



Pour une intégration inclusive de tout résident ancien, nouveau ou de naissance au Québec.

Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens sur le projet de loi no 84,
Loi sur l'intégration nationale

Le 27 février 2025

Nous souhaitons présenter nos commentaires à l'audience de la Commission des relations avec les citoyens sur le projet de loi no 84, Loi sur l'intégration nationale.

« L'intégration est un processus complexe qui variera toujours selon les objectifs, les valeurs, les sensibilités politiques, psychologiques, familiales, communautaires de chaque immigrant. Mais je suis convaincu que les immigrants ont en commun le désir de se sentir chez eux dans leur nouveau pays. Un souhait que partagent aussi ceux qui sont depuis longtemps chez eux ici. » (Akos Verbozy, 2016, p.154).

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE

LA MAISONNÉE constate que le Projet de loi numéro 84 repose sur une convergence culturelle qui consiste à s'adapter aux normes d'une culture publique commune, structurée par la langue, les institutions et l'histoire (Pâquet et Savard, 2021). La culture québécoise d'ascendance canadienne-française sert de cadre de référence (Ravi et Couture 2015). Pour faciliter cette adaptation, l'État finance des services communautaires aux immigrants (Frozzini 2014; Drudi 2022). Les difficultés d'intégration sont souvent perçues comme peu enclins à accepter la culture de la majorité et à s'engager activement dans la société (Frozzini, 2014).¹

Le Projet de loi 84 définit l'intégration nationale sans référence à la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*² adoptée en 2015 qui suggère une vision de la société québécoise en termes de rapprochement et de participation sociale des immigrants et non simplement en termes d'obligations.

La principale barrière à l'intégration est la non-reconnaissance de l'immigrant comme acteur à part entière au Québec. Ce que la personne peut présenter comme intérêts et compétences n'est pas reconnu, principalement en termes d'employabilité. LA MAISONNÉE considère que le Gouvernement du Québec doit mettre en place des mesures concrètes pour éliminer les obstacles systémiques qui disqualifient les personnes immigrantes et leurs enfants dans leur parcours professionnel et dans leur intégration au Québec.

¹ Ce qui ravive l'insécurité de la nation québécoise minoritaire au Canada en raison de la venue des immigrants, des réfugiés et des travailleurs temporaires, particulièrement à Montréal, dont la langue maternelle n'est pas le français (Bouchard, 2019).

² Gouvernement du Québec (2015). *Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Ministère de l'immigration, diversité et de l'inclusion. 61p.

1. LA MAISONNÉE.

LA MAISONNÉE considère que le Québec moderne s'est construit sur un héritage de valeurs qui sont le résultat de plus de mille ans d'histoire de cultures amérindiennes et plus de 400 ans d'histoire et de culture majoritairement canadienne-française transformée tout au long de son parcours par l'immigration. Ces valeurs reflètent la notion d'hospitalité des cultures amérindiennes originelles qui ont laissé une tradition d'accueil dans notre société.

1.1. Mission.

Faire de tout résident, ancien, nouveau ou de naissance, un citoyen à part entière.

Telle est la mission de LA MAISONNÉE fondée en 1979. Ses services visent à aider les nouveaux résidents et leurs familles à s'installer, à s'adapter et à s'intégrer au Québec afin de favoriser l'exercice de la citoyenneté par la participation civique et le développement des réseaux sociaux.

Vivre ensemble, définition de la convivialité, nécessite une volonté de partage fondée sur la répartition équitable des richesses de la société non seulement entre les individus mais entre les collectivités. La convivialité se vit dans un lieu, celui du Québec.

Ce n'est pas sur un territoire anonyme, sans histoire et sans vision sur les destinées individuelles et collectives. Réussir la convivialité nécessite une volonté politique d'impliquer, non seulement l'État, mais tous les acteurs sociaux pour garantir non seulement l'égalité des chances, mais surtout l'égalité des résultats dans l'intégration sociale, la mobilité sociale et la participation civique de tous les résidents de la société, anciens, nouveaux ou de naissance.

