

# Vers un Québec plus inclusif, riche de sa diversité

Mémoire présenté par la

**Table de concertation des organismes au service des  
personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)**

Dans le cadre de la consultation publique 2015 du  
gouvernement du Québec "*Vers une nouvelle politique en  
matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.*"

Février 2015



# SOMMAIRE

## Présentation de la TCRI

### Préambule

#### 1) Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

- 1.1) Pour un dialogue et un rapprochement interculturels réels entre Québécois d'ici et d'ailleurs
- 1.2) Pour une société proactive en matière de lutte contre le racisme et la discrimination
- 1.3) Pour des mesures qui facilitent l'intégration en emploi
- 1.4) Pour favoriser l'égalité d'accès à l'emploi des personnes immigrantes
- 1.5) Pour une prise en compte des femmes dans les politiques et programmes d'immigration et d'intégration
- 1.6) Pour que les enfants et les jeunes s'intègrent et se développent au mieux de leur potentiel
- 1.7) Pour assumer pleinement l'effort humanitaire en matière de protection des réfugiés

#### 2) Une immigration reflétant les choix de société

- 2.1) Pour enrayer la précarisation des personnes immigrantes : statut migratoire et lien d'emploi
- 2.2) Pour une vision contemporaine de la régionalisation de l'immigration

#### 3) Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.

### Liste des membres

## Présentation de la TCRI

Créée en 1979, la *Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes* regroupe actuellement cent-trente (130) organismes communautaires qui interviennent auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut à travers le Québec. La mission de notre regroupement est vouée au soutien et à la défense des intérêts et des droits des nouveaux arrivants indépendamment de leur statut. La TCRI bénéficie d'un soutien financier de la part du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) dans le cadre de son programme de soutien à la mission.

3

### La TCRI accomplit sa mission :

- En offrant un lieu d'échange, de concertation, d'information et de formation à ses organismes membres dans le cadre de ses activités régulières : formation des membres, comités de travail sur, les femmes immigrées et racisées, les jeunes nouveaux arrivants, l'accueil et l'intégration, la protection des réfugiés, la régionalisation et l'employabilité.
- En coopérant avec d'autres réseaux et secteurs d'activités communautaires, parapublics, publics et privés pour renforcer la défense des droits des personnes réfugiées et immigrantes et améliorer les services aux nouveaux arrivants.
- En faisant avancer l'analyse critique des politiques et l'échange d'informations relatives aux personnes réfugiées, immigrantes et sans statut au Québec, au Canada et sur le plan international.
- En développant la recherche-action communautaire pour alimenter la réflexion sur les pratiques et l'intervention des organismes communautaires.
- En défendant les droits des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut dans ses relations avec les médias, les gouvernements, par la recherche et l'éducation du public.

## Préambule

La TCRI fédère les organismes communautaires au service des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut, dont un bon nombre sont mandatés par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour offrir des services d'accueil et d'intégration aux nouveaux arrivants. À titre de regroupement des organismes communautaires du réseau de l'immigration et de l'intégration du Québec, la TCRI s'inscrit dans le mouvement de l'action communautaire autonome en déployant son expertise comme agent de transformation et de développement social. De par leurs pratiques diversifiées et une approche interculturelle, les organismes de la TCRI œuvrent pour un Québec inclusif et riche de sa diversité. Ces organismes sont amenés à répondre quotidiennement aux demandes des familles immigrantes. Ils ont développé une connaissance des difficultés que ces dernières rencontrent dans leur processus d'adaptation et d'intégration ainsi que pour accéder à des services publics adéquats en regard de leurs besoins spécifiques. En outre, de par les collaborations étroites qu'ils entretiennent avec les professionnels du réseau des services publics, communautaires et des employeurs, ces organismes sont aussi très sensibles aux difficultés que ces derniers rencontrent pour répondre adéquatement aux besoins des familles immigrantes dans leurs divers champs d'intervention (éducation, soins de santé et services sociaux, protection de la jeunesse, emploi, etc.).

Le mémoire que nous vous présentons se veut une base d'échange avec les divers acteurs interpellés par l'intégration des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Les éléments de diagnostic et les recommandations formulées sont basés sur les échanges et les collaborations que les organismes membres de la TCRI entretiennent quotidiennement avec les familles immigrantes et les professionnels des services publics et communautaires qui font appel à eux en cas de difficultés. Les interventions qu'ils ont à faire sont donc révélatrices des impasses dans lesquelles ces acteurs se retrouvent. Elles sont précieuses car elles nous renseignent sur les limites de notre système d'accueil des nouveaux

arrivants. En effet, les familles immigrantes comme les intervenants institutionnels, communautaires et du secteur privé font souvent appel aux organismes d'accueil au moment où se profile ou surgit une crise ou un défi.

Nous tenons à saluer la qualité des documents de consultation et la pertinence de l'état de situation. Les défis importants sont nommés sans fard. Nous sommes particulièrement préoccupés par les contraintes systémiques vécues par les immigrants dans leur processus d'intégration et par les craintes d'une partie de la population face à l'immigration. Dans les pages suivantes, nous avons ciblé un certain nombre de recommandations en lien avec les 3 grands enjeux dans le cahier de consultation.

# 1. UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE PERMETTANT LA PLEINE PARTICIPATION PAR UN ENGAGEMENT COLLECTIF ET INDIVIDUEL

## 1.1 POUR UN DIALOGUE ET UN RAPPROCHEMENT INTERCULTURELS RÉELS ENTRE QUÉBÉCOIS D'ICI ET D'AILLEURS

### *Le modèle interculturel québécois reste en grande partie théorique*

Grâce à l'expérience de terrain de son réseau de 130 organismes communautaires présents dans la plupart des régions du Québec, la TCRI ne cesse d'interpeler les autorités et la société québécoise dans son ensemble sur les difficultés d'intégration rencontrées par les personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Le constat généralement souligné par la TCRI est que le fardeau de l'intégration repose davantage sur les épaules des immigrants que sur celles de la société d'accueil. Mettant le focus sur la personne immigrante, les politiques d'intégration ont omis de préparer et de responsabiliser la société d'accueil. Dans *l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* qui, jusqu'à nouvel ordre, balise les politiques d'immigration et d'intégration, une responsabilité prépondérante en matière d'intégration des personnes immigrantes<sup>1</sup> est assignée à la société d'accueil. Dans les faits, le principe de bidirectionnalité associé à l'Énoncé de politique est complètement mis à l'écart par les programmes d'intégration. Or, une société qui n'est pas suffisamment préparée ne peut prétendre être une société d'accueil et d'inclusion, car l'ignorance, les préjugés, la discrimination et le racisme y trouvent un terrain fertile.

Les recherches interculturelles qui étudient les processus de contacts, d'interactions entre individus et groupes issus d'enracinement culturels différents aboutissent à des conclusions similaires. En effet, que ce soit les études classiques sur les préjugés, les stéréotypes, le racisme, la xénophobie, les recherches sur la communication ou sur la pédagogie interculturelle ou encore celles sur les relations de communication entre les professionnels de l'action sociale et les migrants, elles ont toutes mis en évidence l'existence d'obstacles, de filtres et d'écrans à cette compréhension malgré les connaissances acquises sur les autres cultures. Ces obstacles

---

1 <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1991.pdf> (consulté le 10 décembre 2013)

sont sources de malentendus et d'incompréhension entraînant malheureusement très souvent un regard unidimensionnel, réducteur et dévalorisant, porteur de jugements de valeurs sur l'autre faisant échec à la tolérance recherchée (M. Cohen-Emerique<sup>2</sup>, 1996).

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

##### **Que faire pour dépasser les limites de la capacité de la société d'accueil à composer avec des modèles culturels différents?**

La solution est complexe et implique la prise en compte de la diversité tant dans les politiques, les programmes que dans les pratiques d'intervention. Malgré sa complexité, la prise en compte de la diversité reste un incontournable pour un vivre ensemble harmonieux. À la lumière de notre expérience, la réponse qui nous apparaît le plus porteuse d'inclusion est une démarche de négociation au cas par cas, une recherche par le dialogue et l'échange d'un minimum d'accords, d'un compromis où chacun se voit respecté dans son identité, dans ses principes de base tout en se rapprochant de l'autre. Ce rapprochement doit se faire des deux côtés alors qu'il est encore trop souvent attendu seulement du côté de la personne immigrante. C'est un processus réciproque qui permet d'éviter l'imposition aveugle d'une règle sur une autre et de là, qui permet d'empêcher l'exclusion et la marginalisation.

Pour ce faire, la préparation des institutions et de la société civile doit dépasser les logiques informationnelles à sens unique, qui s'adressent le plus souvent aux immigrants, et miser sur des approches où on facilite les interactions. En ce sens, nous suggérons de soutenir les pratiques novatrices développées les 35 dernières années par le réseau des organismes de la TCRI tel que le jumelage interculturel, le mentorat et autres projets de rapprochement interculturel. La création des réels espaces de dialogue, des meilleures conditions pour que s'effectue l'apprentissage commun face aux nouvelles réalités de l'immigration doivent donc être rendues possible, notamment au sein des milieux académiques, des organisations socioprofessionnelles, des médias et de la société civile.

L'adéquation de l'offre et l'accessibilité des services de première ligne des réseaux publics constituent des enjeux majeurs dans une optique de lutte contre la discrimination des personnes immigrées et racisées. Des efforts considérables doivent être déployés pour améliorer l'accessibilité des institutions publiques à toutes et à tous et préparer les professionnels de ces institutions à relever les défis de la gestion de la diversité et à adapter leurs pratiques. L'intégration est un processus bidirectionnel, à responsabilité partagée, et il ne suffit pas de préparer les personnes immigrées à s'adapter à leur nouvel environnement. Ces personnes sont porteuses de problématiques nouvelles qui impliquent des solutions nouvelles et une adaptation des pratiques publiques. En outre, la tolérance, la compréhension, le respect de l'autre différent, le refus des vérités définitives sont une construction et une élaboration lentes, difficiles mais aussi très riches; ils sont le produit d'une éducation et de formations. Il est donc impératif de supporter chez les professionnels amenés à intervenir auprès des nouveaux arrivants le développement de telles habiletés.

À cet égard, les institutions universitaires et les CEGEP, encore trop peu engagés dans une vision interculturelle, devraient être les premiers à mettre en œuvre une formation pertinente sur le sujet. Ils assurent la formation initiale de nombreux professionnels des services publics (police, écoles, DPJ, etc.). La formation continue est aussi une étape importante pour développer une approche interculturelle adaptée aux nouveaux enjeux. Ces efforts de formation doivent cibler l'ensemble des

<sup>2</sup> Conférence donnée à l'université de Valence (Espagne) en juillet 1996 dans le cadre d'un colloque sur l'exclusion.

professionnels, des hauts dirigeants aux intervenants de première ligne. À titre d'exemple, les membres de notre regroupement ont l'opportunité de se former à l'intervention en contexte interculturel en travaillant sur le choc culturel des intervenants (et non de l'immigrant), sur la menace identitaire en situation de choc culturel et sur les ressources que l'intervenant peut mobiliser en situation de menace identitaire. Cette formation est un incontournable pour tout intervenant ou intervenante auprès des nouveaux arrivants. La TCRI offre depuis plusieurs années ses formations dans les différentes régions d'accueil des réfugiés aux intervenants institutionnels et communautaires avec un réel impact. De tels efforts méritent incontestablement d'être maintenus.

À un autre niveau, pour dénouer les préjugés et désamorcer les attitudes discriminatoires, il nous semble nécessaire de multiplier les occasions et les espaces de rencontre entre québécois d'ici et d'ailleurs qui permettent de débattre, de dialoguer et d'apprivoiser les différences. Le meilleur moyen de faire connaître les valeurs de la société québécoise est de créer des espaces de dialogue qui permettent aux nouveaux immigrants et à la société d'accueil de se côtoyer, de partager et d'interagir.

Autrement dit, en matière de rapprochement interculturel, on ne peut pas faire l'économie de rencontres réelles. Il est regrettable que le jumelage interculturel entre Québécois et nouveaux arrivants, seul programme structurant du MIDI qui permettait de tels rencontres et échanges ait été supprimé pour des raisons budgétaires. Il est impératif de relancer ce programme qui a fait ses preuves<sup>3</sup>.

