes et, en conséquence, acceptent plus facilement de le faire. L'atteinte des objectifs de sensibilisation des entreprises et d'insertion professionnelle des personnes requiert donc une approche permettant la conciliation de ces deux résultats. D'une part, les efforts de sensibilisation devraient être intensifiés auprès des entreprises moins susceptibles d'avoir déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. D'autre part, le programme devrait rester accessible à toutes les entreprises admissibles, qu'elles aient ou non déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible afin de ne pas nuire à l'intégration en emploi des personnes ayant recours au programme.

5.2 L'INFORMATION SUR LE PROGRAMME ET SES VOLETS

Parmi les entreprises ayant reçu une subvention dans le contexte du programme, près d'une sur deux avait entendu parler des activités d'accueil et de familiarisation avec les façon de faire de l'entreprise (activités du volet 2, accompagnement) ou des formations d'appoint et des mises à niveau des compétences (activités du volet 4, adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain). Les entreprises étaient un peu moins nombreuses à avoir entendu parler du volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines pour tenir compte d'autres cultures de travail (volet 3).

Il est quelque peu étonnant de constater que les activités du volet 2 n'aient pas été davantage connues, car plusieurs intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative ont dit en avoir parlé régulièrement, notamment dans la région de Montréal, où ils le présentaient comme étant indissociable du volet 1. Ceci pourrait évidemment s'expliquer par le fait que le volet accompagnement englobe d'autres activités (accompagnement spécialisé, information sur les pratiques de travail et familiarisation avec l'environnement de travail), sur lesquelles les intervenants ont peut-être insisté davantage. À ce sujet, rappelons que presque tous les répondants au sondage ont déclaré qu'une personne de l'entreprise avait agi comme tuteur, *coach* ou accompagnateur. Il est donc possible que cette même personne ait fourni l'accompagnement spécialisé prévu au volet 2. Il faut aussi mentionner que le sondage a été effectué près de deux ans après la fin de la subvention et que, pour cette raison, le représentant de l'entreprise peut ne pas s'être souvenu avec justesse de l'information reçue à ce moment. Les données du sondage ne permettent toutefois pas de confirmer d'hypothèse.

En ce qui concerne le volet adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain, selon les commentaires recueillis auprès des intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative, la promotion de ce volet n'est pas faite de façon systématique. Plusieurs intervenants n'en parleraient que lorsque la situation du candidat le nécessiterait ce qui pourrait expliquer que des entreprises n'aient pas entendu parler du volet 4.

Pour ce qui est du volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines pour tenir compte d'autres cultures de travail, le fait que la majorité des entreprises subventionnées dans le contexte du programme sont de petites entreprises qui n'ont pas de service des ressources humaines pourrait expliquer qu'on ne leur ait pas parlé de ce volet. De plus, la teneur de ce volet aurait été moins bien comprise par certains intervenants, qui n'auraient donc pas été en mesure de bien l'expliquer aux entreprises. Ceci pourrait aussi contribuer à expliquer pourquoi plusieurs entreprises ne le connaissent pas.

Mentionnons aussi que la grande majorité des entreprises était satisfaite de l'information reçue. Toutefois, le quart d'entre elles auraient souhaité en avoir davantage sur un ou plusieurs volets.

5.3 LE NIVEAU ET LE DOMAINE DE COMPÉTENCE

Environ deux personnes embauchées dans le contexte du programme sur cinq (43 %) ont elles-mêmes trouvé leur emploi. Ce résultat, similaire à celui obtenu lors du sondage effectué auprès des personnes ayant participé au programme (39 %), peut découler, du moins en partie, du fait que le programme préconise l'autonomie dans la recherche d'emploi (voir section 1.2). À ce sujet, les intervenants des ressources externes rencontrés lors de l'étude qualitative ont mentionné qu'ils préparaient les personnes immigrantes en vue de leur recherche d'emploi (rédaction d'un curriculum vitæ, préparation et simulation d'une entrevue, etc.), mais que les personnes étaient responsables de leur démarche. Elles bénéficient évidemment d'un suivi et de soutien et il arrive aussi que les ressources externes leur trouvent un emploi, mais ce n'est pas nécessairement le cas, comme en témoignent les résultats des deux sondages.