1.2. Offre de service.

LA MAISONNÉE offre des services collectifs et individuels reliés à l'accueil et à l'établissement des nouveaux résidents, à leur employabilité et leur insertion en emploi. Elle s'intéresse également aux jeunes de la seconde génération issus de l'immigration afin qu'ils puissent bénéficier d'une mobilité sociale réelle et participer pleinement à la société québécoise. Enfin, elle contribue à établir des réseaux de communication avec la société d'accueil afin de créer des passerelles véritables permettant une intégration sociale pleine et entière des nouveaux résidents et de leurs familles.

1.3. Approche.

LA MAISONNÉE intervient selon une approche citoyenne et interculturelle qui repose sur la prise en charge par le milieu. La prise en charge par le milieu (PCM) contribue à créer un tissu social fondé sur des réseaux sociaux permettant l'intégration différenciée des personnes et l'expression d'une solidarité et d'une autonomie collective face à l'État et à ses institutions. Elle permet d'améliorer la qualité de la vie individuelle et collective dans chaque milieu, notamment en y créant ou en y développant des ressources favorisant l'entraide et d'autres formes de support qui transcendent la compartimentation des clientèles et réduisent le recours aux institutions.

1.4. Vision.

LA MAISONNÉE fait la promotion d'une vision centrée sur :

- Une typologie inclusive qui parle de nouveaux résidents plutôt que de la stigmatisation des immigrants.
- Des services qui répondent aux besoins d'une clientèle pluriethnique et qui sont accessibles également à la population en général.
- Des services qui font la promotion de l'accueil et non de la tolérance.
- Des services qui visent l'intégration sociale des nouveaux résidents.
- Des services qui valorisent l'importance des secondes générations.
- Des services qui misent sur le partenariat pour favoriser une participation citoyenne à part entière.

1.5. Société d'accueil.

L'accueil est une condition essentielle pour favoriser l'intégration des membres issus de l'immigration à la communauté, également appelée société d'accueil. Pour LA MAISONNÉE, les personnes issues de l'immigration, venues au Québec depuis plusieurs années voire plusieurs générations sont membres de la société d'accueil, pour les nouveaux arrivants, au même titre que la majorité d'origine canadienne-française.

L'accueil et le partage harmonieux entre tous les résidents, nouveaux, anciens ou de naissance constituent une responsabilité collective qui nécessite un engagement de la population québécoise. C'est pourquoi l'action bénévole fait partie intégrante de LA MAISONNÉE.

Les personnes issues de l'immigration et leurs familles ne sont pas différentes des autres groupes sociaux : bien accueillies et reconnues au Québec, elles souhaitent contribuer, ainsi que leurs enfants, au développement de la société québécoise. *Le dynamisme de l'accueil est la donnée principale. Par l'accueil, un échange s'installe entre les individus et les groupes pour une construction d'une société qui invite ses résidents, anciens, nouveaux et de naissance à y participer à part entière.*

1.6. L'intégration sociale

L'intégration sociale comprend les processus d'adaptation fonctionnelle, d'adaptation sociale et d'adaptation culturelle.

Le processus d'adaptation fonctionnelle comprend l'acquisition des outils principaux qui permettent d'interagir avec le milieu : la langue, le travail, le logement, l'école.

Le processus d'adaptation sociale consiste en la participation aux réseaux informels (primaires) dans le milieu d'accueil: ces réseaux permettent de développer une identité, une crédibilité sociale ainsi qu'un sentiment d'appartenance.

Le processus d'adaptation culturelle implique la contribution des personnes issues de l'immigration au patrimoine symbolique (valeurs, modes de penser, d'agir) de la société d'accueil.