### ***Nos recommandations en bref***

1. *Le gouvernement doit, dans les meilleurs délais, mettre en application des mesures soutenant les relations interculturelles afin de lutter efficacement contre l'ignorance, les préjugés et les stéréotypes pour faciliter une meilleure connaissance mutuelle entre les immigrants et les membres de la société d'accueil. Des outils très efficaces pour l'intégration qui ont déjà fait leurs preuves, tel le jumelage interculturel doivent être mis sur pied.*
2. *Le gouvernement doit prendre la responsabilité qui lui incombe, notamment de préparation adéquate de la société d'accueil, de fournir les conditions nécessaires, en termes d'évaluation, d'imputabilité et de transparence pour que les politiques, les programmes, les organisations et les pratiques puissent être adaptés pour répondre efficacement aux défis en matière d'accessibilité aux ressources, de participation, de collaboration et de d'implication des personnes immigrantes et réfugiées dans la société québécoise.*
3. *Le gouvernement doit assurer que les conditions de mise en œuvre du principe de responsabilité partagée en matière d'accueil et d'intégration des immigrants soient aménagées pour que l'ensemble de la société québécoise puisse participer à ce projet collectif et que ses institutions puissent atteindre leurs objectifs d'équité et d'accessibilité.*

<sup>3</sup> Cassette-vidéo produite pour le Réseau des intervenants en jumelage interculturel « Vous avez dit jumelage ? Le jumelage, apprivoiser nos différences », octobre 1997, réalisation par Pascal Sanchez.

## 1.2 POUR UNE SOCIÉTÉ PROACTIVE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

### Le racisme, un fait tangible au Québec

La lutte contre le racisme et la discrimination raciale est une condition préalable à la pleine participation des personnes immigrées et racisées à la société québécoise. La commission Bouchard-Taylor et les débats passés entourant le projet de charte des valeurs du gouvernement du Québec ont rendu évident le malaise d'une importante partie de la population face aux questions interculturelles. Ce malaise n'est pas sans conséquence, puisqu'il renforce une cristallisation autour d'attitudes et de comportements racistes ou discriminatoires.

Le racisme n'est ni un phénomène nouveau et ni un problème spécifique au Québec. Toutes les sociétés vivent du racisme. Cependant, le phénomène a été documenté au Québec par différentes sources ces dernières années, notamment par la CDPDJ, différentes recherches universitaires, le SPVM, sans que le gouvernement ne prenne des mesures nécessaires à son éradication. Pourtant, la *Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance* de l'ONU de 2001, exhorte les États à «nommer et reconnaître» le racisme puis à agir. Le racisme s'exprime de plus en plus au grand jour, tant à l'égard de femmes voilées que non voilées, de femmes noires, d'hommes noirs et des membres de différentes origines ethniques, nés ici ou ailleurs. Comme dans plusieurs sociétés, le racisme et le profilage racial existent bel et bien au Québec, comme ailleurs au Canada. Il est essentiel que le gouvernement se donne enfin les moyens de lutter contre ce phénomène qui est incompatible avec les valeurs démocratiques et d'égalité prônées par le Québec. Dans ce sens, le gouvernement du Québec a un leadership et un rôle central à jouer à ce niveau:

- réaffirmer que le racisme sous toutes ses formes (dont le profilage racial) est inacceptable;
- favoriser le développement et la consolidation des adaptations structurelles (lois, programmes, pratiques) et des initiatives porteuses d'inclusion menées par les différents acteurs concernés;
- évaluer l'évolution de la situation, donner l'exemple en reflétant au sein de ses institutions la diversité de la population québécoise.

De notre point de vue et dans la conjoncture actuelle, une campagne nationale de lutte contre le racisme et la discrimination nous apparaît nécessaire et incontournable, sur le même modèle que d'autres campagnes menées antérieurement au Québec contre la violence faite aux femmes, les agressions sexuelles, l'homophobie, l'alcool au volant, etc., qui ont démontré des changements positifs dans les comportements ainsi que dans les résultats.

La Semaine d'action contre le racisme organisée chaque année ne rejoint malheureusement que très peu de monde et ne rejoint pas forcément les milieux où se vit le racisme au quotidien (éducation, travail, santé...) ni madame et monsieur Tout-le-monde. Le Québec, fier de sa diversité, n'a pourtant jamais mené de campagne de lutte au racisme de grande envergure sur le modèle des campagnes citées plus haut qui ont prouvé leurs impacts positifs dans la société.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

De notre point de vue, la lutte au racisme devrait faire partie des valeurs québécoises de façon affirmée et il serait tout à l'honneur du Québec, de prendre à bras le corps l'enjeu de la lutte contre le racisme en menant enfin une campagne d'envergure et en dégageant les moyens nécessaires afin de viser tous les secteurs (employeurs, éducation, santé et services sociaux, etc.) avec l'appui du réseau des organismes communautaires et féministes toujours prêts à s'atteler à la tâche afin de contribuer à un Québec plus inclusif.

#### ***Nos recommandations en bref***

1. *Au-delà d'un niveau d'investissement financier significatif, la volonté politique de lutter contre le racisme et la discrimination doit se traduire par des objectifs clairs mesurables pour chacun des ministères et au sein des ministères à chaque niveau (des décideurs aux intervenants de première ligne). Pour cela, il nous apparaît indispensable que les institutions publiques se dotent d'indicateurs de mesure qui leur permettent de mieux évaluer l'impact de leurs programmes sur l'intégration des personnes immigrées et racisées. Le rapport du vérificateur général de 2010 portant sur le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) va d'ailleurs dans le sens de nos recommandations.*
2. *Lancement d'une Campagne nationale de lutte contre le racisme et la discrimination d'envergure, à plusieurs volets, en dégageant les moyens nécessaires au même titre et sur le même modèle d'autres campagnes déjà menées au Québec, contre la violence faite aux femmes, les agressions sexuelles, l'homophobie, l'alcool au volant, en ciblant, notamment les employeurs et les écoles et par un renforcement des mesures éducatives et de sensibilisation de tous les citoyens et citoyennes du Québec sur les gains qu'apportent l'immigration, indépendamment de leur origine ou de leur statut.*

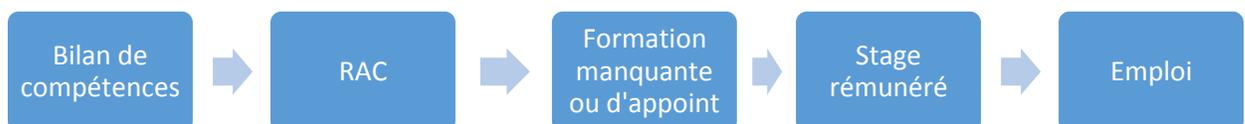
### 1.3 POUR DES MESURES QUI FACILITENT L'INTÉGRATION EN EMPLOI

En 2015, les indicateurs concernant la situation socio-économique des nouveaux immigrants sont toujours à des niveaux critiques. Pourtant, les raisons qui expliquent cette situation ont été documentées, décortiquées, analysées et sont connues de tous depuis une vingtaine d'années. Des pistes de solution ont été identifiées, certaines ont été mises en œuvre (voir notamment celles recensées dans les différents documents produits pour la consultation). Pour maximiser la contribution de l'immigration économique, il est temps de passer à la vitesse supérieure, de faire plus et de faire mieux en repensant nos politiques et nos pratiques, pour adapter réellement nos services aux besoins d'intégration professionnelle des nouveaux immigrants.

Il est intéressant de constater qu'en ce qui concerne la reconnaissance des compétences (obstacle majeur pour le nouvel immigrant), seulement 15% des personnes immigrantes actives admises au Québec entre 2009 et 2013 souhaitaient exercer une profession régie par un ordre professionnel au Québec<sup>4</sup>. Plusieurs projets ont été proposés aux nouveaux immigrants souhaitant intégrer une profession réglementée mais qu'en est-il pour les 85% restants? Des services publics d'emploi universels et quelques programmes spécialisés (en quantité et en qualité insuffisante) leur sont offerts via Emploi-Québec et ses partenaires (réseau de l'éducation, organismes communautaires, etc.).

#### Des services, programmes et mesures pour faciliter réellement l'intégration en emploi des nouveaux arrivants

Des pratiques porteuses réalisées ces dernières années, il ressort que de nombreux immigrants (parmi les 85% cités plus haut) auraient besoin, afin d'intégrer un emploi à la mesure de leurs talents, de bénéficier d'un parcours qui comprendrait plus ou moins les étapes suivantes:



<sup>4</sup> MIDI (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cahier de consultation*. P. 29.

## Bilan de compétences

Dès son arrivée au Québec, chaque personne immigrante aurait besoin de bénéficier d'un bilan de compétences en regard des besoins du marché du travail (occasion de faire évaluer et transférer ses compétences).

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Emploi-Québec pourrait-il évaluer la possibilité d'intégrer et de financer ce type d'intervention, par exemple au moment de l'étape d'évaluation déjà réalisée par les ressources externes comme les organismes du ROSINI<sup>5</sup>?

12

## Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)/Formation manquante ou d'appoint/d'actualisation

Certaines personnes immigrantes sont peu scolarisées (ex : certains réfugiés) et auraient besoin de formation pour répondre aux exigences de base (ex : secondaire V) des employeurs.

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Emploi-Québec, en collaboration avec le réseau de l'éducation, pourrait-il faciliter un accès réel de ces personnes :

- aux modalités de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au secondaire général et professionnel : TENS, TDG, etc.?
- aux cours d'alphabétisation et de formation générale ou professionnelle (particulièrement dans les programmes qui offrent de la RAC)?

Les personnes immigrantes sont pour beaucoup, des personnes scolarisées et expérimentées qui ont été sélectionnées notamment sur la base de leurs compétences professionnelles. Pour faciliter le transfert de leurs compétences au Québec et pour éviter d'être dans des situations de surqualification, elles ont pour la plupart seulement besoin d'actualiser leurs compétences. Or, l'offre actuelle tant au niveau de la reconnaissance des acquis et des compétences que de la formation continue dans le réseau de l'éducation ne permet de répondre que très partiellement à ces besoins d'actualisation. En effet, sur le plan quantitatif, l'offre dans ces deux domaines est insuffisamment développée au niveau universitaire. Sur le plan qualitatif, plus

<sup>5</sup> Le ROSINI conduit actuellement avec l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) une recherche-action sur « *Le transfert des compétences pré-migratoires par l'approche interculturelle : une nouvelle expertise pour les conseillers en employabilité* ».

que nécessaire, les personnes doivent refaire un programme entier et retourner à temps plein aux études pour réapprendre en partie ce qu'elles savent déjà. Même quand elles bénéficient de reconnaissance des acquis et des compétences, le programme de formation peut prendre quand même 18 mois.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

En tant qu'acheteur de nombreux cours et places dans le réseau de l'éducation, Emploi-Québec devrait veiller davantage à une utilisation optimale des montants alloués aux établissements d'enseignement. Ainsi pour permettre une meilleure adéquation des réponses de ces derniers aux besoins des personnes immigrantes, Emploi-Québec pourrait-il exiger du réseau de l'éducation:

- que toute entrée en formation soit précédée d'une RAC?
- que l'offre de reconnaissance de RAC soit utilisée et adaptée pour accélérer l'insertion professionnelle des personnes immigrantes et non forcément leur diplomation (voir l'exemple du projet-pilote dans le domaine des TI, conduit par le Collège de Maisonneuve en 2011-2013<sup>6</sup>)?
- que suite au processus de RAC, l'offre de formation manquante ou de formation d'appoint soit accessible aux personnes immigrantes dans un délai et à des coûts raisonnables?

#### Autres formations

Les personnes immigrantes sont de plus en plus des personnes francophones qui ont notamment été sélectionnées du fait qu'elles parlaient le français. De plus en plus d'employeurs exigent des compétences linguistiques en français et en anglais.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Emploi-Québec pourrait-il faciliter l'accès de ces personnes à des cours d'anglais leur permettant de répondre aux exigences linguistiques de base du métier qu'ils veulent exercer ou du secteur dans lequel ils veulent travailler?

Certaines personnes immigrantes arrivent avec un profil professionnel qui n'est pas du tout en adéquation avec les besoins du marché du travail québécois ou du marché du travail montréalais.

<sup>6</sup> IRIPI-CREDIM (2013). *Accélérer l'intégration professionnelle des immigrants sur l'île de Montréal : Un projet novateur en adaptation et en reconnaissance des compétences. Bilan du projet-pilote*. 45p.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Emploi-Québec pourrait-il soutenir ces personnes :

- dans leur projet de reconversion : accès à des programmes réellement porteurs sur le plan des débouchés professionnels?
- dans leur projet de régionalisation (ex : référence vers les organismes montréalais de régionalisation de l'immigration du RORIQ, financement des déplacements pour entrevue, etc.)?

