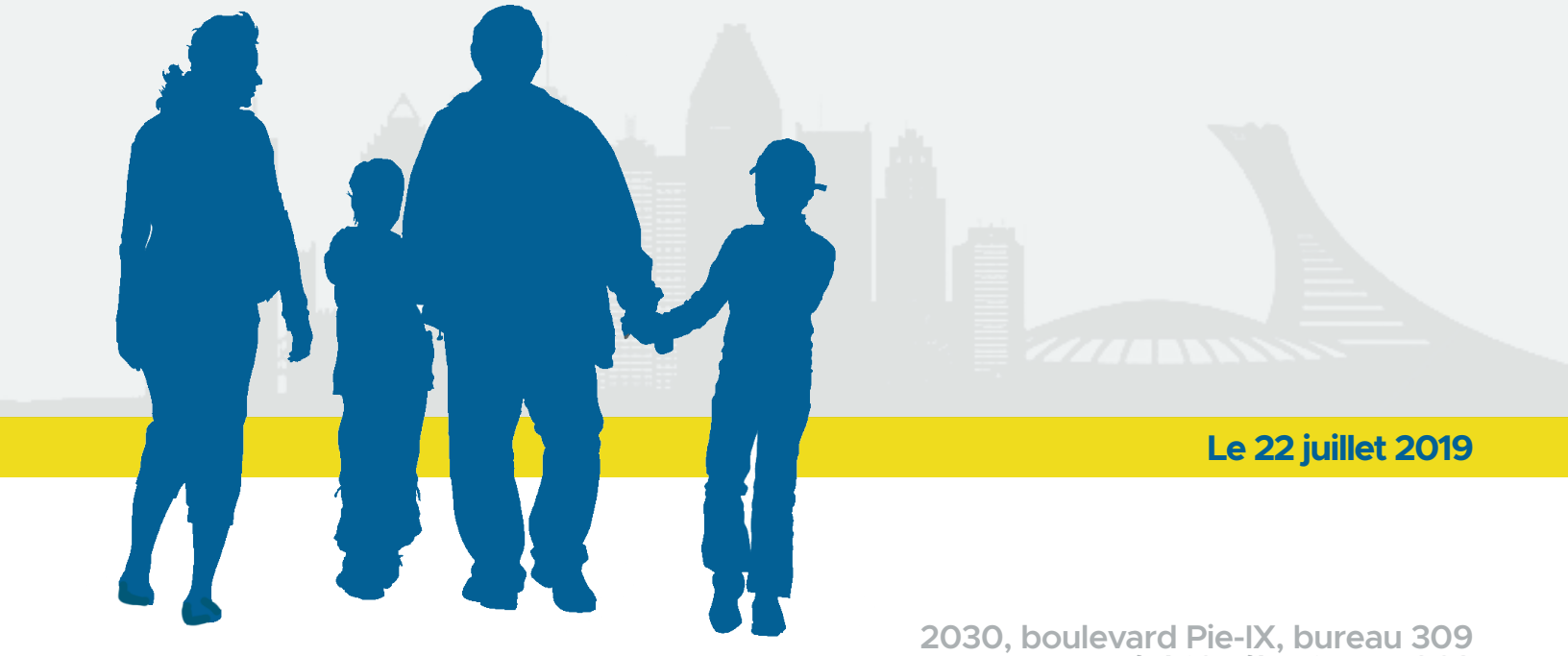
alpa
au service des immigrants depuis 1984

CRC – 015M
C.G. – Planification de l'immigration au Québec – 2020-2022

Mémoire par Accueil Liaison Pour Arrivants

Consultation publique 2019
La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022



Le 22 juillet 2019

2030, boulevard Pie-IX, bureau 309
Montréal (Québec) H1V 2C8
514 255-3900

Table des matières

ALPA en quelques chiffres – 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 3

Présentation d'ALPA 5

Gouvernance 5

Engagement et mobilisation du personnel 6

Commentaires en vue de la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 7

Section 1 : Le rôle clé des organismes communautaires dans la réussite du parcours d'intégration de chaque personne immigrante 8

Section 2 : L'accompagnement des employeurs afin qu'ils puissent miser avec succès sur l'apport stratégique de l'immigration et édifier des milieux de travail inclusifs. 13

Section 3 : L'immigration comme apport pour les employeurs situés hors du Grand Montréal et l'importance de la préparation des milieux d'accueil 16

Conclusion 20

Liste des recommandations 21

Annexes 22

Annexe 1 Conseil d'administration 22

Annexe 2 Planification stratégique triennale 2019-2021 23

Annexe 3 Membres du personnel 24

Annexe 4 Réseaux d'appartenance 25

Annexe 5 Graphiques extraits du rapport sur l'emploi de l'Institut du Québec 2019 26

Annexe 6 Graphiques extraits du rapport de Statistique Canada sur le rôle du capital social et des caractéristiques ethnoculturelles dans le revenu d'emploi des immigrants au fil du temps 27

Annexe 7 Graphique de Statistique Canada sur la disparité de la population active entre Montréal et les régions du Québec 28

ALPA en quelques chiffres – 1er juillet 2018 au 30 juin 2019

1. **Statuts et catégories**

Personnes ayant un statut permanent ou un statut assimilé : 45 %

- Immigration économique : 1032 personnes **(25 %)**, 47 % femmes et 53 % hommes
- Regroupement familial : 371 personnes **(9 %)**, 60 % femmes et 40 % hommes
- Immigration humanitaire : 454 personnes **(11 %)**, 49 % femmes et 51 % hommes

Personnes ayant un statut temporaire : 2 %

- Travailleurs temporaires : 69 personnes **(1,6 %)**, 52 % femmes et 48 % hommes (données en croissance)
- Étudiants étrangers : 15 personnes **(0,4 %)**, 60 % femmes et 40 % hommes (données en croissance)

Autres : **53 % (offre limitée de services)**

- Demandeurs d'asile **:** 2058 personnes **(50 %)**, 46 % femmes et 54 % hommes
- Citoyens canadiens **:** 112 personnes **(3 %)**, 53 % femmes et 47 % hommes

2. **Âge**

Groupe	Total	Femmes	Hommes
0-14	7	5	2
25-34	1 609	780	829
35-44	1 619	839	780
45-54	658	357	301
55 et +	262	138	124

3. **Scolarité**

	Total	Femmes	Hommes
Université	51 %	50 %	50 %
Collégial	17 %	48 %	52 %
Secondaire	18 %	47 %	53 %
Primaire	3 %	49 %	51 %
Aucune	11 %	50 %	50 %

4. **Provenance**

Afrique subsaharienne : 31 %
Amérique centrale et Caraïbes : 26 %
Afrique du Nord : 12 %
Amérique du Sud : 14 %

Asie : 9 %
Europe : 3 %
Moyen-Orient : 4 %
Amérique du Nord : 1 %

5. **Séjourne au Québec depuis :**

0 à 12 mois : 40 %, 45 % femmes et 55 % hommes
1 à 5 ans : 48 %, 50 % femmes et 50 % hommes
5 ans et + : 12 %, 56 % femmes et 44 % hommes

6. Emploi

Service d'aide à l'emploi pour personnes immigrantes : 467 personnes

Genre	Séjourne au Québec depuis	Situation 12 semaines après la fin de la participation au programme
51 % femmes	0 à 12 mois : 50 %	51 % en emploi
49 % hommes	1 à 5 ans : 49 %	21 % en retour en formation
	5 ans et + : 1 %	5 % ont recours à une autre mesure d'Emploi-Québec
		22 % en recherche active d'emploi

7. Régionalisation (personnes déménagées hors du Grand Montréal)

- **Nombre de personnes :** 700[1]
- **Régions administratives**

Abitibi-Témiscamingue	Chaudière-Appalaches	Montérégie
Bas-Saint-Laurent	Estrie	Outaouais
Capitale-Nationale	Laurentides	Saguenay–Lac-Saint-Jean
Centre-du-Québec	Mauricie	

8. Nombre d'activités en employabilité

Emploi	Régionalisation
Activités de maillage avec des employeurs chez ALPA : 8 (ex. : CGI, STM, Résidences Bergeron) Salons de l'emploi et de l'immigration : 5	Séances d'information en régionalisation ALPA : 26 Séances d'information Partenaires des régions : 16 Séances d'information Partenaires de Montréal : 20 Salons et foires d'emploi en région : 8, notamment dans la Capitale-Nationale, la Montérégie, le Centre-du-Québec, les Laurentides, l'Estrie et la Mauricie Séjours exploratoires en régionalisation : 4, soit en Montérégie, dans le Centre-du-Québec et en Chaudière-Appalaches

9. Accueil/intégration/orientation

Séances collectives d'information sur la société québécoise et les valeurs de la société d'accueil : 43
Exemples : L'alimentation dans un contexte d'immigration, Le syndicalisme, Ateliers de discussion pour les parents immigrants, Comment apprivoiser l'hiver, etc.

10. Francisation à temps partiel

- **Nombre d'élèves :** 2 046, 49 % femmes et 51 % hommes
- **Nombre de rencontres dans les ateliers de conversation tenues en dehors des cours :** 60, soit 8 ateliers

[1] Le nombre de 700 personnes représente la somme des personnes inscrites au projet emploisenregions.ca : 650 personnes (voir page 15 du mémoire), et les participantes et participants du programme SAE-4 de Services Québec chez ALPA : 50 personnes.