Tenant compte de ce qui précède, nous définissons **l'intégration sociale** des personnes issues de l'immigration et leurs familles comme étant :

Un processus d'interactions continues et circulaires impliquant à la fois les dimensions reliées à l'adaptation fonctionnelle, à l'adaptation sociale et à l'adaptation culturelle. Ce processus a pour résultat la reconnaissance des personnes sans égard à leur origine ethnique ou nationale, la « race », la couleur de la peau, la religion, la langue ou le sexe comme acteurs à part entière dans la société.

En ce sens, ces personnes possèdent un pouvoir de négociation, une capacité d'action et d'influence sur les enjeux sociaux, se développent dans la société à partir de leurs besoins, de leurs aspirations, de leurs valeurs et de leurs intérêts et ont accès à une mobilité sociale, pleine et entière, participant ainsi à tous les secteurs de la vie économique, politique et culturelle de la société.

1.7. Obstacles à l'intégration sociale

Deux obstacles majeurs limitent le processus d'intégration sociale et déterminent la non-reconnaissance de la contribution sociale des personnes issues de l'immigration: le *choc culturel* qui concerne à la fois les membres de la société d'accueil et les immigrants et le *choc discriminatoire* qui concerne particulièrement les immigrants, mais également leurs descendants.

1.7.1 Le choc culturel

Réponse de nature psychologique à une culture non familière, Cohen-Emerique (1980) définit le choc culturel comme une réaction de dépaysement, de frustration et de rejet, de révolte et d'anxiété, et une expérience émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez celui qui est placé, hors de son contexte socioculturel, dans un milieu étranger. ³

1.7.2 Le choc discriminatoire

Contrairement au choc culturel, le choc discriminatoire est ressenti comme membre d'un groupe.

Le choc discriminatoire est une prise de conscience à un moment précis d'une stigmatisation qui révèle une exclusion qui était occultée jusqu'à présent et qui engendre une souffrance sociale, un malaise identitaire, un déni de reconnaissance sociale, une rupture de confiance dans le lien social et qui devient une atteinte à la dignité et un obstacle à la vie bonne (Drudi, 2012; 2022; Garneau et Namian 2017; Renault, 2017; Ajari, 2019, 2022).

Le terme de choc est approprié si l'on considère les réactions émotives et physiques des victimes qui se sont senties discriminées en raison de leur appartenance à un groupe. Le choc

³ Cohen-Emerique M. (1980) « Éléments de base pour une formation à l'approche des migrants et plus généralement à l'approche interculturelle ». Annales de Vauresson, No 17, pp. 117-139.

discriminatoire se manifeste particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics, en particulier la sécurité publique.

La discrimination à l'emploi subie par les minorités dites « racisées » se révèle un facteur d'importance pour comprendre les difficultés de participation des immigrants au Québec. Ce facteur s'ajouterait au manque de reconnaissance des acquis et des compétences antérieures, à la méconnaissance du français, du marché du travail et le manque d'expériences professionnelles pertinentes au Québec.

Selon le Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI), plusieurs facteurs et particulièrement leur cumul ou leur intersection, peuvent freiner l'obtention d'un emploi correspondant aux qualifications des personnes immigrantes. Ces obstacles peuvent être le résultat de discrimination indirecte ou systémique et sont le résultat de processus complexes impliqués dans la recherche d'emploi et la mobilité professionnelle. (CCPI, 2018).⁴

LA MAISONNÉE constate que le Projet de loi 84 ne fait aucunement mention de ces obstacles reliés à la discrimination systémique d'où origine le choc discriminatoire.

2. COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI 84

Selon les notes explicatives que nous avons reformulées, le Projet de loi 84 veut établir *le modèle québécois d'intégration nationale favorisant la vitalité et la pérennité de la culture québécoise comme culture commune et vecteur de cohésion sociale et dont la langue française constitue le principal véhicule et permet l'intégration à la société québécoise* des personnes immigrantes et des personnes s'identifiant à des minorités culturelles.