#### Stage rémunéré

En ce qui a trait à la transition entre les milieux de formation et de travail, on constate souvent que les personnes immigrantes engagées dans des programmes de formation éprouvent plus de difficultés à obtenir un stage ou à se trouver un emploi à l'issue du programme que les natifs. Outre la nécessité de préparer les employeurs à accueillir cette main d'œuvre culturellement diversifiée, il est important que les personnes immigrantes bénéficient d'un accès réel au stage qui peut constituer un tremplin très intéressant vers un emploi.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Dans la mesure où il finance des programmes de formation comportant un stage, Emploi-Québec pourrait-il rendre les établissements d'enseignement et les services de placement qu'ils comportent, imputables de faire bénéficier chacun des participants d'un stage ?

#### Emploi

Quand on parle d'intégration en emploi, on s'arrête souvent au fait que la personne est désormais en emploi alors qu'elle ne l'était pas auparavant, sans aborder forcément la question de la qualité de l'emploi occupé ni du degré de correspondance entre le profil professionnel de l'individu et l'emploi qu'il occupe.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Afin que le Québec puisse bénéficier pleinement de l'apport économique de son immigration, Emploi-Québec pourrait-il évaluer d'une manière qualitative l'impact des programmes et mesures qu'il finance en accordant toute son importance à la qualité des emplois occupés et à l'adéquation entre ces emplois et les profils des personnes immigrantes concernées?

Les difficultés d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes sont en grande partie liées au fait que les employeurs (et particulièrement les PME), leurs gestionnaires et leurs équipes de travail ne sont pas ou peu préparées à accueillir cette main d'œuvre culturellement diversifiée. De leur côté, les organismes membres du ROSINI ont développé (notamment dès 1998, à travers leur participation au Programme d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes coordonné par le CAMO-PI) des compétences pour accompagner les entreprises dans l'embauche et l'intégration durable des personnes immigrantes (d'où le qualificatif de « systémique » pour l'approche développée par les organismes ROSINI). Mais ces compétences sont pas, peu ou mal connues des employeurs donc pas ou sous-utilisées.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

- Outre un travail pour faire évoluer et diminuer les stéréotypes et préjugés à l'égard de la main d'œuvre immigrante qu'il doit renforcer et poursuivre, le Gouvernement du Québec et Emploi-Québec pourraient-ils :
- mieux financer les organismes dans leur intervention auprès des entreprises, ce volet étant un complément indispensable à la préparation et à l'accompagnement des participants?
- faire connaître et utiliser le volet « Adaptation des pratiques » du PRIIME en facilitant le rapprochement et la concertation entre les entreprises (surtout les PME, souvent mal outillées en ressources et compétences RH) et les organismes ROSINI)?
- faire valoir l'intérêt d'adopter une approche par compétences en matière de gestion des ressources humaines réduisant ainsi la place et l'impact des éléments subjectifs dans les différents processus RH.
- soutenir le développement d'outils destinés à évaluer et transférer les compétences des personnes immigrantes et spécialement adaptés à la situation des PME?

Au sein de la population immigrante, il est connu que certains sous-groupes (tel que les femmes immigrées et racisées) font face à des difficultés spécifiques et à un cumul d'obstacles (caractère intersectionnel de la discrimination).

### POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour tenir compte de ce genre de disparités au sein même de la population immigrante, le Gouvernement du Québec et Emploi-Québec pourraient-ils :

- appliquer l'analyse différenciée selon les sexes au moment de concevoir des programmes et mesures destinés aux personnes immigrantes ou d'analyser leur impact auprès des personnes en bénéficiant?
- développer des programmes et mesures adaptées permettant de lever les obstacles spécifiques que ce sous-groupe rencontre?

### Mieux soutenir l'intervention des organismes communautaires du ROSINI auprès des nouveaux immigrants et leur reconnaissance

Le Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)<sup>7</sup> croit qu'on améliorerait grandement la capacité du Québec à intégrer les nouveaux immigrants dans leur domaine de compétences en soutenant davantage l'opérationnalisation de l'approche ROSINI dans toutes ses dimensions<sup>8</sup> et particulièrement dans ses volets d'intervention auprès des employeurs.

#### L'approche ROSINI, une approche spécifique...donc adaptée

Les besoins spécifiques des nouveaux immigrants dus à la perte de repères engendrée par le processus migratoire ne sont pas compatibles avec les notions de base des services d'intégration au marché du travail. La philosophie qui sous-tend tous les services d'employabilité est l'autonomie, le rôle des organismes qui œuvrent en employabilité étant d'outiller la personne pour qu'elle fasse elle-même sa recherche d'emploi. Les immigrants sont des gens très autonomes. En effet, décider de refaire sa vie dans un autre pays nécessite une importante capacité d'autonomie et *d'empowerment*, ainsi qu'une bonne dose de détermination. Cependant le fait de se retrouver dans un environnement où les règles du jeu sont différentes, où les codes sont nouveaux et souvent implicites, où le réseau professionnel est inexistant nécessite un accompagnement différent et adapté.

<sup>7</sup> Le ROSINI est responsable des dossiers liés à l'emploi et au marché du travail à l'intérieur de la TCRI. Il est composé de 19 organismes dont 6 en région.

<sup>8</sup> Il s'agit d'une approche spécifique à visée systémique qui comporte sept indicateurs : 1) Tenir compte du projet et du parcours migratoires 2) Lier intégration sociale et intégration au marché du travail 3) Approche basée sur la communication interculturelle 4) Intervenante(e) comme pivot-central 5) Prospection, sensibilisation et support des employeurs 6) Accompagnement des nouveaux immigrants et des employeurs pour le maintien en emploi 7) Intervention à double rythme combinant urgence et projet vocationnel.

Par ailleurs, étant donné les obstacles systémiques existant encore à l'heure actuelle et qui empêchent parfois une primo-insertion au niveau attendu par la personne immigrante, il est essentiel de comprendre que l'intégration est un processus long et complexe et qu'une même personne peut avoir besoin d'un premier soutien d'Emploi-Québec pour occuper un «emploi alimentaire» et d'un second soutien pendant cet emploi alimentaire ou par la suite, pour accéder à un emploi à la mesure de ses compétences.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

Afin que le Québec puisse bénéficier pleinement de l'apport économique de son immigration, Emploi-Québec pourrait-il sensibiliser ses agents au point précédent et au fait qu'une intégration professionnelle réussie peut se faire en deux temps, nécessitant à chaque fois un nouvel accompagnement de la personne immigrante?

#### **L'approche ROSINI, une approche systémique ...auprès des employeurs**

Par ailleurs, les interventions auprès des employeurs qui sont une composante essentielle de l'intégration en emploi des personnes immigrantes doivent faire partie des pratiques d'intégration professionnelle. D'ailleurs plusieurs entreprises manifestent le désir d'être accompagnées pour accueillir et intégrer harmonieusement les nouveaux immigrants dans leur équipe de travail et également pour relever les défis que posent une équipe de travail diversifiée. En effet, les employeurs (particulièrement les PME), y compris ceux en pénurie de main d'œuvre, ne savent pas forcément comment rejoindre les personnes immigrantes pour les recruter ni gérer la diversité culturelle qu'elles amènent, une fois embauchées. Ils ont besoin d'être sensibilisés, informés mais surtout outillés. Ces entreprises sont par ailleurs souvent peu familières avec les organismes communautaires et les ressources dont ils disposent pour les accompagner face à ces défis.

Pourtant, des interventions en entreprise de nos organismes ont démontré par le passé leur efficacité; les employeurs et les nouveaux immigrants apprécient l'accompagnement offert par le conseiller en emploi qui sert de facilitateur en permettant une compréhension mutuelle des réalités et des enjeux de chacun. Or malgré la pertinence de ces actions et les résultats plus que

satisfaisants en termes de rétention en emploi (au-delà de 85%)<sup>9</sup>, ce type d'accompagnement personnalisé est désormais marginal.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour aider les entreprises à relever les différents défis liés à la diversification culturelle de la main d'œuvre, le Gouvernement du Québec et Emploi-Québec pourraient-ils :

- plutôt que d'avoir restreint la pratique d'intervention en entreprise de nos organismes, la soutenir et l'encourager.
- mieux faire connaître et comprendre à/par ses agents des Services aux entreprises dans les CLE et en charge du PRIIME l'«approche spécifique à visée systémique» adoptée par les organismes membres du ROSINI et intégrer cette approche et ces ressources dans la «boîte à outils» qu'utilisent ces agents pour conseiller les employeurs ou ceux responsables du PRIIME.
- au-delà de la référence de candidats par les organismes aux employeurs, soutenir les entreprises et les organismes pour qu'ils puissent travailler ensemble et autour de cas concrets à adapter les processus RH (recrutement, sélection, accueil et intégration, etc.) pour les faire évoluer vers plus d'équité pour les personnes immigrantes? Les personnes en charge du recrutement ainsi que les gestionnaires de premier niveau en charge des équipes seraient les publics à outiller en premier lieu.
- une fois la personne immigrante embauchée par un employeur, offrir à cette personne la possibilité d'actualiser ses compétences (même si elle ne bénéficie pas d'un PRIIME) et d'être accompagnée par une ou un intervenant d'un organisme communautaire? Cette dernière offre permettrait aussi de rassurer l'employeur qui a peur d'être «mal pris» après l'embauche et de désamorcer et régler au fur et à mesure (notamment pendant la période de probation), les éventuels malentendus et irritants (d'ordre culturel ou pas) susceptibles de se présenter. Cette possibilité de suivi qui avait été mise en place lors du Projet d'immersion professionnelle du CAMO-PI a grandement contribué au succès de ce programme, en soutenant l'intégration durable et la fidélisation des personnes immigrantes. L'intégration étant enfin un processus multidimensionnel et étant donné que les autres défis d'intégration peuvent interférer et même avoir un impact négatif avec/sur l'intégration professionnelle, cette meilleure connaissance des ressources communautaires par les gens d'affaires leur permettrait de référer, si nécessaire leur(s) employé(s) vers ces ressources pour des problèmes autres que ceux liés à l'emploi.

#### Une expertise à reconnaître officiellement

Étant un réseau d'organismes spécialisés en intégration professionnelle des nouveaux immigrants ou des personnes présentant les mêmes besoins, nous avons développé une «approche spécifique à visée systémique» qui permet:

<sup>9</sup> Emploi-Québec, Situation des participants au Projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal (1998-199 à 2003-2004), 2005

- d'une part, de répondre de façon adaptée et adéquate aux besoins des personnes immigrantes;
- et d'autre part, de sensibiliser, d'accompagner, d'outiller et de coacher des employeurs pour rendre leurs milieux de travail plus inclusifs en matière de diversité culturelle, ce rôle pouvant cependant être consolidé en étant beaucoup mieux soutenu financièrement par Emploi-Québec.

Avec ce double rôle d'intermédiaire entre les personnes immigrantes et les employeurs et que l'on peut aussi qualifier de « médiation interculturelle » les organismes membres du ROSINI sont très bien placés :

- pour être des interlocuteurs privilégiés d'Emploi-Québec pour les personnes et la main d'œuvre immigrantes;
- et pour devenir des partenaires de solutions face aux nombreux défis que présentent l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et la gestion de la diversité culturelle.

Il reste donc étonnant en 2015 et qu'en dépit de très nombreuses démarches faites tant auprès du MESS que du MIDI, que cette expérience et cette expertise, développées à la TCRI, au fil d'une vingtaine d'années, ne soient pas encore mises à profit minimalement à Montréal, via une participation officielle aux forums des ressources externes.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Le MESS pourrait-il, avec l'appui du MIDI:

- intégrer le ROSINI dans le *Protocole (actuel) de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organismes communautaires œuvrant en employabilité.*
- lui offrir un siège sur le Forum national des ressources externes
- lui offrir un siège sur le Forum régional des ressources externes (Montréal)?

#### *Nos recommandations en bref*

1. *Étant donné que dans le cadre du transfert Canada-Québec, le MESS reçoit de la part du MIDI une somme dédiée aux personnes immigrantes<sup>10</sup>, adapter véritablement les services publics*

<sup>10</sup> En 2014-2015, le MESS a reçu 75 millions de la part du MIDI dans ce cadre.