La présente étude montre que les emplois subventionnés par le programme se situaient principalement dans le domaine des sciences naturelles et appliquées ainsi que dans celui des affaires, de la finance et de l'administration. De plus, que ce soit selon la CNP ou selon le diplôme normalement exigé pour le poste, environ deux de ces emplois sur cinq requéraient une formation collégiale et le quart, une formation universitaire ou en gestion. Un emploi sur trois nécessitait une formation de niveau secondaire ou aucune formation particulière. Ajoutons que, selon les employeurs, la majorité des emplois (68 %) serait directement liée à la formation des personnes embauchées, le quart (24 %) y seraient indirectement liés et moins de un sur 10 (7 %), pas du tout lié. Ces résultats, cohérents avec ceux obtenus lors du sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme, appuient à nouveau l'idée que les objectifs concernant l'acquisition d'une expérience de travail correspondant au niveau et au domaine de compétence de la personne ne sont que partiellement atteints. Ceci avait d'ailleurs été soulevé lors de l'étude portant sur le projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal. De plus, l'embauche dans des emplois nécessitant peu ou pas de formation particulière s'explique, du moins en partie, par le fait qu'une personne ayant participé au programme sur 10 (11 %) avait un diplôme d'études secondaires ou n'avait aucun diplôme (MESS et MICC, 2007). Selon les propos des intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative (MESS et MICC, 2008), la participation de personnes peu scolarisées pourrait découler de l'utilisation du PRIIME ou du PRIIME mixte, notamment pour l'accueil de réfugiés orientés vers les régions.

Rappelons aussi, comme cela a été précisé dans l'étude menée auprès des personnes ayant participé au programme, que les conditions du marché du travail pourraient 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 et les travailleurs nouvellement immigrés (Institut de la statistique du Québec; Li, Gervais et Duval, 2006). De plus, dans l'étude sur l'immigration et la petite entreprise citée précédemment (Bourgeois et autres), les auteurs indiquent que 42 % des emplois offerts par les PME canadiennes en 2005 nécessitaient généralement un diplôme collégial (compétences « techniques et spécialisés ») et 32 %, un diplôme d'études secondaires (compétence « intermédiaire et travail de bureau »). Seulement 24 % des emplois offerts nécessitaient un diplôme universitaire (compétence « cadres et professionnels »). En contrepartie, près des trois quarts (73 %) des travailleurs qualifiés admis au Canada en 2005 relevaient de la catégorie des

compétences « cadres et professionnels » et 22 %, de la catégorie des compétences « techniques et spécialisées ». C'est aussi le cas des personnes ayant participé au PRIIME, qui avaient majoritairement une formation universitaire.

5.4 L'IMPORTANCE ACCORDÉE À LA SUBVENTION

Malgré le niveau élevé de scolarité des personnes (la majorité d'entre elles avait un diplôme d'études universitaires), la possibilité d'avoir une subvention pour l'embauche a été un élément plutôt ou très important pour une majorité d'entreprises (83 %), notamment lorsque le niveau d'études requis par le poste à pourvoir était élevé (universitaire ou en gestion). Ceci pourrait s'expliquer, du moins en partie, par le fait que les coûts liés au recrutement et à l'embauche de personnes ayant des compétences spécialisées sont plus élevés. Comme plusieurs entreprises ont des difficultés à évaluer la formation des personnes immigrantes (Bourgeois et autres, 2006), la subvention reçue dans le contexte du programme permet d'atténuer le risque.