Il précise les *fondements de ce modèle d'intégration* qui a pour assise la notion de *réciprocité* suivant laquelle *l'intégration à la nation québécoise* constitue un *objectif commun* et un engagement partagé *entre l'État du Québec et toutes les personnes qui y vivent*.

L'État est *responsable d'assurer la pérennité, la vitalité et le partage de la langue française et de la culture québécoise* et attend de *tous les Québécois qu'ils collaborent à l'accueil des personnes immigrantes et favorisent leur intégration à la nation québécoise* et peut définir les formes d'aide financière conformes aux objectifs du PL 84, en veillant à leur compatibilité avec le modèle québécois d'intégration nationale, et les attribuer aux organismes concernés.

Commentaires

Le PL 84 postule que l'intégration des immigrants au Québec repose sur une convergence culturelle qui consiste à s'adapter aux normes d'une culture publique commune, structurée par la langue, les institutions et l'histoire (Pâquet et Savard, 2021). La culture québécoise d'ascendance canadienne-française sert de cadre de référence (Ravi et Couture, 2015). Pour

⁴ Blain, Marie-Jeanne et al. (2018). Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes.

faciliter cette adaptation, l'État finance des services communautaires aux immigrants (Frozzini 2014; Drudi 2022) et ceux qui éprouvent des difficultés d'intégration pourraient être perçus comme peu enclins à accepter la culture de la majorité et à s'engager activement dans la société (Frozzini, 2014).⁵

Cependant, les personnes qui vivent au Québec ne constituent pas des groupes homogènes et présentent une pluralité d'appartenances identitaires, d'où la notion de super-diversité (Vertovec, 2007). Si l'État doit établir une politique interculturelle pour créer une intégration inclusive, celle-ci devrait reconnaître la diversité, lutter contre la discrimination et promouvoir le dialogue interculturel (White 2018).

3. Les interventions de LA MAISONNÉE pour reconnaître la diversité; lutter contre la discrimination; promouvoir le dialogue interculturel.

3.1. Le loisir et interculturel : une recherche sur le loisir comme espace d'intégration des familles immigrantes au Québec⁶.

En faisant ensemble, on apprend à connaître l'autre. LA MAISONNÉE et ses partenaires ont appris à mieux se connaître au moyen d'une recherche collaborative sur le Loisir, vecteur d'intégration et d'inclusion des immigrants. Cette recherche fut réalisée en partenariat avec le Laboratoire de recherche sur les relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal, l'organisme ICulturel, le Conseil québécois du Loisir et le département d'études en loisir, culture et tourisme de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

Nouvelle problématique de recherche au Québec, les résultats ont permis de cerner le potentiel du loisir comme vecteur d'intégration et de cohésion sociale, même si l'intégration des personnes immigrantes au Québec passe souvent par l'accès au marché du travail, nous désirions connaître si le loisir pouvait se définir comme un espace d'intégration des personnes immigrantes au Québec. Le deuxième objectif était de mettre en place l'opérationnalisation pratique de cette recherche.⁷

Les résultats de ces deux premières phases de la recherche indiquent que le loisir permet aux personnes immigrantes de s'intégrer dans la société québécoise en côtoyant d'autres individus d'origines diverses et cette interaction leur ouvre de nouveaux horizons culturels, leur permet de découvrir et de comprendre les valeurs de la société québécoise et de tisser un réseau social varié.

⁵ Ce qui ravive l'insécurité de la nation québécoise minoritaire au Canada en raison de la venue des immigrants, des réfugiés et des travailleurs temporaires, particulièrement à Montréal, dont la langue maternelle n'est pas le français (Bouchard, 2019).