Présentation d'ALPA

Depuis 1984, Accueil Liaison Pour Arrivants, communément appelé ALPA, joue un rôle de premier plan dans l'accompagnement des personnes immigrantes. Offrir des services personnalisés d'intégration, de francisation et d'aide à l'emploi aux personnes immigrantes pour qu'elles concrétisent leurs rêves et contribuent à la prospérité du Québec et de ses régions, voilà la mission de l'organisme basé dans l'est de Montréal. Le mandat de l'organisme vise l'ensemble du territoire montréalais et, plus largement, l'ensemble du Québec. En juin 2019, l'organisme a créé un service pour les employeurs afin de se rapprocher encore davantage du marché du travail.

ALPA travaille en partenariat avec le gouvernement du Québec qui lui verse des contributions financières depuis 1988 en vertu d'ententes de services et de programmes d'aide financière. Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) finance les services en installation et orientation, en francisation, en régionalisation, en aide au logement et information pour les personnes ayant demandé l'asile, offerts chez ALPA. Le financement des services d'employabilité et de régionalisation provient de Services Québec. À titre d'organisme de bienfaisance enregistré, ALPA sollicite des dons pour réaliser des initiatives non couvertes par les ententes avec ses bailleurs de fonds publics. Le nouveau service aux employeurs se développera grâce aux réserves financières de l'organisme. Il générera des revenus autonomes qui lui permettront de diversifier la provenance de ses sources de financement.

Gouvernance

Le conseil d'administration d'ALPA (annexe 1) regroupe six personnes. Diversifiée quant aux compétences, aux genres et à l'origine de ses membres, l'équipe d'administratrices et d'administrateurs, renouvelée depuis 2017, s'est employée à revoir en profondeur les pratiques de gouvernance, incluant une révision du code d'éthique de l'organisme. Une première planification stratégique triennale 2018-2021 a également été élaborée (annexe 2). ALPA amorce la deuxième année de son cycle triennal. Cette planification stratégique a notamment pour priorité la révision de son intervention auprès de ses clientèles en vue d'une amélioration continue de la qualité et de la pertinence des services. Elle vise aussi un rapprochement avec le marché du travail afin que les personnes immigrantes puissent rapidement occuper un emploi à la hauteur de leurs compétences et que les employeurs puissent compter encore davantage sur l'apport d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment en innovant dans leurs pratiques de gestion de la diversité ethnoculturelle.

Parmi les réalisations notoires de l'an 1, citons les premières étapes du processus visant à évaluer la satisfaction de la clientèle ainsi qu'une présence accrue dans les médias sociaux et traditionnels afin d'accroître la notoriété d'ALPA et d'ainsi joindre encore plus de personnes immigrantes pour leur faire connaître les services de l'organisme. Notons aussi une première participation en commission parlementaire qui a permis à l'organisme de souligner l'importance de l'engagement partagé pour édifier une société inclusive. Cette première année est aussi celle de la révision de l'ensemble des politiques de conditions de travail dans le but d'offrir un environnement toujours plus stimulant à l'équipe d'ALPA, assurément la ressource la plus précieuse de l'organisation.

Engagement et mobilisation du personnel

La réputation d'ALPA repose sur la qualité de l'expertise de ses 23 employées et employés (annexe 3) qui, ensemble, maîtrisent 10 langues. Désireuse d'améliorer constamment les services offerts, l'équipe fait preuve de souplesse et d'agilité pour mieux répondre aux besoins évolutifs de ses clientèles. Citons notamment l'ajout de services en soirée, tant en francisation et en accueil/intégration qu'en employabilité; l'ouverture de classes de français le samedi, avec l'ajout de services d'accueil/intégration; l'ajout de services de proximité dans le quartier Mercier-Ouest; et les séances d'information offertes à l'extérieur des locaux d'ALPA.

ALPA offre des services aux personnes demandant l'asile. Pour réaliser l'important volet d'appui à la recherche d'emploi, incluant une assistance aux demandes de permis de travail, ALPA sollicite des dons à titre d'organisme de bienfaisance enregistré. Le MIDI finance la présentation de séances d'information et d'orientation hebdomadaires dans les résidences d'hébergement temporaires à Montréal. L'aide à la recherche de logement et les activités de francisation, à temps partiel régulier, sont également offertes chez ALPA avec le soutien financier du MIDI.

Dans une volonté de rapprochement du milieu économique, ALPA s'implique notamment à la Chambre de commerce de l'est de Montréal et assiste à des conférences du Conseil des relations internationales de Montréal (CORIM) lorsque les thèmes abordés touchent sa mission. Dans son milieu, ALPA participe aux travaux de divers comités, dont les tables de quartier de Mercier–Hochelaga-Maisonneuve, où il porte la voix des personnes immigrantes tout en consolidant des partenariats qui complémentent l'offre de services de l'organisme. Enfin, ALPA s'engage activement au sein de réseaux d'organismes spécialisés en employabilité, en immigration et en intégration, notamment AXTRA, le Conseil canadien pour les réfugiés, et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). La liste complète est présentée à l'annexe 4.

Le conseil d'administration, le personnel et les bénévoles d'ALPA s'investissent avec cœur et dévouement dans la réalisation de la mission de l'organisme. Ensemble, ils souhaitent contribuer à l'édification d'une société accueillante et inclusive pour toutes les personnes immigrantes.

Commentaires en vue de la planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022

Introduction

Les employeurs font face à une situation unique dans l'histoire récente du Québec. Leur difficulté à trouver de la main-d'œuvre atteint des niveaux inégalés forçant la recherche de solutions nouvelles pour recruter en nombre suffisant des personnes répondant à leurs besoins. Au Québec, pour la période 2017 à 2021, la demande totale s'élève à 751 000 postes, incluant la croissance prévue de l'emploi et le remplacement anticipé lié à la retraite — des chiffres qui illustrent un phénomène d'une ampleur considérable[2]. Le nombre de postes vacants s'élevait à 114 215 dans les entreprises du Québec au premier trimestre de 2019, une hausse de 21 365 (+23 %) par rapport au trimestre correspondant de 2018[3]. L'Institut du Québec évoque l'émergence d'un clivage entre la réalité du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et celle des autres régions du Québec dans son rapport sur le bilan de l'emploi 2018.

L'insertion socioprofessionnelle est un facteur déterminant pour l'intégration à la société québécoise. Mais pour que l'immigration représente une véritable piste de solution au problème de la rareté de la main-d'œuvre — à Montréal et dans les diverses régions administratives du Québec —, chaque personne immigrante doit réussir son parcours d'intégration et s'établir de façon durable. Ce parcours repose sur plusieurs dimensions de la participation d'un individu à la société[4]. Le rôle d'accompagnement des organismes communautaires œuvrant en immigration revêt donc ici une importance capitale.

Dans ce document, ALPA abordera trois thèmes pour lesquels l'organisme joue un rôle actif dans la réussite du parcours d'intégration des personnes immigrantes. Nous parlerons d'abord du rôle clé des organismes communautaires dans la réussite du parcours d'intégration de chacune d'elles. Nous aborderons ensuite le rôle qu'entend jouer ALPA pour accompagner les employeurs afin que ceux-ci puissent édifier des milieux de travail inclusifs qui leur permettent de miser encore davantage sur des talents diversifiés. Enfin, nous traiterons de la contribution de l'immigration pour les employeurs situés en dehors de la région métropolitaine de Montréal et de l'importance de la préparation des milieux d'accueil pour faciliter une intégration rapide et réussie des personnes immigrantes à la société québécoise dans une perspective pérenne.

L'organisme s'abstiendra de se prononcer sur les admissions projetées par le gouvernement du Québec de même que sur la répartition entre les différentes catégories, si ce n'est pour mentionner qu'en accord avec sa mission, ALPA offrira avec célérité des services de qualité à toute personne immigrante accueillie au Québec.

---

[2] Tableau 1.8, Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, Consultation publique 2019, page 27.

[3] Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de Statistique Canada.

[4] La plateforme *Cap sur l'intégration* de la Table de concertation des organismes au service des personnes immigrantes et réfugiées (TCRI) présente l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes comme étant un processus complexe et multidimensionnel (linguistique, économique, social, culturel, politique et religieux), bidirectionnel (engage les personnes réfugiées et immigrantes ainsi que les membres et institutions de la société d'accueil), graduel (se fait par étape selon le rythme des individus) et continu (TCRI, 2005). Cette vision a le mérite de souligner la complexité et le caractère multidimensionnel du processus d'intégration. Elle insiste sur les connaissances linguistiques, l'intégration économique et la participation citoyenne. Ce concept de pleine participation en français à la vie collective est aussi exposé dans la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec*.

Section 1 : Le rôle clé des organismes communautaires dans la réussite du parcours d'intégration de chaque personne immigrante

> *« J'ai trouvé un emploi dans les communications, c'est mon domaine. Grâce à ALPA, tant pour l'entrevue d'embauche que pour la compréhension des codes du marché du travail au Québec, l'entrée en poste s'est faite en douceur. Avec mon nouvel employeur, la relation s'amorce du bon pied ! »*
>
> Ahmed, résident permanent, Tunisie

Chez ALPA, entre le 1er juillet 2018 et le 30 juin 2019, quelque 4 000 personnes immigrantes ont reçu des services personnalisés. Pour que l'immigration représente une véritable piste de solution au problème de la rareté de la main-d'œuvre, à Montréal et dans les diverses régions administratives du Québec, chaque personne immigrante doit réussir son parcours d'intégration. Ce parcours repose sur plusieurs dimensions de la pleine participation d'un adulte pour lesquelles le rôle d'accompagnement des organismes communautaires œuvrant en immigration revêt ici une importance capitale.