De plus, le fait que les entreprises n'ayant jamais embauché de personnes immigrantes accordent plus d'importance à la subvention nous incite à croire que cette dernière est nécessaire pour convaincre certaines entreprises d'embaucher une personne immigrante ou issue d'une minorité visible. Aux dires des intervenants rencontrés lors de l'évaluation qualitative, une première expérience réussie dans l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible est un facteur important dans l'embauche d'autres personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. En ce sens, la subvention agit non seulement comme incitatif à une première expérience mais peut aussi constituer un outil de sensibilisation.

En contrepartie, certaines entreprises n'accordaient que peu ou pas d'importance à la subvention (17 %). La majorité d'entre elles a même affirmé qu'elles auraient embauché la personne sans subvention ou que l'importance accordée à ses compétences était plus grande que celle accordée à la subvention. Il semble donc que l'embauche d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible ait pu constituer une aubaine pour ces entreprises. Toutefois, ces propos ont été tenus plusieurs mois après l'embauche de la personne et on ne peut pas négliger l'influence que pourraient avoir eu les débats publics récents au sujet des personnes immigrantes au Québec. En conséquence, on ne peut exclure la possibilité qu'une certaine désirabilité sociale ait affecté ce résultat.

5.5 LES ACTIVITÉS ORGANISÉES

La quasi-totalité (97 %) des entreprises a déclaré avoir organisé au moins une activité visant à faciliter l'intégration de la personne immigrante embauchée. Cette vision diffère quelque peu de celle des personnes ayant participé au programme, puisque seulement 85 % d'entre elles ont dit avoir bénéficié d'au moins une activité. Il est toutefois possible qu'elles n'aient pas tenu compte de certaines activités, puisque certaines d'entre elles, telles celles visant l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines, ne les touchaient pas directement. En contrepartie, on ne peut pas exclure la possibilité que la vision des entreprises soit elle aussi erronée. Il ressort tout de même de ces données qu'une grande majorité de personnes immigrantes a bénéficié d'au moins une activité visant à favoriser l'intégration dans l'entreprise.

La divergence d'opinions entre les entreprises et les personnes ayant participé au programme concernant les activités est particulièrement marquée quant à la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur. En effet, 92 % des entreprises ont dit avoir offert ce type d'activités et

seulement 62 % des personnes ont dit en avoir bénéficié. L'écart pourrait s'expliquer, du moins en partie, par une interprétation différente de la notion d'accompagnement par les personnes ayant participé au programme et par les entreprises subventionnées. De plus, la durée (en semaines), l'intensité (en fréquence quotidienne du soutien) et la qualité de l'accompagnement pourraient aussi constituer des éléments explicatifs. Un écart, plus modeste toutefois (64 %, contre 55 %), a aussi été observé en ce qui concerne les activités de formation. Cet écart pourrait s'expliquer par le fait que le présent sondage se situe plus loin dans le temps et que des activités de formation ait pu avoir lieu entre les deux sondages. Les données disponibles ne permettent pas de confirmer l'une ou l'autre de ces hypothèses.

Les activités de sensibilisation du personnel comprises dans le volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines ont été moins fréquentes, ce qui est conforme aux dires des intervenants rencontrés lors l'étude qualitative. Ceci s'explique en partie par le fait que ce volet est un peu moins connu des entreprises (41 % en avaient entendu parler comparativement à près de la moitié pour les autres volets). Par ailleurs, ce volet semble susciter moins d'intérêt chez les entreprises. Ainsi, parmi celles qui n'ont pas organisé d'activités de sensibilisation du personnel, peu d'entreprises ont manifesté un grand intérêt (17 %) pour le volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines. Les entreprises expliquent leur manque ou leur absence d'intérêt pour ce volet principalement par le fait que cela ne répond pas à un besoin. Rappelons que certains intervenants interrogés au cours de l'étude qualitative, soulignaient que les entreprises ne sont pas intéressées à gérer différemment leurs ressources humaines parce qu'il y a une personne immigrante parmi leurs employés, considérant que cela pourrait nuire plutôt qu'aider. De plus, le programme s'adresse à des PME qui n'ont pas toujours de service des ressources humaines.