⁶ Guy D., Sonia V., et Dong Q. Z., (2020). Une recherche collaborative : l'accessibilité au loisir comme vecteur d'accueil et d'intégration en contexte interculturel. *Loisir et Société / Society and Leisure*. <https://doi.org/10.1080/07053436.2020.1848047>

⁷ Le comité de coordination de la recherche était composé de : Coordonnateur principal : Guy Drudi (La Maisonnée); Collaborateurs institutionnels : Richard Nicol et Hameza Othman (La Maisonnée); Sonia Vaillancourt (Conseil québécois du loisir); Collaborateurs scientifiques : Bob White (Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) – Université de Montréal) ainsi que Romain Roullet et Denis Auger (Département d'études en loisir, culture et tourisme – Université du Québec à Trois-Rivières). Deux assistants de recherche aux cycles supérieurs : Jean-Marc Adjizian, Dong Qi Zheng.

3.2. **Une étude exploratoire sur la notion de passeurs bénévoles** en collaboration avec le Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal et l'organisme communautaire ICulturelles en fonction des problématiques et des enjeux suivants : l'isolement des communautés immigrantes; l'accessibilité et la variété de l'offre d'activités de loisir; l'accès à des ressources et/ou à des lieux permettant la pleine participation citoyenne dans une dynamique de communauté de pratiques; les malentendus culturels et les situations discriminantes vécues dans divers contextes (social, professionnel, scolaire, etc.).

Résultats :

- Le loisir a des fonctions de divertissement, de détente, mais également de développement personnel et collectif.
- Dans sa dimension de développement personnel et collectif, il renforce le sentiment d'appartenance des individus à une collectivité, contribue à l'affirmation identitaire et favorise l'intégration.
- Le loisir peut être associé aux activités culturelles, de plein-air, socio-éducatives, scientifiques, sportives ou touristiques, à l'engagement social citoyen tel que le bénévolat, identifié comme un loisir sérieux.
- Prise de conscience de l'importance du loisir comme vecteur d'intégration et découverte d'une panoplie d'activités de loisirs existants à Montréal et au Québec
- La formule des activités en duos a permis de partager ces vécus à travers le vecteur des loisirs et de la culture et permet un espace de dialogue important pour la compréhension mutuelle et l'acceptation de l'Autre.
- Faire ensemble, c'est créer ensemble et en définitive se transformer ensemble.

Cette intervention a servi à transiter du projet Mobilisation/Diversité vers le projet Cité inclusive avec la participation des passeurs bénévoles.

3.3. **Le projet Cité inclusive** origine des premières collaborations entre la Maisonnée et le LABRRI dans le cadre de Montréal Ville interculturelle.

Il s'agissait d'améliorer l'accès aux services offerts aux personnes immigrantes par la sensibilisation, la formation, la recherche, et l'intervention en contexte interculturel. Pour ce faire, nous avons réalisé en collaboration avec le LABRRI une série d'ateliers interactifs destinés aux organismes du milieu.

- Faciliter une meilleure connaissance et compréhension des relations interculturelles;
- Favoriser l'inclusion sociale chez les personnes immigrantes et les personnes issues de l'immigration.

L'inclusion touche tous les aspects de la vie des gens d'un milieu : la diversité, le travail, le loisir, l'école...Vivre ensemble sur un territoire que nous partageons signifie être reconnu comme participant-e à part entière dans la communauté. Dans ce sens, la recherche sur le loisir ouvre des perspectives multiples pour étendre notre observation de l'inclusion sociale. La Maisonnée est en soi un milieu micro-inclusif, car comme le mentionnait Bob White c'est en faisant ensemble que l'on crée ensemble les conditions pour un changement social durable dans un milieu.

3.4. L'intégration professionnelle demeure inachevée tant et aussi longtemps qu'elle n'aboutit pas à l'inclusion mesurée par l'inclusiomètre créé par Wadih Karam, DG de LA Maisonnée.

Selon les statistiques compilées par La Maisonnée, dans toutes strates confondues, au moins 30% des demandeurs d'emploi qui convoitent des postes de qualité sont exclus du processus d'embauche pour des raisons non liées à leurs compétences professionnelles, mais pour des raisons de race, de croyance, de préjugés, d'origine; Ils sont exclus avant même qu'ils aient envoyé leurs CV (exclus ex situ).