À sa première visite chez ALPA, chaque personne rencontre un membre de l'équipe qui évalue ses besoins qu'ils soient de dimension économique, linguistique (maîtrise du français), culturelle, citoyenne ou communautaire, afin qu'elle puisse accomplir avec succès le parcours à entreprendre ou à poursuivre. Certes, l'emploi constitue un point important du parcours d'intégration, mais il y a aussi lieu d'aborder les autres dimensions pour éviter des difficultés d'intégration d'ampleurs variables selon que la personne arrive seule ou qu'elle vive ce parcours en famille. Le parcours d'accompagnement personnalisé qui sera implanté par le MIDI au cours de la prochaine année vise à mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque personne immigrante. Faisant preuve d'agilité, ALPA est en mesure d'adapter son offre de services pour que ces parcours soient un succès, et ce, tant pour les personnes immigrantes établies depuis moins de cinq ans ou plus de cinq ans que celles possédant un statut temporaire. Acteur majeur du milieu de l'immigration depuis 1984, ALPA confirme son engagement à offrir des services de qualité aux personnes immigrantes pour réaliser ce parcours, l'adapter et le bonifier en cours de réalisation à la lumière de l'évolution des besoins spécifiques de chaque personne.

Mode d'intervention

Le mode d'intervention repose sur une approche inclusive et interculturelle. Cette approche se traduit par une capacité à analyser le cadre de référence de la personne immigrante et à le mettre en relation avec celui de la société québécoise afin de faciliter la compréhension mutuelle. Elle est aussi personnalisée. Chaque personne se voit ainsi accorder une écoute attentive, active et respectueuse tout comme une reconnaissance de la spécificité de son parcours individuel et migratoire. L'intervention vise non seulement à tisser des liens de confiance avec la personne immigrante, mais également à l'aider à naviguer dans sa nouvelle société.

Un engagement partagé de la personne immigrante et de la société d'accueil est un gage de succès pour que la personne puisse franchir avec célérité les différentes étapes du parcours à entreprendre ou à poursuivre. En somme, au moyen de ses différents services, ALPA vise la pleine participation, en français, des personnes immigrantes dans toutes les sphères de la vie collective.

ALPA intervient de trois façons dans un continuum d'intervention construit autour d'une offre intégrée de services visant à renforcer le pouvoir d'agir de la personne immigrante : accueil et installation, intégration, francisation, emploi et régionalisation.

L'équipe d'ALPA préconise l'accompagnement :

1. par une approche individuelle personnalisée qui permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque personne ;
2. en groupe où l'organisme informe, cherche à briser l'isolement et souhaite faciliter la création ou la consolidation d'un réseau qui pourra appuyer la personne immigrante dans son parcours ;
3. en partenariat avec d'autres organismes et institutions publiques où ALPA complémente l'offre de services et implique le milieu dans la démarche pour établir des relations interculturelles toujours plus harmonieuses.

L'impact positif de l'accompagnement des organismes

Dans une étude présentée en juin 2019 par Statistique Canada, Rose Evra et Abdolmohammad Kazemipur[5] démontrent les effets positifs du capital social et de l'accompagnement par une organisation spécialisée en employabilité dans la progression d'emploi des personnes immigrantes, incluant un écart significatif positif au niveau salarial. Le capital social fait référence aux ressources faisant partie intégrante des liens sociaux des personnes, comme les amis, les associations et les collectivités. Ces ressources peuvent être converties en d'autres biens sociaux, y compris un meilleur niveau de scolarité, de meilleures occasions d'emploi, une meilleure santé, des sociétés plus sûres et des démocraties plus fonctionnelles. Le capital social peut également avoir une incidence positive sur le rendement économique des personnes en leur fournissant des possibilités d'emploi grâce à des voies informelles et des occasions de travail dans l'économie informelle.

Les auteurs démontrent qu'en 2016, les femmes immigrantes ne s'étant pas fait d'amis vivant au Canada au cours des six premiers mois suivant leur admission présentaient un revenu d'emploi d'environ 40 000 $, par rapport à des niveaux de revenu variant entre 46 000 $ et 48 000 $ chez les femmes s'étant fait des amis vivant au Canada après leur admission. Le capital social accessible grâce aux organismes comme ALPA génère donc un impact favorable indéniable. Même si peu de personnes immigrantes sont entrées en contact avec une organisation liée au travail au Canada avant leur admission, ceux l'ayant fait ont présenté des niveaux d'emploi supérieurs à ceux s'étant adressés à d'autres types d'organisations ou n'ayant communiqué avec aucune organisation de ces types. Les résultats étaient semblables chez les hommes et les femmes (annexe 6, graphiques 4.1 et 4.2). ALPA veut et peut jouer un rôle dans l'enrichissement du réseau de la personne immigrante. Bien ancré dans son milieu, fort de nombreux partenariats solides, l'organisme possède l'expertise pour accompagner les personnes immigrantes dans la démarche visant à faciliter la création d'un réseau qui pourra appuyer la personne immigrante dans son parcours.

[5] Rôle du capital social et des caractéristiques ethnoculturelles dans le revenu d'emploi des immigrants au fil du temps, par Rose Evra et Abdolmohammad Kazemipur, Statistique Canada, 19 juin 2019. Rose Evra est analyste au sein de la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada et Abdolmohammad Kazemipur est professeur de sociologie et titulaire de la Chaire en études ethniques de l'Université de Calgary.

Aide à l'emploi

En 2018-2019, dans le programme d'aide à l'emploi (SAE-6) financé par Services Québec, le personnel d'ALPA a accompagné 467 personnes immigrantes : 54 % ont trouvé un emploi, 21 % ont entrepris un programme de formation requis pour atteindre leurs objectifs professionnels, et 25 % sont en recherche active d'emploi. En régionalisation, les programmes d'ALPA, incluant *emploisenregions.ca*, mené par PROMIS, Le Collectif et ALPA, ont amené 700 personnes à s'installer en dehors de la région métropolitaine de Montréal. *Emploisenregions.ca* se réalise en partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et son programme *Un emploi en sol québécois*. Le volet régionalisation a encouragé des personnes immigrantes à déménager dans 11 régions administratives du Québec.

La francisation

Depuis 2017, ALPA a plus que doublé le nombre de groupes dans son programme de francisation à temps partiel. Les cours ajoutés en soirée et le samedi ont permis à des centaines de personnes immigrantes de s'engager dans le processus de francisation. Pour faire suite à l'élargissement des critères d'admissibilité aux cours par le MIDI et à l'ajout d'allocations dont l'impact positif améliorera sans aucun doute la persévérance des élèves, ALPA confirme son intention d'ajouter des groupes de francisation. La location de nouveaux locaux permettra d'offrir des classes supplémentaires, y compris le dimanche, pour permettre aux personnes immigrantes qui occupent des emplois d'entreprendre le processus de francisation. L'organisme confirme aussi son intérêt à offrir des cours à plein temps.

L'immigration humanitaire

Le MIDI soutient les demandeurs d'asile en finançant l'aide à la recherche de logement et la francisation. Face à l'accroissement des personnes sollicitant l'asile au Québec depuis 2017, ALPA a adapté ses pratiques afin de les accompagner, notamment dans leur recherche d'emploi[6]. Pour ce faire, ALPA a créé un programme grâce au soutien financier d'une fondation privée. Même si elles détiennent un permis de travail qui leur est attribué quelques semaines après leur entrée sur le territoire canadien, les personnes sollicitant l'asile ne sont pas admissibles aux programmes d'employabilité de Services Québec. De juillet 2018 à juin 2019, 2 058 demandeurs d'asile ont bénéficié des services d'ALPA. De ce nombre, 1 308 personnes ont participé au programme d'employabilité pour demandeurs d'asile d'ALPA qui s'amorce parfois dans les centres d'hébergement temporaires par l'entremise de présentations en groupe.

Le programme comprend des ateliers offerts chez ALPA, deux sessions hebdomadaires de demande ou de renouvellement de permis de travail et, enfin, un accompagnement individuel. Il faut noter que les demandeurs d'asile ont souvent un intérêt pour la régionalisation. À titre d'exemple, l'entreprise KDC de la MRC Brome-Missisquoi a embauché avec succès de nombreuses personnes ayant sollicitées l'asile qui ont été orientées par ALPA.

ALPA salue la volonté du Québec de poursuivre son engagement humanitaire pour les personnes réfugiées ayant besoin d'une protection internationale, comme énoncé à l'orientation 10 du cahier de consultation sur la planification pluriannuelle pour la période 2020-2022. Ainsi qu'il est mentionné dans ce document,

[6] Graphique 1.2, Accroissement total de la population, accroissements naturel et migratoire et accroissement lié aux résidents non permanents (RNP), Québec, 1975-2017. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec, juin 2019, page 15.

ces personnes, « qu'elles soient prises en charge par l'État, parrainées par un organisme ou par un groupe ou encore reconnues sur place à la suite d'une demande d'asile […] contribuent à la société québécoise, par leur participation au marché du travail ou à différentes sphères de la vie sociale[7]. »

Cette volonté de participation au marché du travail ou à différentes sphères de la vie collective est aussi observée chez les personnes de la catégorie du regroupement familial qu'ALPA accompagne. Pour l'exercice 2018-2019, les personnes issues de l'immigration humanitaire et du regroupement familial totalisaient 20 % du total de la clientèle d'ALPA.