*d'emploi (mais également d'éducation) aux besoins spécifiques et variés des nouveaux immigrants*

2. *Permettre la mise en œuvre de l'approche spécifique à visée systémique développée par les organismes ROSINI et plus particulièrement soutenir ses volets d'intervention auprès des employeurs. Accorder au ROSINI le statut d'interlocuteur au même titre qu'aux autres regroupements de ressources externes du MESS et d'Emploi-Québec.*

#### 1.4 POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES IMMIGRANTES

##### **L'accès à l'emploi des personnes réfugiées et immigrantes, un droit menacé !**

Malgré les efforts fournis par les acteurs de l'intégration et les progrès constatés, les personnes immigrantes font encore face à d'importantes contraintes systémiques d'intégration dont la discrimination et le racisme. Bien que les faits soient connus et documentés par diverses sources, ils ont souvent fait l'objet de controverses. Il a fallu que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse vienne trancher la question en mai 2012<sup>11</sup> dans son étude *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un «testing» mené dans le Grand Montréal*. Cette étude démontre que «à caractéristiques et à compétences égales, un candidat au patronyme québécois a au moins 60% plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'une personne qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine». Le rapport d'étude conclut que «tant pour les postes qualifiés que non qualifiés, le taux net de discrimination (...) est environ de 35%, ce qui signifie qu'en moyenne, un peu plus du tiers des refus essuyés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination». Pour des postes qualifiés, «l'analyse a mis à jour des taux de discrimination d'une ampleur comparable pour les candidats arabes (33,3%) et latino-américains (30,6%) mais sensiblement plus élevés chez les candidats au nom à consonance africaine (38,3%)».

Ces résultats décevants et scandaleux avaient amené la TCRI à se questionner sérieusement sur la volonté du Québec de suivre le modèle d'intégration interculturel connu pour ses capacités d'inclusion supérieures à celles des autres modèles d'intégration. A ce titre la TCRI appelait, dans

---

<sup>11</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (mai 2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un «testing» mené dans le Grand Montréal*.

son communiqué du 31 mai 2012<sup>12</sup>, «à un sursaut collectif» alliant l'ensemble des acteurs publics et privés «pour mettre fin à cette discrimination qui freine les progrès de notre société». L'effort d'intégration ne doit pas être exclusivement assumé par la personne immigrante, la société d'accueil se doit aussi d'assumer sa part pour permettre de «bâtir ensemble» le Québec avec les personnes issues de l'immigration.

### **L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles (MV), un rendez-vous manqué !**

En se dotant d'un important éventail de programmes d'accès à l'égalité (PAE), le Québec est théoriquement mieux outillé sur le plan juridique que les autres provinces et territoires canadiens pour lutter contre la discrimination systémique et atteindre une équité de fait. Aussi, le bilan critique que dressent Mme Chicha et M. Charest de ces programmes<sup>13</sup> laisse pantois. En effet, cette étude démontre notamment que:

- En ce qui concerne les PAE dans la fonction publique (créés en 1985), le gouvernement s'est octroyé un traitement de faveur. Il s'est en effet soustrait au pouvoir d'enquête, de surveillance, de vérification ou de recommandations que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a sur d'autres employeurs. Ainsi en 2011, les communautés culturelles (qui incluent les membres des minorités visibles) ne représentent que 7,1% des effectifs réguliers alors qu'elles constituent près de 20 % de la population active québécoise (CDPDJ, 2009<sup>14</sup>). Rappelons pour mettre en perspective ce piètre résultat que le gouvernement s'était fixé en 1999, un objectif global d'embauche de 25% pour l'ensemble des groupes-cibles.
- En ce qui a trait aux PAE auxquels sont assujettis les organismes publics depuis 2001<sup>15</sup>, les rapports de la CDPDJ laissent à penser que leurs résultats sont lents à se matérialiser et très inégaux. Ainsi, dans le dernier rapport triennal complet de la CDPDJ portant sur la période 2004-2007, on observe une très faible représentation des membres des minorités visibles dans l'ensemble des organismes assujettis. Globalement, ils représentent 2,4% des effectifs dans

<sup>12</sup> Communiqué TCRI du 31 mai 2012- *La discrimination à l'embauche des personnes immigrantes : une bataille à mener dès maintenant.*

<sup>13</sup> Chicha, M.T. et Charest, E. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité: Un rendez-vous manqué?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises.

<sup>14</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2009). *L'accès à l'égalité en emploi : rapport triennal 2004-2007.* Montréal : gouvernement du Québec, 164 p. + annexes.

<sup>15</sup> La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* s'applique aux organismes publics qui comptent 100 salariés ou plus, notamment les municipalités, les Commissions scolaires, les réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation, les sociétés d'État ainsi que les corps policiers.

l'ensemble des organismes publics assujettis alors que selon le recensement de 2006, ils constituaient 8,1% de la population active du Québec (Statistique Canada, 2006<sup>16</sup>).

- Du côté des PAE en vertu d'une obligation contractuelle<sup>17</sup> qui existent depuis 1987, les résultats apparaissent encore moins probants, le nombre de nouvelles entreprises assujetties évoluant d'une façon dérisoire d'une année à l'autre. Une enquête de la CDPDJ réalisée par Mme Chicha en 1998<sup>18</sup> auprès de 142 entreprises démontre que la majorité d'entre elles emploie une main-d'œuvre très peu représentative de la diversité de la population québécoise.

À la lumière de ces quelques résultats, force est de constater, que les objectifs de représentation des minorités visibles tant au sein de la fonction publique québécoise, que des organismes publics ou des entreprises soumises à l'obligation contractuelle, pour ne citer que ces trois acteurs, sont très loin d'être atteints. Or, l'État n'étant «pas un employeur comme les autres», il se devrait d'être exemplaire en matière d'inclusion et de représentation de la diversité culturelle de sa population. Quels messages envoie-t-il actuellement aux autres employeurs?

#### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

Pour réussir le défi de l'intégration, il est plus que temps de faciliter l'intégration professionnelle des nouveaux immigrants et de lutter contre la discrimination systémique qui provoque un immense gâchis tant pour les personnes qui en sont victimes que pour la société québécoise. Or, face au problème de discrimination systémique, les programmes d'accès à l'égalité, de par leurs objectifs et leur contenu, restent la formule la plus apte pour y remédier. Cependant étant donné le bilan critique qui en est fait plus haut, plusieurs changements doivent être apportés à la formule actuelle.

Tout en faisant siennes l'ensemble des recommandations<sup>19</sup> émises dans le rapport de Mme Chicha et M. Charest (2013, p. 95-112), la TCRI voudrait insister sur certains éléments :

- Il n'est pas temps de restreindre la portée des PAE mais au contraire d'en assurer une application pleine et entière; comment cela va-t-il concrètement pouvoir se faire dans un contexte de gel des effectifs ou pire de gel des embauches décidées ou à venir dans la fonction publique, les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et dans les organismes parapublics?

<sup>16</sup> Statistique Canada (2006). *Recensement de 2006*. No au catalogue: 97-562-XCB2006017.

<sup>17</sup> Toute entreprise qui sollicite une subvention ou un contrat gouvernemental de 100 000 \$ ou plus et qui a 100 salariés ou plus doit s'engager à réaliser un programme d'accès à l'égalité si elle obtient ce contrat ou cette subvention.

<sup>18</sup> CDPDJ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) (1998), *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : bilan et perspectives – maintenir les acquis et élargir le champ d'action*, CDPDJ, 149p.

<sup>19</sup> Chicha et Charest (2013) regroupent ces recommandations sous deux volets : l'angle légal et celui des pratiques des divers acteurs.

- L'État québécois doit exercer un leadership fort envers les objectifs de ces programmes pour leur redonner le crédit qu'ils ont perdu, pour dissiper les nombreux mythes et malentendus qu'entretiennent plusieurs acteurs du marché du travail à leur égard et qui les empêchent de les cautionner;
- Une loi refondue, telle que proposée par les deux auteurs, devrait faire de l'État «un employeur comme les autres» au regard des PAE;
- Même si l'on est dans une logique d'objectifs et non de quotas, il devrait exister une véritable imputabilité des différents acteurs concernés et particulièrement des gestionnaires qui ont à mettre en œuvre ces PAE;
- Ces PAE devraient mieux tenir compte et traiter du caractère intersectionnel de la discrimination (par exemple, le fait d'être une femme issue des minorités visibles);

Comme les syndicats, les organismes communautaires du secteur de l'immigration pourraient être associés d'une manière beaucoup plus officielle et étroite à ce dossier. En effet, ces derniers ont non seulement développé des habiletés pour accompagner les personnes immigrantes, dont certaines sont victimes de discrimination, mais aussi, fait moins connu et reconnu, ils sont capables d'accompagner des employeurs pour leur permettre d'adopter des pratiques inclusives en matière de dotation et d'intégration des personnes immigrantes. Dans le même sens, les organismes de la TCRI membres du Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI) se sont regroupés autour d'une approche spécifique à visée systémique qui est à la fois adaptée aux besoins des nouveaux immigrants et aux défis que pose la diversité pour les employeurs. Ils représentent des alliés incontournables pour faciliter l'accès et le maintien en emploi des personnes réfugiées et immigrantes.

### *Nos recommandations en bref*

1. *L'État québécois doit exercer un leadership fort envers les programmes d'accès à l'égalité et en assurer le respect ainsi qu'une pleine application qui tiendrait en compte du caractère intersectoriel de la discrimination.*
2. *Au même titre que les syndicats, les organismes communautaires en immigration et intégration doivent être associés davantage dans ce dossier afin de tirer bénéfice de leur expertise en matière d'intégration et de gestion de la diversité dans le milieu du travail.*

## 1.5 POUR UNE PRISE EN COMPTE DES FEMMES DANS LES POLITIQUES ET PROGRAMMES D'IMMIGRATION ET D'INTEGRATION

La TCRI se penche depuis 2009 sur une prise en compte des femmes dans les politiques d'immigration et d'intégration du fait des multiples préoccupations soulevées de façon récurrente par de nombreux organismes communautaires et acteurs sociaux sur les parcours et les besoins particuliers des femmes immigrées nouvellement arrivées qui nécessitent comme il a été maintes fois souligné dans différentes analyses, activités et projets menés par la TCRI, une prise en compte spécifique et transversale de leurs besoins par l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) en matière d'accueil, d'établissement et d'intégration. La TCRI apprécie grandement les efforts accomplis dans le domaine de l'ADS et également la volonté de prise en compte de l'approche intersectionnelle, tel que mentionné dans le Cahier de consultation. Cette analyse permet de prendre en compte l'ensemble des obstacles qui s'entrecroisent en plus du genre, notamment l'appartenance à une minorité visible (64,6% de la population immigrante appartient à une minorité visible) et à une catégorie socioéconomique défavorisée qui constituent, à notre avis, des obstacles majeurs en plus de celui du sexe.

Cependant, nous estimons que beaucoup reste encore à faire en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes immigrés tous statuts confondus. L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) nécessite des actions, pas seulement en matière de ventilation sexuée des données statistiques qui sont par ailleurs très importantes et appréciées, mais surtout au moment même de la conception des politiques et programmes afin d'y introduire des mesures permettant une réduction des inégalités, de façon spécifique (programmes ou mesures particulières aux femmes pour corriger une inégalité mesurable) et de façon transversale (mesures dans l'ensemble des volets de la politique et des programmes pour des raisons d'équité).

L'approche intersectionnelle quant à elle, impose la prise en compte d'un enchevêtrement de plusieurs obstacles ou discriminations qui provoquent des situations complexes nécessitant des actions multidimensionnelles et intersectorielles.

Ces deux approches sont nécessaires afin d'obtenir des résultats concrets en matière de réduction des inégalités dont sont victimes les femmes immigrées et racisées au Québec et qui perdurent depuis plusieurs décennies et ce, malgré un niveau de scolarité et de maîtrise du français de plus en plus élevé.

## Persistance d'inégalités d'ordre structurel

Sur le plan économique, l'infériorité du taux d'emploi des femmes immigrantes (49, 4%) relativement à celui des femmes natives (57,7%) continue de nous préoccuper car l'égalité passe en premier lieu par l'autonomie économique. Or les données laissent toujours voir que les femmes immigrées occupent les secteurs d'emploi les plus précaires (services, secteur de la fabrication) et se situent toujours tout au bas de l'échelle en termes de taux d'emploi et de revenus relativement aux hommes immigrés, aux femmes natives et à l'ensemble de la population.

Concernant les catégories d'immigration, on remarque que les femmes restent surreprésentées sur les statuts d'immigration les plus précaires (regroupement familial et autres immigrants) si on se penche sur la période 2007-2011, malgré que le nombre de femmes admises était inférieur à celui des hommes. Pareillement entre 2009 et 2013<sup>20</sup>.