D'autres sont intégrés en emploi, mais exclus in situ. Ils sont à l'intérieur des organisations, mais en périphérie des réseaux de décisions (exclus in situ ou les nexus). La diversité, bien que sélective, se concrétise par l'intégration en emploi, mais il y a une faille au niveau de l'inclusion. Nous retenons donc que dans ce cas la diversité en entreprise n'est qu'une mosaïque humaine. Quels sont les facteurs d'exclusion ?

- L'exclusion due à la différence ethnoculturelle;
- La non-reconnaissance arbitraire et non fondée des compétences spécifiques et génériques;
- Le refoulement des minorités vers les emplois les moins payés et les plus durs;
- La distinction négative au lieu d'une méliorative.

L'outil : l'Inclusiomètre, conçu pour mesurer l'efficacité de la gestion de la diversité en entreprise, l'application des valeurs sociétale côte à côte avec les valeurs économiques, le tout dans le but d'arriver à l'appartenance à l'entreprise.

4. RECOMMANDATIONS.

En décembre 2018, le Comité consultatif des personnes immigrantes (CCPI), à la suite d'une recherche d'envergure sur le sujet a formulé 26 pistes d'action que nous reprenons en termes de recommandations.

4.1. CONCERTATION ET DU PARTENARIAT

- Offrir les moyens et conditions favorables à la concertation et au partenariat.

4.2. LES PRATIQUES

- Mieux outiller, sensibiliser et éduquer l'ensemble des acteurs du marché du travail.
- Offrir ou créer des plans d'accueil et d'accompagnement adaptables pour les nouveaux employés immigrants, selon leurs besoins.
- Envisager des solutions concernant les contraintes liées aux exigences administratives freinant les processus d'embauche et de mobilité professionnelle.
- Reconnaître et soutenir les rôles des organismes communautaires auprès des employeurs.
- Promouvoir la responsabilité des employeurs vis-à-vis de la main-d'œuvre immigrante.
- Encourager l'ensemble des acteurs à travailler de concert avec les représentants d'employés.

4.3. LES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES

- Mettre sur pied des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, incluant du soutien, de l'accompagnement et de la formation d'appoint.
- Maintenir et bonifier les programmes pour améliorer l'accès à des emplois de qualité.
- Faciliter l'accessibilité aux ressources, programmes et mesures, particulièrement pour les personnes immigrantes les plus vulnérables.
- Maintenir et développer des programmes spécifiques d'accompagnement en employabilité, tenant compte de l'hétérogénéité des populations immigrantes.
- Bonifier et développer les offres de formation.
- Appuyer le développement et la disponibilité de ressources pour les employeurs, les intervenants de première ligne et les personnes immigrantes pour favoriser l'inclusion en entreprise.
- Faciliter la continuité des services.
- Évaluer les différents programmes et mesures mis en place pour les personnes immigrantes.
- Assurer un soutien financier durable des acteurs du milieu et leur reconnaissance.
- Tenir compte des diversités régionales.
- Envisager des moyens facilitant la mobilité régionale.
- Favoriser des espaces de rencontres et de visibilité.

4.4. LES POLITIQUES

- Reconnaître les mêmes droits à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'immigration (permanent, temporaire).
- Réviser la politique d'immigration.
- Avoir un encadrement législatif des agences de placement de personnel.
- Renforcer et élargir l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en l'emploi.
- Prévoir les ressources nécessaires dans le secteur public, communautaire et syndical afin de lutter contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail.
- Réactiver et actualiser la politique gouvernementale sur la formation continue, en incluant un volet pour les personnes immigrantes.

4.5. LES RECHERCHES ET LA DOCUMENTATION FUTURES

- Poursuivre les recherches et la documentation, notamment en lien avec le choc discriminatoire vécu à la fois par la majorité et les minorités au Québec.