Pour toutes les personnes immigrantes déjà au Québec ou qui seront accueillies au cours de la période visée par la présente consultation publique, ALPA confirme son engagement à toujours mieux adapter son offre de services, tant à partir de sa propre analyse des attentes et de la satisfaction de la clientèle, qu'à partir des résultats des études qui seront effectuées par le MIDI comme il est inscrit dans la *Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*. La contribution de l'organisme au processus d'amélioration continue des services est acquise. Les données d'ALPA démontrent qu'avec un accompagnement personnalisé et les pratiques inclusives de la société, la personne immigrante, quel que soit son statut ou sa catégorie, apporte à la prospérité du Québec une contribution inestimable. Encore une fois, le succès du parcours d'intégration repose sur un engagement partagé de l'individu et de la société d'accueil à travailler ensemble pour réussir de façon durable. Le personnel d'ALPA qui accompagne chaque jour des personnes immigrantes est à même de confirmer que chaque personne est déterminée à contribuer à l'essor de sa nouvelle société.

Des services offerts depuis l'étranger

Les effets positifs des éléments présentés précédemment pourraient se faire sentir plus rapidement si une offre de services était disponible depuis l'étranger. Une telle offre permettrait d'accélérer le continuum de services favorisant une intégration professionnelle réussie plus rapidement. De plus, ce serait un moyen efficace d'agir dans une perspective favorable tant pour la personne immigrante que pour sa famille, s'il y a lieu. Les orientations 5 et 6 de la planification pluriannuelle 2020-2022 réfèrent à l'accélération des démarches menant à la venue de personnes immigrantes pour répondre au problème de la rareté de main-d'œuvre. Des services en ligne pourraient contribuer à une préparation plus adéquate des personnes immigrantes.

Entre la sélection et l'obtention de la résidence permanente, ou encore entre l'acceptation par le Québec d'une personne en séjour temporaire et la délivrance du permis fédéral, il s'écoule forcément un laps de temps qui pourrait être mis à profit pour amorcer les démarches d'intégration, notamment celles relatives à l'insertion professionnelle. À cet égard, ALPA salue la volonté du MIDI d'appuyer, dès l'étranger, les démarches de reconnaissance des compétences et d'évaluation comparatives des diplômes. En misant sur la synergie générée par son service d'employabilité et son nouveau service aux employeurs, ALPA est à développer une offre de services en ligne (annexe 2, objectif 2.3). Une telle offre est d'ailleurs souhaitée par la clientèle comme en témoignent les requêtes de personnes immigrantes acheminées depuis l'étranger à ALPA chaque semaine.

[7] Cahier de consultation, La planification de l'immigration au Québec 2020-2022, page 34.

ALPA confirme son intérêt à offrir différents services d'intégration en ligne conformément aux exigences du MIDI et de Services Québec. Les démarches d'intégration entreprises depuis l'étranger auront un impact direct sur le travail des agents d'intégration responsables des plans d'action et des suivis du parcours d'accompagnement personnalisé qu'implantera sous peu le MIDI, que ce soit pour les personnes en séjour temporaire ou en résidence permanente. Les services depuis l'étranger peuvent s'appliquer avec succès à toutes les personnes immigrantes, peu importe leur statut.

Le rôle clé des organismes communautaires dans la réussite du parcours d'intégration de chaque personne immigrante

Continuer à miser sur l'expertise d'ALPA, à l'instar des autres organismes communautaires voués à l'accueil, à la francisation et à l'intégration, pour accompagner chaque personne immigrante selon ses besoins spécifiques avec l'objectif d'un établissement durable afin qu'elle puisse participer pleinement à la société québécoise en offrant une contribution à la hauteur de ses compétences et de ses aspirations.

Section 2 : L'accompagnement des employeurs afin qu'ils puissent miser avec succès sur l'apport stratégique de l'immigration et édifier des milieux de travail inclusifs.

Toujours faire mieux

L'approche d'ALPA en matière d'employabilité amène à faire de la prospection et de la sensibilisation auprès des employeurs et à leur offrir un soutien pour la dotation. Elle se complète par une aide au maintien et à la progression en emploi, tant pour la personne que pour l'employeur, dans le but de favoriser une intégration professionnelle réussie.

Pour l'accompagnement en employabilité, l'intervenante ou l'intervenant d'ALPA élabore un plan de travail personnalisé arrimant les objectifs spécifiques de la personne immigrante aux exigences du marché du travail québécois. L'organisme utilise une méthode d'intervention[8] se basant sur l'approche interculturelle qui tient compte du projet d'immigration et du parcours migratoire de la personne. Elle combine une intervention à double rythme où l'urgence de trouver un emploi qu'exprime la personne est prise en considération, tout comme l'importance de définir et de suivre la bonne route pour concrétiser son projet professionnel ou vocationnel. Enfin, l'approche d'ALPA se distingue des méthodes généralistes en employabilité, car elle exige de l'intervenante ou l'intervenant de jouer divers rôles :

- celui de facilitateur qui agit comme interface entre les cultures et de traducteur du cadre de référence de la société d'accueil et de la personne immigrante;
- celui d'accompagnateur qui intervient sur des aspects non directement liés à la démarche d'emploi, mais qui sont nécessaires et la complètent en liant l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail.

ALPA crée un service pour les employeurs

Compte tenu de l'importance que revêt le lien avec l'employeur dans l'approche d'intervention en employabilité, ALPA a récemment entrepris un rapprochement avec les employeurs, comme décrit dans la planification stratégique triennale de l'organisme (annexe 2, objectif 2.1). Ainsi, ALPA a ajouté un volet à son offre intégrée de services au printemps 2019 en misant sur le principe de l'engagement partagé de la personne immigrante et de l'employeur, gage de succès d'une démarche d'intégration professionnelle réussie. Cet engagement partagé permet de mieux répondre à la nouvelle réalité du marché du travail, laquelle est caractérisée par une difficulté de plus en plus grande pour l'employeur de doter ses postes, de développer la main-d'œuvre et de la mobiliser pour la maintenir en emploi.

Les réseaux d'employeurs du Québec expriment l'avis de leurs membres sur le peu d'outils et de ressources disponibles lorsque vient le temps de doter leurs postes, de préparer le milieu de travail à bien accueillir les personnes issues des minorités ethnoculturelles ou encore d'intervenir adéquatement si une situation problématique nécessite un processus de médiation interculturelle.

[8] Approche ROSINI (du nom du Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants).

« Parler de compétence interculturelle, c'est mettre l'accent sur des aptitudes que l'individu mobilise dans ses relations quotidiennes avec des gens issus d'autres cultures. Une telle compétence suppose un certain nombre de connaissances, mais aussi un savoir-faire en fonction des situations rencontrées »

Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI)

Avec des ateliers, des conférences et des services consultatifs spécialisés en valorisation et gestion de la diversité ethnoculturelle, ALPA contribuera de façon concrète à l'amélioration des facteurs de succès de l'intégration de la main-d'œuvre immigrante auprès des employeurs. L'unicité de l'offre d'ALPA repose sur son lien étroit avec les personnes immigrantes, qui découle de 35 ans d'expérience en intervention directe. Le personnel de l'organisme accompagne quotidiennement des dizaines de personnes dans un parcours d'intégration socioprofessionnelle personnalisé.

Chaque rencontre d'intervention tenue par l'équipe d'employabilité d'ALPA permet de capter de l'information d'une grande pertinence sur les obstacles et les freins à l'intégration au marché du travail. Le contact direct avec les employeurs permettra dorénavant à ALPA d'entendre leur point de vue sur la main-d'œuvre immigrante pour mieux comprendre leur réalité. En plus des ressources présentes au sein de ses équipes, le nouveau service aux employeurs d'ALPA pourra faire appel à des ressources expertes en consultation provenant du milieu des affaires.

L'organisme veut ainsi créer un véritable laboratoire de développement de nouvelles pratiques en matière d'inclusion. À l'affût des stratégies exemplaires des employeurs, le personnel d'ALPA mettra à contribution l'information recueillie pour alimenter des interventions toujours plus pertinentes auprès de la clientèle. Ce modèle d'intervention où chaque partie se nourrit mutuellement positionnera ALPA comme chef de file dans son domaine. La conseillère ou le conseiller en emploi qui aura eu l'opportunité de rencontrer un employeur et d'intervenir dans son entreprise pourra bonifier l'accompagnement offert aux personnes immigrantes. Dans le même esprit, l'employeur profitera d'une expertise terrain de grande valeur. Cette interaction entre les ressources d'ALPA et les employeurs générera une véritable synergie concourant à une meilleure intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

En créant son service aux employeurs, en plus de favoriser l'insertion professionnelle des personnes immigrantes ou des minorités ethnoculturelles présentes au Québec, ALPA souhaite faciliter l'intégration des personnes immigrantes qui arriveront selon un processus accéléré (orientation 6 de la planification pluriannuelle 2020-2022), et ce, toujours selon le principe de l'engagement partagé où la personne et l'employeur doivent travailler de concert pour une intégration réussie. Avec l'ajout de ce service, comme mentionné précédemment, ALPA pourra intervenir autant auprès de la personne que de l'employeur qui doit assumer pleinement son rôle et ses responsabilités d'édification de milieux de travail inclusifs exempts de discrimination.