<b>Immigrants admis au Québec selon la catégorie, 2007-2011<sup>21</sup></b>						
	Immigration	Regroupement	Réfugiés	Autres	Total	Total F/H
	Économique	familial		Immigrants*		admis
	n	n	n	n	n	n
<b>Immigrantes</b>						
<b>Admises (F)</b>	<b>76 975</b>	<b>30 970</b>	<b>12 449</b>	<b>2 055</b>	<b>122 449</b>	
<b>Immigrants</b>						
<b>Admis (H)</b>	<b>88 960</b>	<b>20 405</b>	<b>11 795</b>	<b>1 997</b>	<b>123 157</b>	
<b>Total Immigrants admis</b>						<b>245 606</b>

\*Demandeurs non reconnus du statut de réfugié et cas d'ordre humanitaire

En matière de francisation, on constate que les femmes admises autant dans la période 2004-2008 que 2009-2013 que les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à connaître le français (60,5% contre 64,1%) pour la période 2009-2013 et plus nombreuses à ne connaître ni le français, ni l'anglais pour la même période (23,5% contre 20,9%). Ce qui signifie que des mesures spécifiques à ce groupe seraient nécessaires, notamment des programmes de francisation tenant compte des multiples autres obstacles rencontrés (mères de jeunes enfants, précarité économique, etc...).

<sup>20</sup> Recueil de statistiques, p27

<sup>21</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2011

De ce fait, et bien que nous soyons en accord avec les enjeux et stratégies proposées dans cette nouvelle politique, nous pensons qu'il est nécessaire d'y introduire pour chaque choix stratégique des mesures spécifiques qui assureront une réduction des inégalités entre les femmes et les hommes immigrés. Pour cela, nous nous appuyerons également sur le Plan d'action 2012-2015 issu des États généraux sur la situation des femmes immigrées et racisées qui ont eu lieu en janvier 2012 grâce à l'appui du MICC<sup>22</sup>.

**POUR ALLER PLUS LOIN.....**

**Pour une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel**

- Lutter contre toutes les formes de racisme, de sexisme et de discriminations dans la société, y compris au sein des communautés immigrantes;
- Développer des lieux d'échange et de conscientisation impliquant les femmes de toutes origines immigrées et natives;
- Favoriser une participation et une représentation équitable des hommes et des femmes dans les institutions, y compris dans les groupes cibles des PAE, accompagnée d'une imputabilité des ministères et organismes concernés;

**Pour une immigration reflétant les choix de société**

- Faire en sorte que les femmes ne soient pas majoritairement représentées dans les catégories d'immigration les plus précaires (EX : Regroupement familial/ Aides familiales/etc.);
- Faire en sorte que le principe d'égalité hommes-femmes soit appliqué dès la sélection par le nombre d'hommes et de femmes dans chaque catégorie d'immigration, ainsi que dans les programmes par des mesures corrigeant les iniquités (par exemple, si les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie du regroupement familial, un programme spécifique devra être développé à l'endroit de ces femmes : connaissance des droits et responsabilités relatives au mariage, à la catégorie d'immigration, aux ressources en violences, etc...;

**Pour une gouvernance responsable, cohérente et efficace**

- Une gouvernance responsable utilise dès la conception des politiques et des programmes de tous les secteurs concernés les outils d'analyse de l'ADS et de l'approche intersectionnelle afin d'élaborer des mesures spécifiques et transversales budgétées.

**Nos recommandations en bref**

<sup>22</sup> <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/femmes/publications-volet-femmes/112-etats-generaux-de-la-situation-des-femmes-immigrees-et-racisee-plan-action-2012-2015>

1. *Offrir des alternatives à la non reconnaissance des acquis et compétences et à l'absence d'expérience québécoise par la multiplication de stages dans les entreprises en lien avec les domaines de compétence des femmes.*
2. *Prévoir des mesures correctrices ou des services particuliers pour les catégories d'immigration qui affectent l'autonomie et l'égalité des femmes, notamment pour la catégorie du regroupement familial, les travailleuses temporaires et les femmes réfugiées en provenance de pays en conflit ou de camps de réfugiés ou le viol comme arme de guerre ou les agressions sexuelles sont utilisées.*
3. *Travailler sur une approche intégrée en utilisant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et l'analyse intersectionnelle dès la conception des politiques et des programmes en impliquant l'ensemble des ministères, organismes et secteurs concernés : immigration, condition féminine, emploi, éducation, santé et services sociaux, etc.*

## **1.6 POUR QUE LES ENFANTS ET LES JEUNES S'INTEGRENT ET SE DEVELOPPENT AU MIEUX DE LEUR POTENTIEL**

La TCRI partage la préoccupation soulevée dans les documents de consultation concernant la situation des enfants et des jeunes immigrants ainsi que la conviction que leur intégration et le développement de leur plein potentiel requièrent une attention particulière et des efforts spécifiques. C'est pourquoi la TCRI s'est doté d'un Volet jeunes en 2009 en plus des Volets d'activité qui existaient déjà (emploi, régionalisation....).

En effet, à l'époque, des directeurs d'organismes communautaires en immigration interpellaient la TCRI car ils s'inquiétaient du nombre croissant de demandes de conseil et de support qu'ils recevaient en lien avec les défis que posent l'intégration et le développement des immigrants. Ces demandes émanaient de diverses institutions: écoles, commissions scolaires, centre de santé et de services sociaux (CSSS), direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Elles étaient formulées par les professionnels confrontés aux cas parfois très complexes des jeunes nouveaux arrivants et de leurs familles, voir à des impasses dans leurs interventions. Cet accroissement des sollicitations était particulièrement sensible dans certaines régions où l'installation d'un nombre croissant de réfugiés rendait encore plus pressants les besoins de support des enfants, de leurs familles et des professionnels qui les aidaient dans leur intégration.

*Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes*

Les gestionnaires des organismes d'accueil des nouveaux arrivants déploraient par ailleurs le vide administratif concernant les jeunes immigrants de moins de 15 ans, pour lesquels le MIDI ne prévoit aucun financement spécifique. En outre, les organismes communautaires en immigration interpellaient leur regroupement, la TCRI, pour que les enjeux d'intégration et de développement de ces jeunes et de leurs familles soient mieux connus et pris en compte.

La situation des jeunes réfugiés en région apparaissait particulièrement préoccupante. Malheureusement à cette époque, malgré les représentations faites par la TCRI, ni le ministère de l'immigration, ni celui de l'éducation ne se sentaient concernés par le fait que ces enfants et ces jeunes ne cheminent pas dans le système scolaire à la hauteur de leur potentiel. Néanmoins, dès 2008, la TCRI initie une recherche action pour documenter la situation des jeunes réfugiés en région en vue de mettre sur pied une formation ad hoc pour les intervenants (et leurs partenaires) confrontés à la complexité des défis rencontrés par ces jeunes et au manque de préparation des acteurs locaux.

Les interpellations des organismes membres sur la question des jeunes se faisant de plus en plus pressantes, le conseil d'administration de la TCRI décide en 2009 de se doter d'un Volet Jeunes à même ses maigres réserves financières avec les objectifs suivants :

- Assurer une veille sur les défis d'intégration et les pratiques porteuses d'inclusion, notamment en lien avec le milieu scolaire;
- Documenter les pratiques porteuses et développer des outils destinés aux familles immigrantes, aux intervenants communautaires et institutionnels;
- Développer et consolider le réseau des intervenants communautaires scolaires interculturels (ICSI) une pratique qui faisait le consensus parmi les acteurs communautaires et institutionnels;
- Porter les préoccupations en lien avec l'intégration des jeunes immigrants et réfugiés (mémoires, participation aux instances de concertation et de recherche, etc.) auprès des décideurs et des autres acteurs interpellés par la problématique.

Depuis, la TCRI a contribué à améliorer l'intégration et la réussite des enfants et des jeunes immigrants de multiples façons. Nous partageons avec vous les avancées les plus marquantes.

### **Documentation des problématiques et des pratiques porteuses d'inclusion**

La TCRI a déployé d'importants efforts de recherche-action en vue de doter ses membres et leurs partenaires d'un solide diagnostic sur l'intégration des jeunes immigrants<sup>23</sup>, sur les leviers et les freins à leur plein développement et sur les initiatives porteuses d'inclusion<sup>24</sup>. Elle a par ailleurs documenté pour les partager des initiatives spécifiquement adaptées aux jeunes qui ont été développées par des organismes communautaires en immigration dans les trois principaux domaines d'intervention suivants : les liens école-famille immigrante-communauté, le rapprochement interculturel et le soutien aux apprentissages scolaires<sup>25</sup>. Les deux derniers en collaboration avec le MELS.

### **Développement et consolidation du réseau des intervenants communautaires scolaires interculturels (ICSI)**

Parallèlement, un travail politique soutenu a été entrepris en vue de mettre en place et de consolider un poste d'ICSI dans les 13 organismes d'accueil des réfugiés. Des représentations ont été faites auprès du MELS et du MIDI. Malgré des réticences importantes au départ, le MIDI a apporté un financement ponctuel aux organismes d'accueil des réfugiés qui a incontestablement eu un effet de levier pour l'implantation du projet d'ICSI. En 2012-2013, la Direction des services aux communautés culturelles (DSCC) du MELS, forte des conclusions très positives de l'évaluation du projet d'ICSI qu'elle avait commandé, a apporté des changements aux règles de financement des commissions scolaires, dont certaines ont eu un effet structurant pour le développement et la consolidation du réseau des ICSI :

- L'instauration d'une enveloppe globale assurant la récurrence du financement des postes d'ICSI dans toutes les commissions scolaires;

<sup>23</sup> <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/jeunes/publications-volet-jeunes/85-prevenir-et-contrer-le-profilage-racial-de-l-intention-a-l-action>

<http://tcri.qc.ca/volets-tcri/jeunes/publications-volet-jeunes/199-l-integration-des-enfants-et-des-jeunes-immigrants-de-premiere-generation-au-quebec-perspective-des-organismes-communautaires-au-service-des-nouveaux->

<sup>24</sup> <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/jeunes/publications-volet-jeunes>

<sup>25</sup> <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/jeunes/publications-volet-jeunes>

- La création d'une enveloppe spécifique de 25 000 \$ visant à soutenir l'embauche d'un ICSI dans les 17 commissions scolaires couvrant un territoire désigné par le MICC pour accueillir les personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger.

La TCRI et le MELS ont collaboré étroitement pour faciliter la transition vers ces nouvelles règles budgétaires, la première en assurant le *coaching* des organismes communautaires en immigration souhaitant mettre en place un poste d'ICSI, la seconde en effectuant le même travail auprès des commissions scolaires. Alors qu'en 2009, le Québec ne comptait qu'un ICSI, en 2015, il est riche d'un réseau de 30 ICSI dont 3 seulement à Montréal et 5 dans des régions n'accueillant pas des réfugiés public. On ne peut que se questionner sur le fait que le réseau des ICSI ait connu une telle expansion en région alors que les familles immigrantes se concentrent encore de nos jours à Montréal. Les acteurs scolaires de Montréal ne rencontrent-ils pas de défis avec les nouveaux arrivants? Les nouveaux arrivants scolarisés à Montréal cheminent-ils à la hauteur de leurs potentiels? La collaboration famille immigrante et école est-elle satisfaisante dans la métropole?

#### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

Les recherches québécoises sur la réussite scolaire des jeunes immigrants tendent à prouver que beaucoup de défis restent entiers quant à la réussite scolaire des jeunes immigrants de première génération, y compris à Montréal. C'est pourquoi la TCRI souhaite poursuivre ses efforts pour contribuer à ce que partout où des acteurs scolaires sont prêts à relever le défi de faire cheminer ces jeunes au mieux de leur potentiel, et où des organismes membres de la TCRI sont prêts à mettre l'épaulé à la roue dans ce sens, la rencontre devienne possible et fructueuse. Néanmoins, la TCRI ne pourra relever ce défi si le MIDI ne soutient pas financièrement le Volet jeune en bonifiant le financement de base du regroupement en conséquence. La TCRI tient à bout de bras le volet jeune qui depuis sa création est très précaire. Le contexte d'austérité rend la situation insoutenable et le Volet jeune pourrait être amené à disparaître malgré le fait qu'il a eu un impact tangible sur l'intégration des jeunes immigrants: meilleure connaissance des problématiques et des pratiques, collaboration structurante avec la DSCC du MELS, etc.

*Nos recommandations en bref*

*Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes*

1. *Que le gouvernement et particulièrement le MIDI intègre la question des jeunes nouveaux arrivants en tant qu'enjeu prioritaire dans ses politiques et programmes d'immigration et d'intégration;*
2. *Que le Volet Jeunes de la TCRI soit reconnu par le MIDI;*
3. *Que le MIDI assure un leadership partagé avec le MELS pour que le réseau des ICSI se développe aussi à Montréal sur une base permanente.*

## 1.7 POUR ASSURER PLEINEMENT L'EFFORT HUMANITAIRE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES RÉFUGIÉS

La TCRI salue la volonté du Québec de s'engager avec détermination à l'égard de la protection des réfugiés et des personnes en situation de détresse. Il s'agit pour nous d'un enjeu important qui malheureusement ne reçoit pas assez d'attention bien que l'immigration humanitaire ait contribué de manière non négligeable au succès de l'immigration au Québec au cours des décennies, notamment par son taux de rétention plus élevé que la moyenne. Malgré toutes les réalisations dans ce domaine (Algérie, Kosovo, Haïti, Syrie,...) la contribution du Québec à l'effort international de solidarité reste peu connue par la population québécoise alors que l'action québécoise en la matière devrait être une source de fierté.