En contrepartie, la très grande majorité des entreprises considère que les activités qu'elles ont organisées ont été utiles à la personne embauchée dans le contexte du programme, et ce, quelle que soit l'activité. Ceci correspond à l'opinion des intervenants interrogés au cours de l'étude qualitative, qui sont quasi unanimes à considérer que les quatre volets du PRIIME sont utiles à l'intégration en emploi des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

5.6 LA SATISFACTION ENVERS LES PERSONNES EMBAUCHÉES

La grande majorité des entreprises a déclaré que les personnes embauchées dans le contexte du programme avaient satisfait ou surpassé leurs attentes. À ce sujet, rappelons que l'opinion plus positive des entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au programme pourrait découler du fait qu'elles appréhendaient certaines difficultés liées à l'embauche de ces personnes, difficultés qui ne se sont pas concrétisées ou qui ont été moindres que prévu. Ajoutons que le niveau de satisfaction des employeurs envers la personne embauchée a été plus élevé lorsque ses compétences étaient étroitement liées à l'emploi. Les entreprises auraient donc vraisemblablement avantage à considérer l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible pour combler leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. Pourtant, entre 2001 et 2006, près de quatre PME canadiennes sur dix ont fait état de difficultés de recrutement et, parmi celles-ci, 59 % ont embauché des personnes aux qualifications insuffisantes en guise de solution à leur problème de recrutement (Bourgeois et autres, 2006).

Le quart des employeurs a dit avoir vécu des difficultés liées au fait que la personne embauchée était immigrante ou issue d'une minorité visible. Cette proportion correspond à celle des

personnes embauchées dans le contexte du programme qui ont dit avoir vécu des difficultés, généralement d'ordre linguistique ou de communication. Cette situation apparaît nettement meilleure que celle vécue par les entreprises canadiennes (Bourgeois et autres, 2006). En effet, un peu plus de la moitié des entreprises canadiennes sondées a affirmé avoir vécu des problèmes liés à l'intégration de nouveaux immigrants, notamment en raison de barrières linguistiques. Il est toutefois à noter que des différences méthodologiques (base de sondage, formulation des questions, etc.) pourraient contribuer à expliquer cet écart. Par ailleurs, il est aussi intéressant de rappeler que, pour plusieurs entreprises ayant participé au PRIIME, les difficultés vécues ont été contrebalancées par des avantages liés à cette embauche.

Le sondage mené auprès des personnes embauchées dans le contexte du programme a révélé que le fait d'avoir vécu des difficultés semblait avoir eu des conséquences à court terme, en ce sens que le lien d'emploi a été moins fréquemment maintenu au-delà de la durée de la participation au programme. Le présent sondage auprès des employeurs révèle que le maintien en emploi est lié au rendement et à l'attitude de la personne embauchée (qualité du travail, productivité, qualité des relations interpersonnelles, etc.), mais pas à la présence de difficultés. À ce sujet, rappelons que très peu de personnes ont mentionné avoir cessé d'occuper leur emploi en raison de difficultés d'adaptation (2 %). Certaines personnes ont cessé d'occuper leur emploi parce qu'elles en avaient obtenu un meilleur (19 %) ou parce qu'elles jugeaient leurs conditions d'emploi insatisfaisantes (11 %), ou encore parce qu'elles avaient été congédiées (10 %). Toutefois, ces motifs ont été invoqués tant par les personnes qui ont vécu des difficultés que par celles qui n'en ont pas vécues. Ces résultats nous incitent à croire que les entreprises acceptent que certaines difficultés soient liées à l'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, pourvu que ces dernières répondent à leurs attentes.