En 2018, même si le Québec faisait face à une rareté de main-d'œuvre, le taux de chômage des personnes immigrantes est demeuré élevé. Pour les femmes immigrantes arrivées depuis 5 ans ou moins, il se situait à 12,9 % en comparaison de 4,5 % pour la population féminine native. Du côté des hommes, il se chiffrait à 10,2 % contre 5,4 % pour la population native[9]. Selon ALPA, ces données illustrent la nécessité de créer

[9] Tableau 1.3, Tableau de chômage, population totale, population native et population immigrée, selon le sexe, 15 ans et plus, Québec, 2018. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec, juin 2019, page 22.

un service d'accompagnement pour les employeurs, notamment pour éviter les biais discriminatoires à l'endroit de certaines minorités ethnoculturelles ou des femmes, et d'améliorer en continu les services d'employabilité afin que la main-d'œuvre immigrante, présente et à venir, puisse contribuer pleinement à la prospérité du Québec. C'est la finalité de ce grand chantier.

Recommandation sur les mesures à mettre en place pour favoriser une meilleure intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail

- Offrir aux employeurs des services de consultation et d'intervention directe pour les outiller en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.
- Proposer un accompagnement personnalisé offert depuis l'étranger à la personne immigrante pour permettre une insertion professionnelle facilitée et accélérée.

Une telle stratégie favoriserait une meilleure intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail.

Section 3 : L'immigration comme apport pour les employeurs situés hors du Grand Montréal et l'importance de la préparation des milieux d'accueil

Vu la croissance de l'emploi et les remplacements liés aux retraites, les prévisions des besoins de main-d'œuvre pour la période 2017 à 2021 totalisent 399 400 emplois à combler pour les régions du Québec comparativement à 351 600 pour la région métropolitaine de recensement[10]. C'est-à-dire que plus de la moitié des emplois à combler au Québec seront en dehors du Grand Montréal. Compte tenu de l'expertise acquise dans le cadre du programme de régionalisation et des partenariats établis au fil des ans avec les différentes régions du Québec, ALPA demeure un acteur de premier plan pour accompagner les employeurs dans leurs besoins de recrutement, d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes.

L'immigration apparaît comme une solution aux enjeux abordés dans le bilan 2018 de l'Institut du Québec[11]. Le document confirme que le marché du travail québécois est en pleine métamorphose en mettant en relief qu'un clivage entre la réalité du marché du travail de la région métropolitaine de Montréal et celle des autres régions du Québec est en pleine émergence. (Voir graphique annexe 7)

ALPA intervient activement en régionalisation depuis 2010. Des centaines de familles immigrantes accompagnées par l'organisme vivent maintenant dans différentes régions du Québec et occupent des postes alignés sur leur formation et leurs compétences. Pour réussir des établissements durables, la régionalisation de l'immigration doit reposer sur l'engagement partagé des personnes immigrantes et des milieux de vie, notamment les organismes communautaires et les municipalités. Au cours des dernières années, le MIDI a ainsi amorcé une révision de son approche avec ces partenaires. Des municipalités régionales de comté ont conclu des ententes pour favoriser la concertation locale. ALPA agit en complémentarité et en partenariat dans cette démarche visant un soutien accru aux collectivités, car ces relations collaboratives s'inscrivent dans le mode d'intervention de l'organisme.

ALPA souscrit à la révision des programmes (orientation 7) à laquelle la planification pluriannuelle 2020-2022 réfère pour favoriser la sélection des personnes immigrantes se destinant hors de la Communauté métropolitaine de Montréal. En 2018-2019, trois partenaires — PROMIS, Le Collectif et ALPA — ont réalisé le projet pilote intitulé *emploisenregions.ca*. De la mise en ligne de ce nouveau site le 1er mai 2018 jusqu'au 15 mars 2019, 105 052 visites ont amené 3 318 personnes à remplir la fiche d'inscription préliminaire grâce à une stratégie de promotion incluant la création de nouveaux visuels et d'outils de promotion : signets, affiches, bannières, panneaux pour autobus et panneaux pour les espaces publicitaires dans les métros de Montréal. La campagne a été lancée le 8 octobre 2018. Pour faire suite au lancement, six entrevues avec Delfino Campanile, porte-parole du projet, ont été réalisées avec des médias nationaux et régionaux. Tout au long de la campagne d'une durée de neuf mois, 75 affiches sur des autobus circulant toutes les semaines dans différents secteurs de Montréal ont généré 1 700 000 vues par semaine chez les adultes de 25-54 ans, soit un total de 32 300 000 vues considérant que la même personne ait pu la voir plusieurs fois. Dans le métro, la campagne ciblait les stations où la population immigrante circule en plus

[10] Tableau 1.8, Prévision des besoins de main-d'œuvre au Québec de 2017 à 2021, selon la région et pour l'ensemble du Québec. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec, juin 2019, page 27.

[11] Bilan 2018 de l'emploi au Québec : L'émergence d'un clivage entre la métropole et les régions, Institut du Québec, par Mia Homsy, Simon Savard, Sonny Scarfone, janvier 2019.

grand nombre : 20 affiches par semaine étaient visibles générant 5 050 000 impressions. Étalée sur 16 semaines, cette portion de la campagne a généré plus de 80 800 000 vues.

Dans un contexte où l'âge moyen de la population des régions est plus élevé que celui de la région métropolitaine de Montréal[12], ALPA, avec ses partenaires d'*emploisenregions.ca,* travaille au quotidien à encourager la mobilisation des acteurs régionaux dans leur préparation à accueillir les personnes immigrantes sur leur territoire. Ensemble, les trois organismes ont atteint des cibles de 650 personnes installées dans 11 régions administratives du Québec. En plus de ces cibles, une étude visant à identifier les meilleures pratiques en régionalisation a été réalisée par l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI), un forum sur la régionalisation regroupant les acteurs du milieu communautaire et économique s'est tenu en mars 2019 et un répertoire des ressources disponibles au Québec a été créé. Pour la première fois, les équipes des trois principaux organismes œuvrant en régionalisation à Montréal ont mis en commun leurs expertises auprès des personnes immigrantes pour revoir les pratiques en vue de les améliorer et d'y insuffler des mesures innovatrices afin de :

- favoriser un continuum d'intervention pour que la personne immigrante maintienne le contact avec des ressources d'accompagnement compétentes tout au long du parcours de régionalisation qui peut s'étaler sur plusieurs mois, voire plusieurs années. D'abord, 110 organismes et entreprises partenaires de 15 régions administratives figuraient au répertoire. En élargissant les entrées aux ressources en santé, services à la famille, éducation et autres, on dénombre maintenant près de 1 000 partenaires potentiels pour aider les participantes et les participants de *emploisenregions.ca*;
- s'assurer d'un arrimage optimal entre les compétences de la personne immigrante et les postes disponibles chez les employeurs des régions;
- accompagner les employeurs dans la révision de leurs offres d'emploi pour les rendre plus compréhensibles par la clientèle immigrante ou encore en leur offrant des conseils en gestion de la diversité ethnoculturelle;
- faire en sorte que le parcours d'intégration dans la région soit bien amorcé et se poursuive avec succès en répondant adéquatement aux besoins spécifiques de la personne immigrante et de sa famille pour en faire un projet de vie viable : prise de décision éclairée sur la région choisie, redirection vers des ressources locales compétentes pour assurer un relais et suivi régulier pour trouver des solutions à d'éventuels obstacles à la pleine participation à la vie collective de la nouvelle région d'établissement.

Le partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et son programme « Un emploi en sol québécois » a ouvert les portes de 985 employeurs qui ont réalisé quelque 1000 entrevues. En date d'aujourd'hui, les données sur l'embauche sont toujours en compilation par la Fédération. En fait, le programme « Un emploi en sol québécois » partage avec *emploisenregions.ca* les profils des candidates et candidats inscrits afin de faciliter l'accès aux services d'accompagnement spécialisés destinés aux personnes immigrantes des trois organismes spécialisés en régionalisation à Montréal. Une proportion importante des personnes participant aux activités tenues par la Fédération est recommandée par les trois organismes d'*emploisenregions.ca*.

[12] Graphique 1.3, Âge moyen de la population, régions administratives et ensemble du Québec, 2000 et 2017. Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec, juin 2019, page 16.

Ainsi qu'ALPA l'a déjà mentionné dans le mémoire déposé en février 2019 à la commission parlementaire qui étudiait le projet de loi numéro 9, l'organisme reconnaît que la présence des personnes immigrantes à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal pourrait être plus élevée si les conditions propices étaient réunies[13]. Parmi ces conditions, notons un soutien accru aux collectivités et la prise en compte de la réalité de tous les membres de la famille dans les services offerts. Un cas classique serait celui du père en emploi, des enfants à l'école et de la mère seule à la maison — une mère qui pourrait vivre l'isolement. Si l'établissement en région n'est pas un succès pour l'ensemble de la famille, le repli vers Montréal devient rapidement l'issue du processus, même si la décision d'aller s'établir en région était mûrement réfléchie au départ. Lorsqu'une famille quitte la région qui l'avait adoptée, c'est aussi souvent tout le milieu qui se démobilise, incluant un employeur déçu des efforts investis en vain et d'avoir à tout reprendre du début.