Il faut également déplorer que malgré les bons mots sur l'engagement humanitaire exemplaire du Québec, tous les gouvernements successifs ont choisi de maintenir les demandeurs d'asile dans une situation extrêmement précaire quant au soutien, à l'accès aux services ou à l'aide aux familles. C'est d'autant plus incompréhensible puisque la majorité des demandeurs d'asile au Québec s'y installe définitivement en bout de ligne.

Le Plan d'action du gouvernement du Québec pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger lancé au printemps 2013, appuyé avec force par la TCRI, a été un signal important du Québec qui engage concrètement le gouvernement dans son ensemble à l'égard d'une prise en charge gouvernementale des réfugiés sélectionnés. Ainsi, on a pu constater certaines améliorations revendiquées par la TCRI, notamment avec l'engagement du MELS à l'égard d'un soutien récurrent aux ICSI et avec l'instauration par le MSSS du principe universel de bilans de santé pour les réfugiés à leur arrivée. Les conditions d'établissement des réfugiés suscitent cependant toujours de nombreux questionnements face à l'insuffisance des

ressources et aux conditions matérielles dans lesquelles ils sont accueillis et suite au récent laisser-aller gouvernemental dans la réalisation du plan d'action de 2013. Rappelons que l'accueil des réfugiés ne peut pas se réaliser sans la contribution essentielle de l'ensemble des joueurs institutionnels sociaux (MSSS, MELS, MESS), et force est de constater que les différents réseaux ne sont toujours pas préparés adéquatement pour accueillir cette population dans les destinations qui accueillent les réfugiés sélectionnés par le Québec. L'absence de coordination interministérielle, malgré les efforts du MIDI, fait toujours défaut.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

- Associer les organismes communautaires mandatés d'accueillir les réfugiés lors de l'élaboration des politiques et programmes d'accueil des réfugiés;
- Se doter d'une stratégie de communication afin d'expliquer à la population les efforts qui sont faits en matière d'immigration humanitaire;
- Renforcer les mesures adaptées en matière de francisation et d'employabilité pour les réfugiés pris en charge par l'État;
- Collecter des données et analyser le cheminement des parcours d'intégration des réfugiés pour mieux identifier leurs besoins.

#### *Nos recommandations en bref*

1. *Réaliser le Plan d'action du gouvernement du Québec pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger 2013-2016 ;*
2. *Créer une instance permanente gouvernementale de coordination interministérielle responsable de l'accueil des réfugiés.*

## 2 UNE IMMIGRATION REFLÉTANT LES CHOIX DE SOCIÉTÉ

### 2.1 POUR ENRAYER LA PRÉCARISATION DES PERSONNES IMMIGRANTES : STATUT MIGRATOIRE ET LIEN D'EMPLOI

#### L'immigration temporaire: l'autre côté de la médaille

Comme d'autres provinces au Canada et bien d'autres pays, le Québec compte de plus en plus sur l'immigration temporaire pour répondre rapidement aux besoins pressants et ponctuels du marché du travail. Ainsi, au cours des dernières années, le nombre d'entrée de travailleurs temporaires au Québec<sup>26</sup> est passé de 27 907 (en 2009) à 37 382 personnes (en 2013) soit une croissance de près de 34%. Pendant ce temps, l'immigration permanente était de 49 488 personnes en 2009 et de 51 959 personnes en 2013<sup>27</sup>. La part de l'immigration temporaire sur l'immigration totale est donc croissante.

En 2013<sup>28</sup>, sur 37 382 travailleurs temporaires entrés au Québec, 30,7% étaient des personnes dont l'employeur devait se soumettre à une étude d'impact sur le marché du travail parmi lesquels 30,5% de travailleurs spécialisés et 69,5% de travailleurs non spécialisés. Parmi ces derniers, on retrouve essentiellement des travailleurs agricoles (90%<sup>29</sup>), des aides familiales (3%) et d'autres professions peu spécialisées (7%).

Au même titre que les participants à la journée de réflexion organisée en décembre 2013 notamment par le CATHI<sup>30</sup>, et sur la base des statistiques que nous venons de rapporter, la TCRI se questionne :

- avec cette montée en force de l'immigration temporaire, n'assiste-t-on pas à un changement radical tant sur les plans quantitatif que qualitatif de l'immigration au Québec, à une

<sup>26</sup> Gouvernement du Québec (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Document de référence.* P.46.

<sup>27</sup> Gouvernement du Québec (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité sur l'immigration et la diversité au Québec.* P. 25

<sup>28</sup> Gouvernement du Québec (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Document de référence.* P.46.

<sup>29</sup> Gouvernement du Québec (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Document de référence.* P.46.

<sup>30</sup> Lien internet vers la journée de réflexion « Les travailleuses et les travailleurs migrants. Des personnes, pas des marchandises ! » : <http://www.cathii.org/node/137>

évolution vers une vision encore plus utilitariste de l'immigration et vers une précarisation institutionnalisée des statuts d'immigration? Si c'est le cas, pourquoi, n'y a-t-il pas eu de débat public au Québec sur ces questions?

- si le nombre des emplois offerts ne sont pas temporaires, pourquoi ces travailleurs le sont-ils?
- avec le chômage existant au Québec et particulièrement parmi les nouveaux immigrants, le gouvernement a-t-il vraiment fait tout ce qui était en son pouvoir pour puiser dans cette main d'œuvre locale avant d'émettre des avis positifs aux «Études d'impact sur le marché du travail»? N'est-ce pas aller vers une solution de facilité que de chercher des travailleurs migrants à l'étranger plutôt de renforcer et développer les mesures d'intégration pour ceux déjà installés sur place?
- par ailleurs, alors que le Québec souhaite faciliter la transition du statut de temporaire à permanent<sup>31</sup>, quels sont les services et mesures d'intégration auxquelles ces personnes ont droit et accès, de quel accompagnement peuvent-ils bénéficier de la part des organismes communautaires<sup>32</sup>, alors qu'ils ont un statut temporaire, pour faire leurs démarches de changement de statut, pendant leurs démarches, etc.? On observe notamment un trou de services entre l'obtention du CSQ et l'obtention de la résidence permanente.

Enfin, les participants présents à la journée de réflexion (voir ci-dessus) ont partagé de nombreuses préoccupations concernant la situation des travailleurs temporaires peu spécialisés qui fait d'eux un groupe particulièrement vulnérable. Le Conseil canadien pour les réfugiés (CCR) a même émis un bulletin de notes<sup>33</sup> destiné au gouvernement du Québec sur lequel le Comité interministériel permanent sur la protection des droits des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, mis sur pied en 2008 par le ministère du travail, aurait avantage à se pencher. En décembre 2011<sup>34</sup>, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) faisait aussi une analyse détaillée de la discrimination systémique dont étaient victimes ces travailleurs.

<sup>31</sup> Gouvernement du Québec (2014). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Document de référence*. P.49.

<sup>32</sup> Les organismes en région sont de plus en plus sollicités par des travailleurs temporaires mais également par des étudiants étrangers qui leur demandent de l'aide pour être accompagnés dans leurs démarches vers la résidence permanente ou dans d'autres types de besoins.

<sup>33</sup> CCR (2013). *Bulletin Travailleurs et travailleuses migrants au Québec*.

<sup>34</sup> CDPDJ (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. 90p.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Même si le statut de temporaire est octroyé par le fédéral, de nombreuses difficultés que rencontrent les travailleurs temporaires pourraient être traitées et réglées au niveau provincial. Tout en faisant siennes l'ensemble des recommandations émises par le CCR<sup>35</sup> et la CDPDJ<sup>36</sup>, la TCRI voudrait insister sur quelques éléments:

- le fait de tabler sur l'intégration de l'immigration permanente plutôt que sur l'appel à l'immigration temporaire pour combler les besoins de main d'œuvre;
- la nécessité d'avoir un débat public au Québec sur l'immigration temporaire (dans le cadre de la prochaine programmation triennale sur les niveaux d'immigration?);
- le Québec ayant la totale responsabilité de l'intégration des personnes immigrantes vivant sur son territoire, rendre plus largement accessible les services délivrés (notamment en employabilité) par les organismes communautaires de la TCRI aux travailleurs temporaires et les financer en conséquence.

#### *Nos recommandations en bref*

1. *Que le gouvernement du Québec consulte rapidement sa population sur l'immigration temporaire;*
2. *Qu'il accorde plus de droits et une meilleure protection aux travailleurs temporaires;*
3. *Qu'il permette plus largement aux organismes communautaires d'accompagner cette population et de répondre à ses besoins d'intégration;*
4. *Qu'il travaille, avec le gouvernement fédéral, à accroître les possibilités pour l'ensemble des travailleurs temporaires de devenir résidents permanents.*

#### **Les agences de placement : source de précarisation**

Nous avons vu ci-dessus la précarisation qui peut être liée au statut migratoire de temporaire mais il existe une autre source de précarisation qui elle, touche tant les immigrants temporaires que les immigrants permanents, celle du lien d'emploi et notamment lorsque la personne immigrante fait appel à une agence de placement pour se trouver un emploi. Dans des trajectoires d'insertion sur le marché du travail marquées par la précarité économique, de nombreux immigrants se tournent désormais vers les agences de placement principalement pour

<sup>35</sup> Lien vers les recommandations émises par le CCR : <http://ccrweb.ca/fr/enjeux>

<sup>36</sup> CDPDJ (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. P 90-94

répondre à leurs besoins financiers à court terme<sup>37</sup>. Or dans ce milieu, «les pires pratiques ont libre cours»<sup>38</sup>. L'auteure Sylvie Gravel<sup>39</sup> a notamment bien documenté les relations de cause à effet entre la précarité du lien d'emploi et les inégalités sociales à la santé vécues par les travailleurs immigrants (surexposition aux lésions professionnelles (prévalence et gravité), sous-déclaration des lésions, etc.). Un projet-pilote<sup>40</sup> conduit à la TCRI depuis 2013 et financée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dresse les mêmes constats.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN**

Cette tendance semblant s'accroître, il nous apparaît important :

- de documenter davantage cette question du recours aux agences de placement par les personnes immigrantes : importance du phénomène, raisons, impacts sur le parcours d'intégration et sur la vie de la personne, etc.;
- tel que le propose « Au bas de l'échelle »<sup>41</sup>, d'encadrer les pratiques des agences de location de main d'œuvre pour le bénéfice des personnes immigrantes temporaires comme permanentes et de toutes les personnes qui y font appel;
- de poursuivre le travail qu'ont initié certains acteurs réunis autour de la Table de concertation pour l'amélioration de la santé et la sécurité au travail des travailleurs issus de l'immigration<sup>42</sup> et qui souhaitent revisiter les modalités d'application des lois de SST sous l'angle de l'équité.

<sup>37</sup> Sylvie Gravel (2013). *Limites du cadre législatif face aux mutations du régime migratoire ; Cas de la santé et de la sécurité au travail*. <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/Conference-sylvie-gravel.pptx.pdf>

<sup>38</sup> Carole Henry (2013). *Au bas de l'échelle. Encadrer les pratiques des agences de location de main d'œuvre*. <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/Presentation-carole.pptx.pdf>

<sup>39</sup> Sylvie .Gravel. Ibid.

<sup>40</sup> Ce projet-pilote vise principalement à former des multiplicateurs dans le milieu communautaire susceptibles de sensibiliser et d'informer leurs participantes et participants immigrants aux et sur les questions de santé et sécurité au travail (SST) et de les référer vers les bonnes ressources.

<sup>41</sup> Carole Henry (2013). *Au bas de l'échelle. Encadrer les pratiques des agences de location de main d'œuvre*. <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/Presentation-carole.pptx.pdf>

<sup>42</sup> Constituée en février 2013, la «*Table de concertation pour l'amélioration de la SST des travailleurs issus de l'immigration*» a pour mission : 1) d'améliorer l'accès des immigrants aux soins et aux services de santé et de SST; 2) d'outiller et sensibiliser les acteurs concernés par la SST des travailleurs immigrants, en réunissant des experts et des décideurs associés à des organismes en SST, en immigration, en santé publique, en employabilité et au milieu syndical et patronal afin de : conseiller, coordonner, orienter, diffuser et de faire évaluer les activités mises de l'avant par les trois (3) sous-groupes de travail associés à la Table. La TCRI siège sur cette table.