5.7 LA SATISFACTION ENVERS LE PROGRAMME

Le taux de satisfaction des entreprises envers le PRIIME est très élevé. En effet, 96 % d'entre elles se sont dites très satisfaites (47 %) ou satisfaites (49 %) du programme en général. Le taux de satisfaction est aussi très élevé relativement au processus ayant mené à la signature des ententes (facilité à joindre la personne responsable et à remplir les documents, délais courts, etc.) (97 %, dont 56 % très satisfaites). Les intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative ont toutefois mentionné quelques difficultés que pourraient rencontrer les entreprises (façons de faire différentes d'un centre local d'emploi à l'autre, difficultés à entrer en contact avec le conseiller ou l'agent aux services aux entreprises de leur territoire, lourdeurs administratives appréhendées par les organismes externes depuis la modification de leur rôle). Ce dernier exemple (lourdeur des processus administratifs) correspond d'ailleurs à un motif d'insatisfaction invoqué par les quelques entreprises insatisfaites du processus ayant mené à la signature des ententes. Toutefois, étant donné le niveau élevé de satisfaction, il apparaît clairement que les différentes difficultés mentionnées n'ont pas été de grande importance pour les entreprises subventionnées dans le contexte du programme. Le sondage n'ayant été mené qu'auprès d'entreprises ayant embauché une personne dans le contexte du programme, ce volet de l'évaluation quantitative ne peut évidemment pas déterminer si un processus trop long ou trop complexe a pu nuire à l'embauche d'une personne. Néanmoins, le niveau de satisfaction nous incite à croire qu'une telle situation n'a pas dû se produire très souvent.

La satisfaction envers la durée et le montant de la subvention, bien que grande, est moins marquée que pour les autres aspects du programme. Les entreprises insatisfaites ont déploré la durée trop courte et l'insuffisance du montant. Des analyses complémentaires indiquent que

l'insatisfaction serait plus fréquente parmi les très petites entreprises (cinq employés ou moins) et lorsque le rendement des personnes embauchées (capacité d'apprentissage, qualité du travail accompli, productivité et esprit d'initiative) a été inférieur aux attentes. À cet égard, l'insatisfaction pourrait découler, du moins en partie, d'une mauvaise évaluation des compétences de la personne et des efforts à fournir pour son intégration (prolongation de l'accompagnement, par exemple), surtout lorsque l'entreprise compte peu d'employés. Toutefois, le taux d'insatisfaction est très faible et, conséquemment, le nombre d'entreprises insatisfaites, petit. La prudence est donc de mise dans l'interprétation de ces résultats et d'autres études seraient nécessaires pour confirmer ces hypothèses.

5.8 LES EFFETS OBSERVÉS

Le programme vise aussi le maintien en emploi des personnes embauchées dans le contexte du programme. À cet égard, les résultats obtenus au cours du sondage mené auprès de ces personnes sont encourageants, puisqu'elles étaient nombreuses à occuper un emploi à la suite de leur participation au programme (87 %) et au moment du sondage (77 %), notamment parce qu'une majorité d'entre elles avaient conservé l'emploi dans l'entreprise subventionnée (63 %) et que la moitié (48 %) occupaient toujours cet emploi 45 semaines en moyenne après la fin de la subvention. La présente étude révèle que près de 10 mois plus tard, soit en moyenne 20 mois après la fin de la subvention, deux personnes sur cinq (39 %) occupaient le même poste ou un poste différent dans l'entreprise.

Il est pertinent de s'interroger sur les intentions des entreprises quant au maintien du lien d'emploi après la fin de la subvention et sur l'aubaine que peut représenter une telle subvention pour elles. À ce sujet, il faut rappeler que la subvention ne peut pas excéder 30 semaines et que celle versée dans le contexte du volet 1 plafonne à 7 500 \$. En outre, si l'on songe aux différentes étapes menant à l'embauche d'une personne (analyse du besoin, description du poste à pourvoir et du profil de candidature, publication de l'offre d'emploi, analyse des curriculum vitæ, convocation des personnes, entrevues, tests, etc.), les frais encourus par les entreprises sont élevés, notamment lorsqu'il s'agit d'un poste spécialisé. Ajoutons aussi que peu d'employeurs invoquent la fin de la subvention (2 %) pour expliquer la fin de l'emploi, ce qui est cohérent avec les déclarations des personnes lors du précédent sondage (5 %). Pour ces raisons, il apparaît peu probable que des entreprises aient eu recours au programme pour embaucher des personnes qu'elles n'avaient pas l'intention de garder. Par contre, cela n'exclut pas la possibilité que quelques entreprises aient reçu une subvention pour l'embauche d'une personne qu'elles auraient de toute façon engagée.