Que peut-on faire de plus pour que les régions soient encore plus inclusives afin de favoriser un établissement durable et non seulement transitoire faisant en sorte que les personnes immigrantes s'y établissent avec succès de façon pérenne ? Voici un rappel des mesures proposées en février dernier lors de la consultation sur le projet de loi 9 :

- Développer un réflexe « régionalisation » dans tous les ministères, car la pleine participation de la personne immigrante dépasse le mandat du MIDI. Avec le déploiement de ressources dans les régions, le MIDI se positionne favorablement comme porteur d'une véritable vision transversale de la régionalisation au sein de l'appareil gouvernemental;
- Créer des mesures incitatives qui favoriseront l'attraction régionale tels des crédits impôt et un soutien pour l'accès à la propriété;
- Stimuler la création de programmes de parrainage ou de jumelage interculturel dans le milieu de travail et d'accueil, qui ont démontré leur importance dans des parcours réussis;
- Mettre en place des campagnes de sensibilisation pour favoriser une meilleure compréhension de la complexité du parcours d'intégration de la personne immigrante et ainsi consolider l'engagement collectif des milieux d'accueil, car des préjugés persistent toujours à l'égard des minorités ethnoculturelles;
- Mobiliser et soutenir les acteurs territoriaux qu'ils soient du milieu communautaire ou institutionnel afin de favoriser une intervention efficace auprès des personnes immigrantes, incluant une préparation des milieux d'accueil dans un objectif de création d'espaces interculturels harmonieux pour un établissement durable;
- Soutenir les initiatives qui permettent le développement et la création de passerelles entre Montréal et les régions;
- Créer des boîtes à outils pour les acteurs territoriaux telle une trousse pour les municipalités, développer des plans d'action nationaux, utiliser les ressources de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination ou encore du Programme des Cités interculturelles qui aide les villes à analyser leurs politiques à travers un prisme interculturel, ou concevoir des portails d'information regroupant les ressources pour en faciliter la consultation;

[13] Graphique 2.4, Part de la population immigrée selon les régions administratives, Québec, 2016 (en %). Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec, juin 2019, page 36.

- Améliorer l'information disponible à l'étranger sur les régions du Québec pour contrer la méconnaissance des réalités régionales et mettre en lumière les avantages d'y vivre, tout en continuant de mettre en valeur la réalité de la région métropolitaine;
- Mettre en place un accompagnement personnalisé offert depuis l'étranger, adapté en fonction des réalités régionales, où la disponibilité des services d'accompagnement varie.

Recommandation sur l'immigration comme apport pour les employeurs situés hors du Grand Montréal et l'importance de la préparation des milieux d'accueil

L'importance des enjeux en régionalisation commande des efforts accrus et soutenus assortis d'investissements de ressources et de moyens conséquents dans toutes les régions du Québec. Pour assurer une réussite, la mobilisation et la concertation de tous les acteurs pertinents s'imposent. Des campagnes de sensibilisation visant à susciter une plus grande ouverture à la diversité ethnoculturelle seraient utiles pour outiller les milieux d'accueil et pour améliorer le taux de présence et d'établissement durable des personnes immigrantes sur son territoire.

Conclusion

Fort de 35 ans d'intervention directe en accompagnement des personnes immigrantes, ALPA confirme son intention d'agir comme un partenaire incontournable fortement engagé dans le succès de l'intégration de toutes les personnes immigrantes dans la société québécoise.

C'est une responsabilité collective que d'offrir aux personnes immigrantes que le Québec a choisi d'accueillir — pour des motifs économiques ou en vertu de son attachement au principe du regroupement familial et de ses engagements humanitaires — les meilleures conditions pour qu'elles puissent contribuer pleinement à la prospérité de la société. ALPA en appelle à la création de milieux inclusifs, tant sur le marché du travail et dans le milieu de vie. À cet égard, l'interculturalisme québécois fournit un cadre propice à l'atteinte de cet objectif. Il faut aussi aborder de front les enjeux liés au racisme et à la discrimination.

Dans un contexte où les employeurs vivent des difficultés à recruter une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant, un accompagnement amélioré mené dans une perspective d'engagement partagé faciliterait l'intégration. Pour que les retombées soient durables, tant à Montréal qu'en dehors de la métropole, la mise en place de mesures favorisant le succès de la régionalisation s'impose. L'enjeu revêt une importance fondamentale tant pour les personnes immigrantes que pour les employeurs et les milieux d'accueil.

Liste des recommandations

Le rôle clé des organismes communautaires dans la réussite du parcours d'intégration de chaque personne immigrante

Continuer à miser sur l'expertise d'ALPA, à l'instar des autres organismes communautaires voués à l'accueil, à la francisation et à l'intégration, pour accompagner chaque personne immigrante selon ses besoins spécifiques avec l'objectif d'un établissement durable afin qu'elle puisse participer pleinement à la société québécoise en offrant une contribution à la hauteur de ses compétences et de ses aspirations.

Recommandation sur les mesures à mettre en place pour favoriser une meilleure intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail

- Offrir aux employeurs des services de consultation et d'intervention directe pour les outiller en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle.
- Proposer un accompagnement personnalisé offert depuis l'étranger à la personne immigrante pour permettre une insertion professionnelle facilitée et accélérée.

Une telle stratégie favoriserait une meilleure intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail.

Recommandation sur l'immigration comme apport pour les employeurs situés hors du Grand Montréal et l'importance de la préparation des milieux d'accueil

L'importance des enjeux en régionalisation commande des efforts accrus et soutenus assortis d'investissements de ressources et de moyens conséquents dans toutes les régions du Québec. Pour assurer une réussite, la mobilisation et la concertation de tous les acteurs pertinents s'imposent. Des campagnes de sensibilisation visant à susciter une plus grande ouverture à la diversité ethnoculturelle seraient utiles pour outiller les milieux d'accueil et pour améliorer le taux de présence et d'établissement durable des personnes immigrantes sur son territoire.

Annexes

Annexe 1 Conseil d'administration

M^e Simon Denault, président

Conseiller principal, Éthique et conformité, Caisse de dépôt et placement du Québec

Membre du Barreau du Québec et détenteur d'une maîtrise en gestion de HEC Montréal, Simon est conseiller principal, Éthique et conformité, à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Après avoir œuvré en immigration d'affaires pendant quatre ans en Chine, il a orienté sa carrière vers la gestion et la gouvernance d'organismes publics. La mission d'ALPA l'interpelle beaucoup comme citoyen désireux de bâtir un Québec inclusif et rassembleur.

Martine Faille, vice-présidente

Directrice générale retraitée, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Après une carrière de 30 ans au sein de la fonction publique québécoise, incluant de nombreux mandats stratégiques sur l'immigration, l'intégration des personnes immigrantes et les relations interculturelles, Martine a choisi de prendre sa retraite pour s'investir dans l'action citoyenne. Sa vaste expérience acquise à titre de directrice générale de la planification, des politiques, des programmes et de la performance au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion est un apport précieux pour ALPA.

Jean-Sébastien Plourde, secrétaire

Directeur, Politiques de développement de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

Détenteur d'une maîtrise en science politique, Jean-Sébastien a amorcé sa carrière au ministère de l'Immigration où il a réalisé plusieurs missions gouvernementales à l'étranger. Par la suite, il a agi comme commissaire industriel au ministère du Développement économique avant d'occuper le poste de directeur de projets chez Investissement Québec. Il est actuellement directeur des politiques de développement de la main-d'œuvre au Conseil du patronat du Québec. Fort d'expériences professionnelles pertinentes en immigration et en développement économique, Jean-Sébastien souhaite aider ALPA à bonifier ses actions pour le mieux-être des nouveaux arrivants.

Semirath Yacoubou, trésorière

Directrice en certification, PricewaterhouseCoopers LLP

Membre de l'ordre des comptables professionnels agréés (CPA) du Québec, Semirath occupe actuellement le poste de directrice en certification au sein du cabinet comptable PricewaterhouseCoopers LLP. Comme immigrante, outre le désir de partager ses compétences en finance et ses aptitudes en matière de travail d'équipe et de communication, Semirath souhaite avant tout redonner aux personnes immigrantes une part de ce dont elle a bénéficié en venant s'installer au Québec en s'impliquant bénévolement chez ALPA.

Lilly Nguyen, administratrice

Directrice des communications, Ordre des ingénieurs du Québec

Possédant plus de 20 ans d'expérience en développement de projets à l'international, en politique ainsi qu'en communication et relations publiques, Lilly a travaillé dans un cabinet ministériel et au sein de grandes institutions comme la Caisse de dépôt et placement du Québec, la Place des Arts de Montréal et SNC-Lavalin. Elle a aussi œuvré dans des associations et des OSBL et a été consultante pour des firmes d'envergure. Depuis 2018, Lilly est directrice des communications à l'Ordre des ingénieurs du Québec où elle veille, avec son équipe de professionnels, aux affaires publiques et aux communications de cette organisation.

Éric Trudeau, administrateur

Vice-président, Personnes et culture, Sanimax

Fort d'une formation universitaire en orientation professionnelle et devenu gestionnaire spécialiste des enjeux liés aux ressources humaines, Éric cumule plus de 20 ans dans des postes de direction de service au sein de grandes entreprises. Direct, honnête et bon penseur stratégique, il propose un leadership mettant de l'avant la compréhension des enjeux des entreprises et l'apport de recommandations créatives aux gestionnaires. Le recrutement, la mobilisation du personnel et la gestion de la diversité occupent une place centrale dans son rôle de gestionnaire.

Planification stratégique

2018- 2021

alpa
au service des immigrants depuis 1974

Vision
Être la référence au Québec pour la qualité des services offerts aux personnes immigrantes.