### *Nos recommandations en bref*

1. *Que le gouvernement entreprenne une étude approfondie sur le recours aux agences de placement par les personnes immigrantes et ses impacts;*
2. *Que le gouvernement du Québec légifère pour encadrer les agences de location de main d'œuvre en exigeant d'elles notamment un permis d'opération, renouvelable annuellement et pour lequel elles doivent faire la preuve de leur solvabilité;*
3. *Que la CSST poursuive son travail d'adaptation des services à la diversité culturelle, dans le but d'un exercice plus équitable des droits en matière de santé et de sécurité au travail.*

## 2.2. POUR UNE VISION CONTEMPORAINE DE LA RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION

### **Il existe des conditions gagnantes mais sont-elles réunies?**

Le Québec s'est doté d'un ensemble d'organismes pour faciliter la régionalisation de l'immigration. Avec le temps, ces organismes se sont regroupés formant ainsi le Réseau des organismes de Régionalisation de l'immigration du Québec (RORIQ<sup>43</sup>). Parmi ces organismes (membres de la TCRI), plusieurs sont impliqués en régionalisation depuis 1998, soit depuis le début. La régionalisation concerne plutôt des immigrants de la catégorie économique sélectionnés par le Québec car elle est mise en lien avec les problèmes de dénatalité et de pénurie de main d'œuvre vécus par certaines régions.

Étant des pionniers de la régionalisation de l'immigration, les organismes du RORIQ ont identifié trois types de conditions permettant d'atteindre une régionalisation responsable et durable.

#### **1) La nécessité d'une vision claire et partagée**

Le RORIQ est porteur d'une vision décloisonnée de la régionalisation incluant tant les migrations de la région de Montréal vers les autres régions que les migrations de l'international directement vers les régions et parfois les migrations interrégionales. Il faut noter que ses organismes sont sollicités de plus en plus par les travailleurs temporaires, les étudiants étrangers et les personnes parrainées, sans toutefois bénéficier d'un soutien financier en conséquence (ces catégories d'immigration ont besoin des mêmes services que ceux de la catégorie indépendante).

---

<sup>43</sup> Le RORIQ est composé de dix-neuf organismes représentant onze régions du Québec et de quatre organismes qui constituent les portes d'entrée montréalaises pour la régionalisation de l'immigration.

Le RORIQ porte également une vision globale de la régionalisation car même si la pierre angulaire des actions de régionalisation de l'immigration est l'intégration au marché du travail, cette démarche ne se résume pas à la quête d'un emploi. La dynamique étant surtout familiale, elle implique tout un système d'établissement facilitant l'intégration à la communauté d'accueil, la création d'un réseau social et le développement d'un sentiment d'appartenance. Pour le RORIQ, la régionalisation est aussi un processus à long terme car certaines personnes immigrantes intéressées par la régionalisation attendent parfois quelques années avant de concrétiser leur *projet de vie* en région. Cette vision devrait être partagée par tous les acteurs nationaux et locaux concernés: ministères, élus, employeurs, etc.

Or, avec l'arrivée de nouveaux joueurs (multiplication d'acteurs et de personnes qui se sont improvisés et ont improvisé en régionalisation) et des décisions gouvernementales peu en lien avec la réalité (par exemple le fait de prioriser les CRÉ et les ententes spécifiques comme véhicule pour opérationnaliser et financer la régionalisation de l'immigration), le concept est devenu de plus en plus confus et sujet à diverses interprétations. Il règne donc actuellement une certaine confusion quant à la raison d'être de la régionalisation et celle-ci a empêché la mise en place d'un processus de mise en œuvre cohérent et efficace. On s'est lancé dans toutes les directions et le saupoudrage est devenu pratique courante, au lieu de renforcer et valoriser l'expertise développée par le RORIQ.

On observe également une importance croissante de l'immigration temporaire en région. Ce bassin croît-il au détriment de la prise en compte de celui des immigrants installés à Montréal et qui souhaiteraient être accompagnés pour se régionaliser? Et qu'en est-il de la réponse aux besoins de ces immigrants temporaires une fois installés en région?

Il ne semble plus y avoir de leadership gouvernemental en matière de régionalisation de l'immigration. Étant donné les raisons d'être de la régionalisation de l'immigration, ce leadership devrait-il être assuré par le MIDI et minimalement partagé avec le MESS? Et le MAMROT devrait-il y être associé et comment?

## 2) La nécessité de mettre en place une approche globale, complète mais flexible

On ne peut pas aborder la régionalisation en pièces détachées. Elle comporte cinq volets distincts et complémentaires<sup>44</sup>:

- Démarchage, prospection et recrutement des personnes immigrantes;
- Activités d'insertion en emploi auprès des personnes immigrantes;
- Prospection, réseautage, démarchage et soutien auprès des employeurs;
- Accueil, établissement et intégration des familles immigrantes incluant la préparation des milieux;
- Développement des activités de régionalisation de l'immigration.

Mais ce « modèle » doit rester modulable, c'est-à-dire arrimé aux réalités régionales (particularités des acteurs et des organismes impliqués, dynamiques locales et régionales) et pouvant s'ajuster rapidement aux conjonctures et aux situations émergentes.

Pourtant, on ne peut que constater l'absence d'un modèle intégratif des pratiques de régionalisation

- Les moyens (Exemple: Grande bibliothèque) sont-ils toujours adéquats pour rejoindre, sensibiliser et recruter les personnes immigrantes?
- N'assiste-t-on pas à une approche partielle et parcellisée de l'intégration en région avec des financements qui soutiennent insuffisamment une approche holistique de l'intégration?
- Ne sous-évalue-t-on pas le temps d'intervention nécessaire à l'accompagnement des personnes immigrantes une fois installées en région?
- Connait-on bien et comprend-t-on bien le travail de préparation des milieux et ce dernier est-il suffisamment reconnu?
- Les instances de concertation avec le gouvernement en matière de régionalisation jouent-elles encore leur rôle?

---

<sup>44</sup> Il faut noter que des détails relatifs aux cinq volets sont présentés dans deux documents produits par la TCRI :

- Loi 34 - Pour une prise en compte de l'immigration dans l'occupation et la vitalité des territoires (Janvier 2012).
- Journée d'études sur la régionalisation de l'immigration MICC-TCRI- Actes 8 décembre 2012 (Janvier 2013).

Il faut par ailleurs noter que les contextes qui ont prévalu ces dernières années en régionalisation (et particulièrement depuis avril 2012, date de disparition du programme de régionalisation de l'immigration (PRI)) n'ont non seulement pas permis à ce « modèle » de se consolider mais l'ont au contraire fragilisé.

### **3) La nécessité de faire de la régionalisation un projet structurant**

C'est un projet qui doit s'inscrire dans la durée (ex: ententes pluriannuelles, ressources financières à la hauteur des attentes et des besoins) et s'appuyer sur une structure opérationnelle favorisant le développement de bonnes pratiques (par exemple, organismes-pivot ou de référence sur chacun des territoires concernés; synergie entre une équipe compétente (RH) et le milieu).

Cette structuration devrait également permettre une intégration efficace et efficiente des actions de régionalisation afin que toute personne immigrante qui s'installe en région puisse bénéficier d'un continuum de services dans chacune des régions. Les services offerts en régionalisation doivent être à la hauteur de ceux offerts à Montréal pour la même clientèle.

Pourtant, depuis avril 2012 et dans de nombreuses régions, la période annuelle de renouvellement des ententes constitue un moment très critique pour les organismes communautaires avec des incertitudes, des retards, des durées d'ententes en deçà d'une année et finalement, des réponses gouvernementales improvisées pour y faire face. Certaines CRÉ fonctionnaient même par appel de projets ponctuels ouverts à tous, pratique qui contribue à l'improvisation et au saupoudrage de ressources financières destinées à régionalisation. Cette situation s'est traduite par des enjeux en matière de maintien et de développement de l'expertise: perte des ressources expertes et des réseaux qu'elles ont développés dans les milieux d'accueil, temps insuffisant pour développer des compétences interculturelles et assurer un accompagnement adapté aux besoins des familles régionalisées, etc.

Ce contexte a aussi empêché une intégration efficace et efficiente des actions de régionalisation du fait notamment d'un soutien insuffisant de l'arrimage entre les organismes de Montréal et ceux des régions (Ex: au niveau des cibles respectives avec des disparités frappantes), de l'absence ou du faible arrimage avec les mesures d'Emploi-Québec dans les régions et de la présence de bailleurs de fonds multiples avec chacun ses modalités de reddition de comptes.

#### **POUR ALLER PLUS LOIN...**

... et garder le cap sur la régionalisation de l'immigration avec le RORIQ qui constitue le réseau national dont le Québec s'est doté au fil des décennies, réseau qui a fait ses preuves en établissant près de 6000 personnes en région (entre 2009 et 2014) et provoquant ainsi des retombées économiques pour les régions d'accueil de l'ordre de 114 millions<sup>45</sup>, notre regroupement estime qu'il faudrait prioriser les pistes suivantes :

- assurer un leadership gouvernemental partagé dans ce domaine (responsabilité interministérielle – au minimum - MIDI, MESS ET MAMROT - et « partenariat » Public/Organisme communautaire RORIQ);
- réaffirmer et partager avec les principaux acteurs de la régionalisation (notamment avec les élus et les employeurs) une vision claire de la régionalisation et un discours commun : des immigrants pour tout le Québec, des immigrants principalement en provenance de Montréal mais pouvant venir également de l'extérieur du Québec, une régionalisation qui répond aux besoins démographiques et économiques des régions et qui participe de façon significative au maintien des services de proximité et à la vitalité des territoires;
- s'appuyer et consolider l'expertise existante (organisme-pivot). Les membres du RORIQ jouent souvent sur leur territoire ce rôle de référence en matière de régionalisation de l'immigration tant auprès des immigrants qu'ils accompagnent qu'aux yeux des autres acteurs concernés, l'installation durable des immigrants en région étant une responsabilité partagée. Il apparaît en effet indispensable de mobiliser et de préparer les milieux d'accueil par des activités de sensibilisation, la création d'espaces de dialogue, etc. De telles activités permettent aux personnes immigrantes de se familiariser avec les réalités de la communauté d'accueil et également à cette dernière de mieux connaître et comprendre les façons de voir et de vivre des nouveaux venus. Ces organismes pourraient-ils jouer le rôle d'*instance territoriale* dont il est question à plusieurs reprises dans le cahier de consultation? Comment la régionalisation pourrait-elle rester une responsabilité partagée dans un contexte de disparition de plusieurs directions régionales et de fermeture des CRÉ?
- mieux reconnaître l'intervention auprès des milieux (mobilisation, sensibilisation et

<sup>45</sup> Ce chiffre est calculé comme suit : nombre de personnes insérées en emploi X salaire moyen annuel de 35 000 \$.

formation, collaboration, accompagnement, etc.);

- privilégier la signature d'ententes triennales ou quinquennales, directement avec le MIDI;
- harmoniser les cibles entre les organismes montréalais et ceux des régions;
- arrimer à court terme avec les mesures d'Emploi-Québec;
- refinancer la régionalisation par un seul programme permettant une reddition de comptes simples en lien direct avec les priorités qui lui ont été données.
- éviter d'essayer de réinventer la régionalisation, car elle est déjà présente dans les régions du Québec depuis plusieurs années via le RORIQ.

### *Nos recommandations en bref*

1. *Que l'engagement du gouvernement du Québec dans la régionalisation de l'immigration soit effectif car c'est un investissement rentable pour le Québec*
2. *Que la vision partagée par les principaux acteurs de la régionalisation de l'immigration soit décloisonnée et globale et que particulièrement, les travaux d'arrimage MIDI-MESS dans ce domaine s'accélèrent*
3. *Que l'approche de régionalisation adoptée soit complète mais flexible donc adaptable aux réalités régionales multiples*
4. *Qu'on tire davantage le potentiel de la régionalisation de l'immigration en consolidant et en développant l'expertise déjà existante chez les organismes du RORIQ.*

### 3. UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE, COHÉRENTE ET EFFICACE

Comme mentionné dans l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration de 1990, le processus d'intégration d'un nouvel arrivant est complexe et à durée variable. Il n'y a pas un modèle d'intégration, il y en a de multiples. Chaque nouvel arrivant a sa propre stratégie, il sera guidé par sa capacité de s'insérer dans un contexte socio-économique, plus ou moins favorable, par son vécu pré et post-migratoire, ses racines culturelles, ses conditions sociales et familiales et son éducation. Il aura par ailleurs un accès plus ou moins facile à de multiples ressources communautaires et institutionnelles pouvant faciliter son accueil, son adaptation et son intégration. Dans ce sens, les mesures spécifiques pour l'intégration des nouveaux arrivants sont la pierre angulaire de toute politique d'immigration qui vise l'insertion et la participation de nouveaux citoyens et citoyennes à la société d'accueil; le parcours migratoire et l'intégration étant deux processus indissociables l'un de l'autre.