Peu d'entreprises ont eu recours au volet concernant la gestion de la diversité culturelle ou ont manifesté un intérêt envers ce volet, celui-ci ne correspondant pas à un besoin selon elles. D'ailleurs, le fait que peu d'entreprises aient vécu des difficultés et que ces difficultés aient davantage concerné la langue et les communications que des habitudes de vie différentes, des difficultés d'intégration ou autres semble leur donner raison.

En contrepartie, certaines entreprises ont indiqué que le programme les avait amenées, entre autres, à vérifier plus attentivement les compétences des personnes ainsi que leurs connaissances linguistiques, ce qui semble témoigner d'une insatisfaction envers les personnes embauchées dans le contexte du programme. Certaines entreprises ont même indiqué que leur expérience avait diminué leur intérêt pour l'embauche de personnes immigrantes. Bien qu'il s'agisse de cas marginaux, les conséquences sur l'embauche d'autres personnes immigrantes

ou issues de minorités visibles dans ces entreprises seraient loin d'être négligeables, si on se réfère aux commentaires des intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative. À ce sujet, il convient de préciser que le MICC mettra à la disposition des immigrants un test permettant l'évaluation de leurs connaissances en français au terme de son programme de francisation⁵.

Plus de quatre entreprises sur cinq (84 %) considèrent que le programme aura une influence positive sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Dans les faits, parmi les entreprises ayant répondu au sondage qui ont embauché du personnel en 2007, 73 % ont embauché au moins une personne immigrante ou issue d'une minorité visible. Dans les entreprises qui n'avaient jamais embauché de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible auparavant, cette proportion est de 48 %. À ce sujet, mentionnons que parmi celles ayant embauché du personnel au cours des cinq dernières années, une entreprise sur cinq (22 %) a embauché une personne immigrante vivant au Canada depuis cinq ans ou moins (Bourgeois et autres, 2007). Encore une fois, il convient de rappeler que des différences méthodologiques (base de sondage, formulation des questions, etc.) pourraient contribuer à expliquer cet écart. Notre étude révèle aussi que la majorité des entreprises attribue au programme une influence positive sur leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Bien qu'il soit évidemment impossible, en l'absence d'un groupe de comparaison, de déterminer la part de ces résultats attribuable au programme ceux-ci nous incitent à croire que le programme a effectivement eu une influence positive à cet égard.

5 MICC : *Pour enrichir le Québec : franciser plus et intégrer mieux – Mesures pour renforcer l'action du Québec en matière de francisation des immigrants*. Mesure 4.2. Mars 2008.

Chapitre 6

Conclusion

6.1 LES CONCLUSIONS

La grande majorité des entreprises ayant participé au programme étaient de petites et moyennes entreprises de 250 employés ou moins. Ce critère concernant les entreprises admissibles a donc été largement respecté. Une majorité de ces entreprises avait déjà embauché des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible avant de participer au programme. Certaines des entreprises étaient par conséquent déjà ouvertes 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. Ce faisant, il ne faudrait pas perdre de vue que le programme vise aussi l'intégration en emploi de ces personnes. Il ne faudrait donc pas mettre en place des mécanismes de sélection des entreprises qui pourraient réduire leurs chances d'être embauchées.