Mission
Offrir des services personnalisés d'intégration, de francisation et d'aide à l'emploi aux personnes immigrantes pour qu'elles concrétisent leurs rêves et contribuent à la prospérité du Québec et de ses régions.

Valeurs
Humanisme, crédibilité, collaboration, innovation, performance

	Objectifs	Échéancier	Indicateurs	Cibles
1 Attraction et satisfaction de la clientèle	1.1 Accroître la notoriété d'ALPA	2019-2020-2021	Programme d'activités dans le cadre du 35e anniversaire d'ALPA Nombre d'abonnés et d'engagement : Facebook et LinkedIn Nombre d'apparitions ou de citations dans des médias Nombre de présentations à l'occasion de conférences et de colloques Qualité des partenaires d'affaires Chaîne Youtube : nombre de vidéos disponibles et le nombre de vues	35e d'ALPA : 2019 : planification d'un événement pour maximiser le rayonnement de l'organisme Facebook : 2019 : 3700 abonnés, taux d'engagement : 4 %, 2020 : 4800 abonnés, taux d'engagement : 5 %, 2021 : 5500 abonnés, taux d'engagement : 6 % LinkedIn : 2019 : 600 abonnés, taux d'engagement : 2 %, 2020 : 700 abonnés, taux d'engagement : 2,5 % 2021 : 800 abonnés, taux d'engagement : 3 % Apparitions ou citations médias : 2019 : 4, 2020 : 5, 2021 : 6 Présentations dans des conférences : 2019 : 3, 2020 : 4, 2021 : 5 Partenariats : 2019 : Diagnostic de l'efficacité des partenariats et provenance des partenaires, 2020-2021 : Pertinence et mobilisation des partenaires stratégiques Youtube : 2019 : Création de la chaîne ALPA et mise en ligne de 6 vidéos, 2020 : 8 vidéos et 10 % d'augmentation du nombre de vues, 2021 : 12 vidéos et 10 % d'augmentation du nombre de vues
	1.2 Attirer des personnes immigrantes dans chaque programme d'ALPA pour atteindre les cibles	2019-2020-2021	Nombre de participants selon les ententes pour les services d'accueil et d'intégration, de francisation, d'emploi et de régionalisation	100 % des cibles annuelles décrites au tableau de suivi des programmes
	1.3 Concevoir et mettre en place un système d'évaluation des attentes et de la satisfaction de la clientèle	2019-2020-2021	Proportion des services évalués	2019 : Conception du système, 2020 : Première moitié des services évalués et élaboration de plans d'amélioration des services, 2021 : Seconde moitié des services évalués et élaboration de plans d'amélioration
2 Diversification de l'offre de services	2.1 Rapprocher ALPA du marché du travail	2019-2020-2021	Nombre d'employeurs servis	2019 : projet pilote, 2020 : 5 PME et 2 grandes entreprises, 2021 : 10 PME et 4 grandes entreprises
	2.2 Enrichir et élargir l'offre des secteurs Accueil-Intégration-Francisation et Emploi-Régionalisation	2020-2021	Plan d'amélioration découlant des observations réalisées lors de l'évaluation en 1.3, flexibilité des horaires, nombre de points de contacts avec la clientèle, nombre de nouveaux services à la clientèle immigrante offerts selon la situation statutaire	2020-2021 : 100 % du plan réalisé
	2.3 Implanter des services en ligne	2019-2020-2021	Nombre de services offerts en ligne	2019 : Élaboration d'un plan de travail, 2020 : 50 % du plan réalisé, 2021 : 100 % du plan réalisé
3 Efficacité organisationnelle	3.1 Implanter un système de gestion avec un dossier électronique dans tous les services	2019	Système implanté avec succès	100 % des dossiers informatisés
	3.2 Simplifier les modes de communication entre les clientèles et ALPA	2019-2020-2021	Indice de satisfaction de la clientèle sur le volet facilité de communication (nombre de rendez-vous annulés, nombre de rendez-vous par intervenant ou conseiller)	2019 : Vision et plan d'action pour simplifier les communications avec la clientèle 2020 et 2021 : Cibles à fixer avant le 30 juin
4 Attraction, mobilisation et fidélisation du personnel	4.1 Consolider la gestion des ressources humaines	2019	Nouvelle structure administrative en place et nouvelles politiques en vigueur	2019-06 : Nouvelle structure administrative en place 2019-01-01 : Politique visant à contrer le harcèlement psychologique en vigueur à cette date 2019-06-30 : Politique de conditions de travail, incluant une politique salariale en vigueur à cette date
	4.2 Mobiliser les ressources humaines tout en s'assurant de maintenir un haut taux de satisfaction des équipes	2019-2020-2021	Indice de satisfaction dans le sondage sur le climat organisationnel Taux de roulement des ressources humaines	Taux de satisfaction élevé Taux de roulement : 2019 : 27 %, 2020 : 23 %, 2021 : 18 %
	4.3 Implanter un système d'évaluation et de reconnaissance	2019-2020	Proportion du personnel ayant reçu des attentes signifiées et fait l'objet d'une évaluation de rendement annuelle	2019 : Implantation de la procédure d'évaluation du rendement, signification des attentes à 100 % du personnel et évaluation implantée (processus sommaire) 2020 : Mécanisme d'évaluation amélioré pour 100 % des postes
5 Diversification des sources de revenus	5.1 Accroître les revenus et en diversifier les sources de provenance	2019-2020-2021	Croissance des revenus Proportion du financement provenant d'autres sources que les programmes existants	Croissance des revenus à raison de 2 % par année Diminution de 6 % par année de la proportion du financement provenant des programmes existants, sans pour autant diminuer les revenus. 2018 sera l'année de référence.
	5.2 Élaborer et mettre en place une politique de philanthropie et de commandites	2019-2020-2021	Montant de dons recueillis Montant de commandites recueillies	Dons : 2019 : 45 000 $, 2020 : 60 000 $, élaboration de la politique, 2021 : 75 000 $, implantation de la politique Commandites : 2020 : Élaboration de la politique : 2021 : 35 000$, implantation de la politique

Annexe 3 Membres du personnel

René Fréchette
Directeur général

Éric Mallette
Directeur, Développement et service aux employeurs

Équipe d'intégration au marché du travail

Corinne Cauveau
Chef d'équipe et conseillère en emploi
Céline Bouchard
Conseillère en emploi
Yannick Boucher
Conseiller en régionalisation
Anis Mestiri
Agent de promotion de la régionalisation
Losseni Coulibaly
Conseiller en emploi
Anne-Marie Jean-Montenegro
Conseillère en emploi
Isabelle Maameri
Conseillère en emploi
Rachel Ozan-Groulx
Conseillère en emploi
Yener Sanchez
Intervenant accueil-emploi pour demandeurs d'asile
Isabelle Sundara
Conseillère en régionalisation
Michelle Therrien
Conseillère en emploi

Équipe Accueil, établissement et francisation

Claudine Uwingabiye
Chef d'équipe et intervenante sociale
Jennifer Astrid-Jimenez
Intervenante sociale
Julie Stéphanie Normandin
Intervenante sociale
Myriam Régnier-Pelletier
Responsable de la francisation
Adriana Sierra
Conseillère en recherche de logement pour demandeurs d'asile
Sahila Tighersine
Intervenante sociale

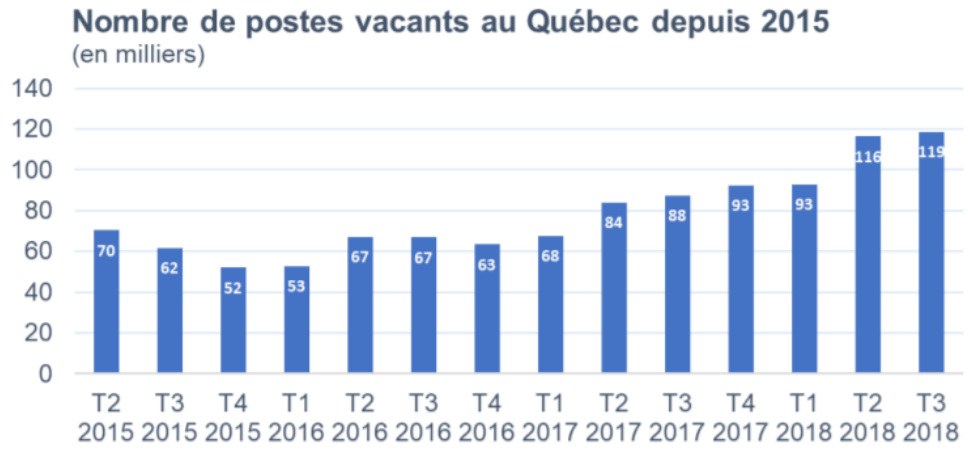
Soutien
Anouk Lanouette-Turgeon
Agente aux partenariats et à la vie communautaire
Aida Marroquin
Secrétaire réceptionniste
Taous Raab
Coordonnatrice administrative
Katia Stuart-Gagnon
Conseillère à la direction générale