Le Québec privilégie l'intervention institutionnelle comme modèle d'intégration à l'inverse de ce que l'on observe dans le reste du Canada. Ainsi, alors qu'au Québec à peine 8% des budgets dédiés à l'intégration et à la francisation vont vers le communautaire et les initiatives de terrain, dans le reste du Canada, c'est presque la totalité des budgets dédiés aux services d'intégration et à l'apprentissage linguistique (env. 600 millions \$/an) qui vont dans les réseaux communautaires. D'un point de vue statistique, les organismes d'accueil et d'intégration sont de loin le réseau de services au Québec qui reçoit et accompagne le plus grand nombre de personnes immigrantes et réfugiés par année (plus de 50 000 personnes par année), ce qui ne se reflète aucunement dans le financement de ces organismes, ni d'ailleurs dans les budgets de dépenses du MIDI. Entre-temps, le fait que le réseau des organismes d'accueil représentant la porte d'entrée au Québec pour tous les nouveaux arrivants, reste en général peu reconnu. Les organismes communautaires qui œuvrent auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut se questionnent du peu de reconnaissance qu'on attribue à leur rôle et à leur mission dans les propositions d'une nouvelle politique alors qu'ils sont réputés être l'un des principaux acteurs avec le MIDI dans le domaine. Marginalisés par le MIDI et surtout par les autres bailleurs de fonds gouvernementaux, ce réseau d'organisme assume pourtant d'importantes

responsabilités dans la prise en charge des nouveaux arrivants notamment ceux qui ne sont pas en mesure d'accéder à des services adéquats en matière d'immigration, de francisation, d'employabilité, de santé, de services sociaux, de sécurité du revenu, de justice, d'éducation, etc. Année après année, on note une croissance de l'ordre de 5% des demandes d'aide et d'accompagnement dans les organismes d'accueil, et ce malgré le déploiement des services en ligne.

Le transfert effectué par le fédéral à titre de compensation dans le cadre de l'accord Canada-Québec sur l'immigration (actuellement 320 millions \$/an) est redistribué à différents ministères (MIDI, MESS, MELS, MSSS) qui se concertent peu sur leurs stratégies et leurs mesures d'intégration. Les ministères de l'Immigration, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de l'Éducation, les 3 principaux acteurs institutionnels responsables des mesures d'intégration et de francisation au Québec dépensent annuellement plus de 300 millions \$ des sommes dédiées spécifiquement à l'intégration et à la francisation des nouveaux immigrants, avec les résultats peu concluants que l'on connaît, si l'on en juge le taux de chômage récurrent des nouveaux arrivants ou le faible taux de diplomation secondaire des jeunes nouveaux arrivants.

Les causes de ce déficit de résultats probants sont surtout attribuables à une mauvaise lecture des besoins, à une absence de reconnaissance des bonnes pratiques ainsi qu'à un manque de cohérence administrative, qui entraînent un risque de gaspillage de ressources et de dédoublement. L'offre de services spécifiques aux personnes réfugiées et immigrantes, nouvellement arrivées, gérée par différents ministères, est trop éparpillée, notamment dans le secteur de la francisation. L'absence d'un mécanisme de coordination, d'évaluation des résultats et d'imputabilité dans une perspective globale fait défaut.

De plus, les politiques et les programmes actuels du MIDI et des autres ministères qui visent les nouveaux arrivants ne permettent pas de répondre à certains besoins, ni de cibler certains enjeux ou problématiques importantes qui touchent l'intégration des nouveaux arrivants: obstacles systémiques à l'emploi, lutte contre le racisme, soutien psychosocial, santé mentale, jeunes, femmes, aînés, analphabètes, itinérants, handicapés, etc.

#### POUR ALLER PLUS LOIN....

- Suite à l'externalisation, par le MIDI, de certains services directs aux nouveaux arrivants et avec la volonté du gouvernement de gérer de façon plus efficace l'offre de services d'intégration et de francisation, un bilan et une réflexion s'imposent sur l'efficacité administrative actuelle de l'ensemble des services d'intégration et de francisation offerts aux nouveaux arrivants.
- Il est également entendu que la responsabilité de l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes relève de l'ensemble du gouvernement et ne peut être portée uniquement par le MIDI dont les ressources sont très limitées. Les tentatives de responsabiliser d'autres ministères, municipalités, CRE ou autres instances par voie contractuelle ont donné peu de résultats et doivent être réexaminées. Le rôle des organismes d'accueil des nouveaux arrivants qui assurent en termes de volume le plus grand nombre de services, est mal défini, sous-financé et peu reconnu par le gouvernement.
- L'absence de coordination et d'orientations nationales pour assurer une certaine cohérence interministérielle et une complémentarité de l'ensemble des services représente une faiblesse du système actuel.

#### *Nos recommandations en bref*

- 1. Il est essentiel de développer une gestion transversale et interministérielle de l'intégration afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants.*
- 2. Une réflexion en profondeur doit être menée sur la complémentarité des ressources existantes afin de s'assurer que les mesures en place soient adaptées et répondent aux besoins des nouveaux arrivants. À cet effet, une évaluation sérieuse devrait être entreprise pour identifier les pratiques gagnantes et celles qui ne donnent pas les résultats escomptés.*
- 3. Le rôle et la responsabilité des différents acteurs et intervenants institutionnels et non-gouvernementaux doivent être mieux définis et arrimés; le partage des ressources entre le secteur public et le secteur communautaire doit aussi être mieux équilibré.*

## Liste des membres de la TCRI

1. Accès travail Victoriaville
2. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AIEM)
3. Accueil et intégration Bas Saint-Laurent (AIBSL)
4. Accueil liaison pour arrivants (ALPA)
5. Accueil multiethnique et intégration des nouveaux arrivants à Terrebonne et les environs (AMINATE)
6. Accueil parrainage Outaouais (APO)
7. Accueil pour immigrants et réfugiés du Sud-Ouest de Montréal / Centre PRISME (AIRSOM/PRISME)
8. Action réfugiés Montréal (ARM)
9. Action solidarité Grand Plateau (ASGP)
10. Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE)
11. Agence Ometz
12. Aide et intégration jeunesse au travail de la Vallée du Richelieu (AIJT)
13. Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrant(e)s (ALAC)
14. Alternatives
15. Amnistie internationale Canada francophone
16. Assistance aux femmes de Montréal
17. Association canadienne pour la santé mentale, filière de Montréal (ACSM)
18. Association des femmes immigrantes de l'Outaouais (AFIO)
19. Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec (AMEIPHQ)
20. Au bas de l'échelle (ABE)
21. Bienvenue à Notre-Dame-de-Grâce : Accueil des nouveaux arrivants
22. Carrefour Bio Local Emploi (Carrefour BLE)
23. Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants (CANA)
24. Carrefour de liaison et d'aide multiethniques (CLAM)
25. Carrefour de ressources en inter culturel (CRIC)
26. Carrefour d'intercultures de Laval (CIL)
27. Carrefour Jeunesse-Emploi Bourassa-Sauvé, Rond-Point jeunesse au travail (CJE)
28. Carrefour Jeunesse-Emploi Outaouais (CJEO)
29. Carrefour Le Moutier (CLM)
30. Carrefour Solidarité Anjou
31. Cartier Émilie
32. Centre Afrika
33. Centre alpha LIRA
34. Centre alpha Sainte-Anne (CASA)
35. Centre communautaire Bon Courage de Place Benoit
36. Centre communautaire des femmes sud-asiatiques
37. Centre communautaire Petit Espoir
38. Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants (CARI St-Laurent)
39. Centre d'action bénévole de Montréal-Nord (CAB)
40. Centre d'action socio communautaire de Montréal (CASCAM)
41. Centre d'aide à la réussite et au développement (CARD)
42. Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI)
43. Centre d'écoute et de référence Halte Ami
44. Centre de recherche d'emploi de l'Est (CREE)
45. Centre de recherche d'emploi du Sud-Ouest (CRESO)
46. Centre des femmes de Montréal
47. Centre des femmes de Verdun
48. Centre des femmes d'ici et d'ailleurs
49. Centre d'intégration multi-services de l'ouest de l'île (CIMOI)
50. Centre d'orientation et de formation favorisant les relations ethniques traditionnelles (COFFRET)
51. Centre d'orientation paralégale et sociale pour immigrants (COPSI)
52. Centre Émersion
53. Centre génération emploi (CGE)
54. Centre justice et foi, Secteur vitre ensemble (CJF)
55. Centre multiethnique de Québec (CMQ)
56. Centre N A Rive de Montréal
57. Centre Saint-Louis de la Commission scolaire de Montréal
58. Centre Scalabrini pour réfugiés et immigrants (CSRI)
59. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
60. Centre Yves Thériault de la Commission scolaire de Montréal
61. Chantier d'Afrique du Canada
62. Clef pour l'intégration au travail des immigrants
63. Collectif des femmes immigrantes du Québec
64. Comité d'accueil international des Bois Francs
65. Comité d'aide aux réfugiés (CAR)
66. Comité d'éducation aux adultes de la Petite Bourgogne & St-Henri (CÉDA)
67. Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CRÉDIL)
68. Comité sur les relations interculturelles de la CSN
69. Conseil central du Montréal Métropolitain de la CSN-comité immigration et relations ethniques
70. Corporation archiépiscopale catholique romaine de Montréal (Archevêché)

71. Corporation de développement communautaire de Côte-des-Neiges (CDC-CDN)
72. Corporation de développement économique communautaire LaSalle-Lachine (CDEC)
73. Droit à l'emploi, Accueil et accompagnement des nouveaux arrivants et conseils en recherche d'emploi
74. Entraide Pont-Viau et Laval des Rapides
75. Fédération des femmes du Québec
76. Femmes du monde à Côte-des-Neiges
77. Fondation de la visite
78. Fondation ressources-jeunesse (FRJ)
79. Halte-femmes de Montréal-Nord
80. Hirondelle, service d'accueil et d'intégration des immigrants
81. Intégration communautaire des immigrants (ICI)
82. Intégration jeunesse du Québec (IJQ)
83. La Maisonnée, accueil intégration emploi
84. La Mosaïque, Association interculturelle et d'accueil des immigrants en Abitibi-Témiscaminque
85. La voix de l'immigrant
86. Le mieux-être des immigrants
87. Les services de Main-d'œuvre l'Appui (SMO L'appui)
88. L'escale pour elle
89. Ligue des droits et libertés (LDL)
90. L'Orienthèque, corporation de services d'aide à l'emploi
91. Maison CACI
92. Maison de la famille des Maskoutains (MFM)
93. Maison d'Haïti
94. Maison internationale de la Rive-Sud (MIRS)
95. Maison pour femmes immigrantes
96. Maison secours aux femmes de Montréal
97. Mission communautaire de Montréal
98. Mouvement action chômage de Montréal
99. Mouvement contre le viol et l'inceste
100. Naissance Renaissance Estrie
101. Perspective carrière
102. Perspectives nouvelles
103. Petites mains
104. Portes ouvertes sur le Lac
105. Pro-Gestion Estrie
106. Projet Genèse
107. Promotion intégration société nouvelle (PROMIS)
108. Regroupement des organismes du Montréal-ethnique pour le logement (ROMEL)
109. Regroupement interculturel de Drummondville (RID)
110. Réseau d'information et d'aide aux personnes assistées sociales
111. Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée (RIVO)
112. Service à la famille chinoise du grand Montréal
113. Service d'accueil aux réfugiés de Québec (SARQ)
114. Service d'accueil des nouveaux arrivants de Shawinigan(SANA)
115. Service d'accueil des nouveaux arrivants de Trois-Rivières (SANA)
116. Service d'aide à l'adaptation des immigrants et immigrantes (SAAI)
117. Service d'aide aux néo-canadiens (SANC)
118. Service d'éducation et d'intégration interculturelle de Montréal (SÉIIM)
119. Service d'interprète, d'aide et de référence aux immigrants (SIARI)
120. Service externe de main-d'œuvre du Saguenay (SEMO)
121. Service intégration travail Outaouais (SITO)
122. Services d'orientation et d'intégration des immigrants au travail de Québec (SOIIT)
123. Société d'aide aux immigrants du Moyen-Orient (SAIMOC)
124. Solidarité Ahuntsic
125. Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (SERY)
126. Soutien aux familles réfugiées et immigrantes de l'Estrie (SAFRIE)
127. Stratégie carrière
128. Table des groupes de femmes de Montréal
129. Vision inter-cultures (VIC)
130. YMCA de Montréal