La connaissance du programme par les entreprises semble partielle, puisque aucune des activités n'était connue de plus de la moitié d'entre elles. Néanmoins, la majorité des personnes embauchées dans le contexte du PRIIME a bénéficié d'activités offertes par les entreprises, notamment de la présence d'un tuteur, d'un *coach* ou d'un accompagnateur, afin de faciliter leur intégration. Conformément aux commentaires recueillis auprès des intervenants rencontrés lors de l'étude qualitative, les activités de sensibilisation du personnel et, de façon générale, le volet adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines ont suscité peu d'intérêt chez les employeurs, parce que, semble-t-il, cela ne répond pas à un besoin. Toutefois, la très grande majorité des entreprises considère que les activités qu'elles ont organisées ont été utiles aux personnes embauchées, et ce, quel que soit le type d'activités. Ceci correspond aux perceptions des intervenants rencontrés, qui considèrent de façon quasi unanime que les quatre volets du programme sont utiles, voire nécessaires, à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

La présente étude, comme précédemment le sondage mené auprès des personnes ayant participé au programme, révèle que l'objectif visant l'acquisition par ces personnes d'une expérience de travail nord-américaine correspondant à leur niveau et à leur domaine de compétence n'est que partiellement atteint, certaines ayant occupé un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées. À ce sujet, rappelons que l'étude précédente a montré que la situation d'emploi des personnes s'était nettement améliorée après leur participation au programme quant au revenu personnel et à la qualité des emplois. 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. Il faut aussi tenir compte des réalités du marché du travail, qui font en sorte que plusieurs travailleuses et travailleurs québécois sont surqualifiés pour leur emploi.

Le taux de satisfaction des entreprises à l'endroit des personnes embauchées est élevé, une forte majorité d'entre elles considérant que ces personnes ont satisfait et même surpassé leurs attentes quant au rendement, à l'attitude et aux relations interpersonnelles. Notons que 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, ces difficultés ont par ailleurs été contrebalancées par des avantages. L'embauche de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible ayant les compétences requises apparaît donc comme une solution efficace pour combler les besoins en main-d'œuvre des entreprises.

Le taux de satisfaction des entreprises est aussi très élevé envers le programme. Le niveau élevé de satisfaction à l'endroit du processus ayant mené à la signature des ententes laisse croire que

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

les difficultés rapportées par les intervenants rencontrés n'ont pas été aussi fréquentes, ou aussi importantes, qu'ils le craignaient et qu'elles n'ont pas eu l'influence redoutée sur la satisfaction des entreprises envers le programme.

Le programme semble avoir eu des retombées positives, notamment sur la motivation des entreprises à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. 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. La présente étude ne permet toutefois pas de déterminer la part de ces résultats attribuable au programme. Cependant, la majorité des entreprises reconnaît que le programme a accru leur motivation à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

En terminant, mentionnons que la présente étude des effets bruts du programme sur les entreprises subventionnées ne constitue que l'une des composantes du cadre d'évaluation. Deux autres études, de nature qualitative et quantitative, ont été effectuées et apportent un complément d'information permettant une meilleure compréhension du programme et de ses effets.

Bibliographie

BÉLANGER, Paul, Pierre DORAY et Mireille LÉVESQUE. *De la pyramide à l'iceberg : La réalité de la formation des adultes en 2002 – Un regard croisé Québec-Canada*, Université du Québec à Montréal et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2008, 87 pages.

BOURGEOIS, Andreea, et autres. *L'immigration et la petite entreprise : Des idées pour mieux pallier la pénurie de main-d'œuvre au Canada*, Willowdale, Ontario, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2006, 40 pages.

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.

LAVOIE, André. *Les PME et l'immigration : Perspectives sur les besoins en main-d'œuvre*, mémoire de la FCEI à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Willowdale, Ontario, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2007, 16 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'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *L'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %)*, rapport de la deuxième enquête auprès des employeurs assujettis à la Loi, Québec, gouvernement du Québec, 2005, 168 pages.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE et MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *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, Québec, gouvernement du Québec, 2007, 85 pages.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE et MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) – Volet qualitatif*, rapport d'évaluation, Québec, gouvernement du Québec, 2008, 62 pages.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
Rapport d'évaluation portant sur les entreprises

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.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. *Portrait global des minorités visibles et des Autochtones au Québec*, 2005, 5 pages.
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/projets_speciaux/InitiativeSansRacisme/Tremblay-Mahfoudh.shtml

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

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.