Annexe 4 Réseaux d'appartenance

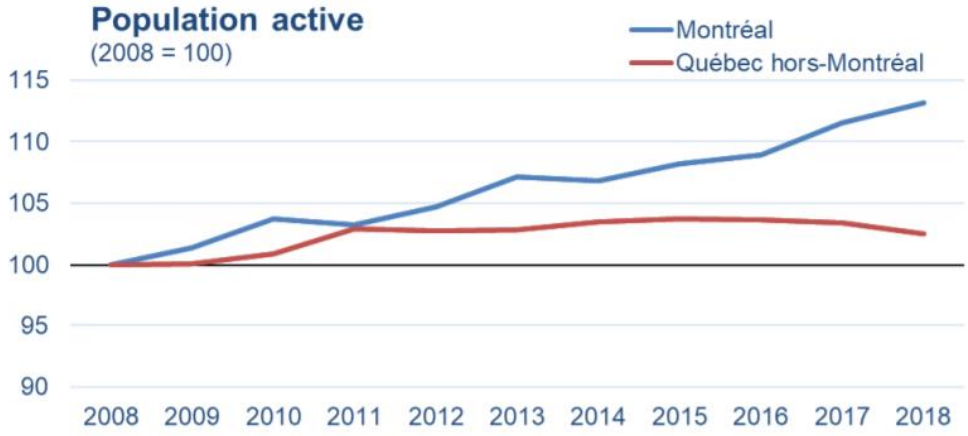
Dans le cadre du rapprochement avec le marché du travail qu'amorce ALPA, les membres du personnel s'impliqueront davantage au sein de regroupements d'employeurs au cours de la prochaine année. Par ailleurs, l'implication d'ALPA dans des réseaux d'organismes spécialisés œuvrant dans les différents volets de son offre de services permet aux membres des équipes de travail à la fois d'échanger sur les meilleures pratiques, de participer à des activités de formation continue et de partager l'information sur l'actualité en immigration :

- CCEM : Chambre de commerce de l'est de Montréal
- AXTRA : Alliance des centres-conseils en emploi
- CCR : Conseil canadien pour les réfugiés où ALPA siège aux comités de travail régionaux et nationaux
- RAI : Réseau Action Immigration, un regroupement créé et coordonné par ALPA pour mettre en place des actions concrètes avec d'autres organismes qui s'intéressent à l'immigration dans l'est de Montréal
- TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
    - ROSINI : Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants
    - ROFQ : Réseau des organismes en francisation du Québec
    - ROSNA : Regroupement des organismes au service des nouveaux arrivants
- Tables de quartier : Hochelaga-Maisonneuve, Mercier-Ouest Quartier en Santé, Solidarité Mercier-Est

Annexe 5 **Graphiques extraits du rapport sur l'emploi de l'Institut du Québec 2019**



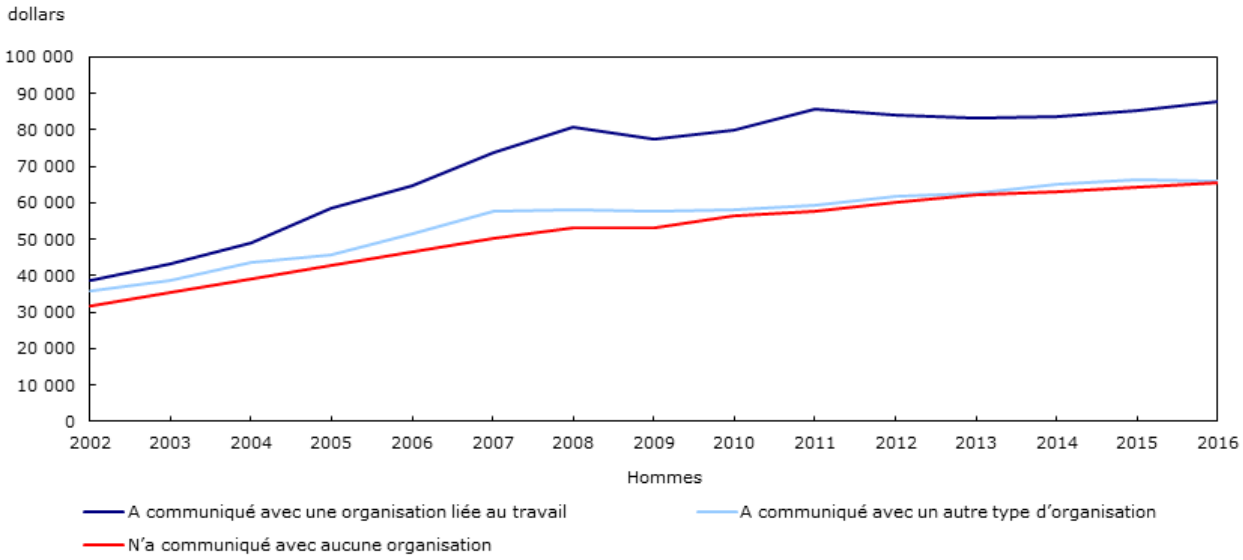
Source : Statistique Canada.



Source : Statistique Canada.

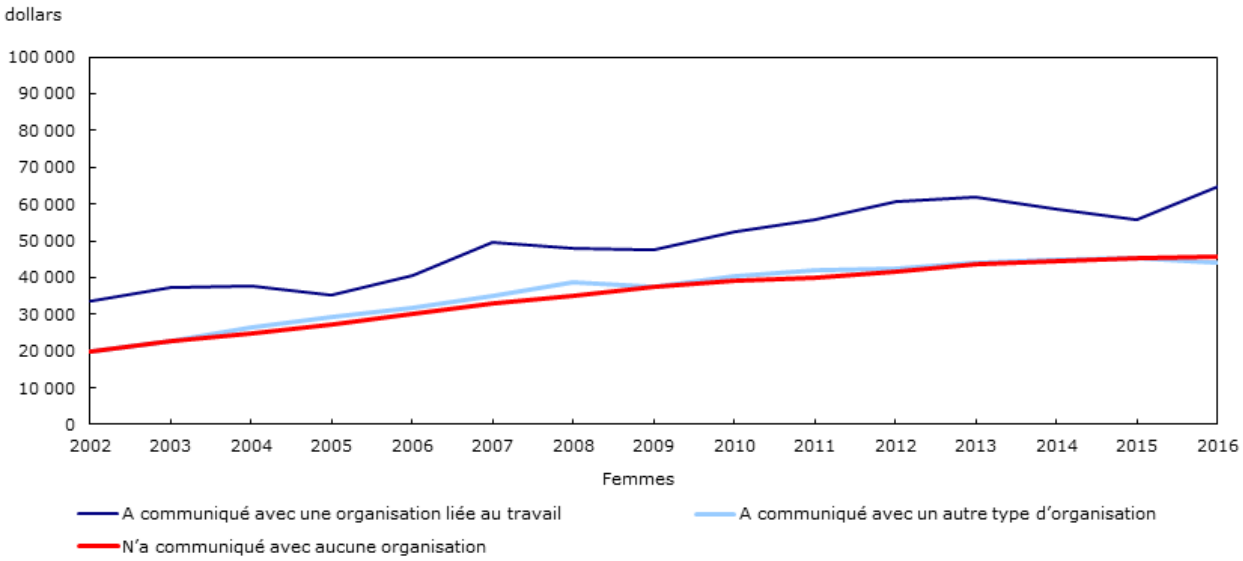
Annexe 6 Graphiques extraits du rapport de Statistique Canada sur le rôle du capital social et des caractéristiques ethnoculturelles dans le revenu d'emploi des immigrants au fil du temps

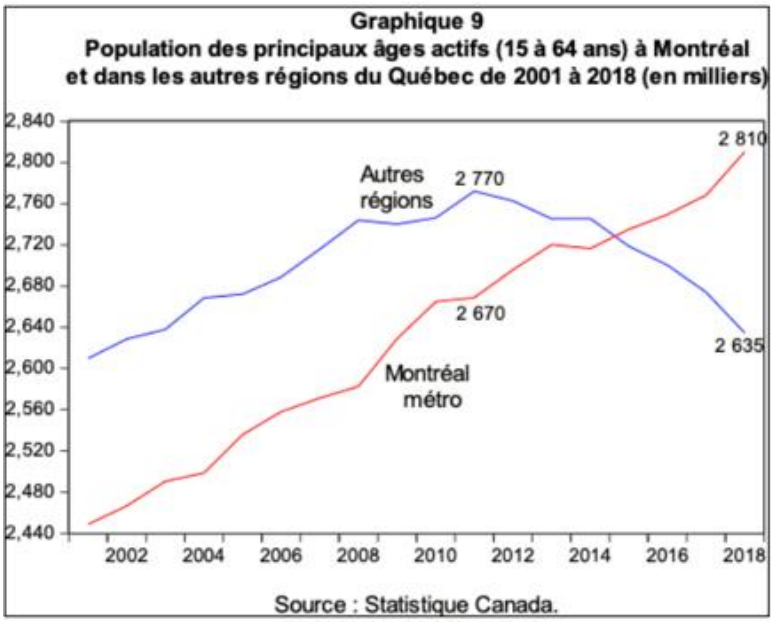
Graphique 4.1
Revenu d'emploi moyen des hommes immigrants de 25 à 54 ans admis au Canada en 2001, selon le type d'organisation contactée, 2002 à 2016



Source : Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, 2001; Base de données longitudinales sur l'immigration, 2016.

Graphique 4.2
Revenu d'emploi moyen des femmes immigrantes de 25 à 54 ans admises au Canada en 2001, selon le type d'organisation contactée, 2002 à 2016



Source : Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, 2001; Base de données longitudinales sur l'immigration, 2016.

Annexe 7 Graphique de Statistique Canada sur la disparité de la population active entre Montréal et les régions du Québec