5. CONCLUSION.

L'immigrant désire contribuer à son nouveau pays et LA MAISONNÉE souhaite que cette contribution soit perçue favorablement par la société d'accueil. Pour ce faire, il importe que le Gouvernement du Québec propose des mesures accrues de soutien à l'accueil, à l'établissement et à l'employabilité des nouveaux immigrants pour assurer l'implantation de la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*.

Pour plusieurs, la question « d'où viens-tu? » exprime une curiosité, un intérêt et un désir de connaître l'autre. Ce sont donc plutôt les préjugés qui la rendent insensible, maladroite, aliénante. Ces préjugés et stéréotypes engendrent un choc discriminatoire, car la question est si souvent répétée qu'elle devient une micro-agression. On voit que les réactions sont variées. Il y a des réactions d'autocontrôle, d'exaspération, de rébellion ou une tristesse de ne jamais pouvoir appartenir, ne jamais pouvoir vraiment être montréalaise tant qu'elle ne serait pas reconnue ainsi. Elle conclut en mentionnant que la cité inclusive est une cité où il n'est pas besoin de s'accrocher et de se battre pour prouver au monde qu'on appartient à la société québécoise. Continuer d'apprendre à connaître l'autre, et de défier mes préjugés c'est une contribution à la cité inclusive.

Ainsi, l'aide à la francisation des immigrants, le soutien diversifié à l'employabilité des personnes immigrantes par de véritables campagnes de publicité pour informer les entreprises sur l'apport des immigrants au Québec, le développement et le financement d'une partie des activités de jumelage professionnel et de mentorat dans les entreprises, la mise en place de passerelles permettant aux personnes détenant une profession de pratiquer leur profession au Québec et le financement de recherches pour saisir l'impact de la contribution générale des populations immigrantes à la société québécoise sont autant de mesures concrètes pour faciliter le rapprochement interculturel entre les immigrants et les membres de la société d'accueil et faire reconnaître leur contribution au Québec. LA MAISONNÉE estime que le Projet de Loi 84 ne remplit pas ce mandat.

Membres du Comité de travail de LA MAISONNÉE

Coordination et rédaction.

Monsieur Guy Drudi, Président du Conseil d'administration, il présente également le mémoire de l'organisme; drudig@cam.org

Collaboration et révision

Monsieur Hameza Othman, Directeur du Service Accueil et intégration;
hameza.othman@lamaisonnee.org

Madame Paola Amariles, Directrice du Service Employabilité;
paola.amariles@lamaisonnee.org

6. RÉFÉRENCES

- Ajari, N. (2019). *La dignité ou la mort. Éthique et politique de la race*. Les empêcheurs de penser en rond/ La Découverte.
- Ajari, N. (2022). *Noirceur: race, genre, classe et pessimisme dans la pensée africaine-américaine au XXIe siècle*. Paris: Éditions Divergences.
- Assemblée nationale du Québec. (2025). *Projet de loi numéro 84 - Loi sur l'intégration nationale*. M. Jean-François Roberge. Ministre de la Langue française. Éditeur officiel du Québec.
- Blain, M.-J., et al. (2018). *Synthèse du rapport de recherche. Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*. INRS Centre Urbanisation Culture Société et le Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI).
- Bouchard, G. (2019). *Les nations savent-elles encore rêver ? Les mythes nationaux à l'ère de la mondialisation*. Saint-Laurent: Les Éditions du Boréal.
- Cohen-Émerique, M. (1980). Éléments de base pour une formation à l'approche des migrants et plus généralement à l'approche interculturelle. *Annales de Vauvresson*, 17, 117-139.
- Drudi, G. (2012). Le choc discriminatoire, obstacle à la mise en valeur professionnelle des personnes issues de l'immigration. *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 8(2), 5-7.
- Drudi, G., Vaillancourt, S., & Zeng, D. Q. (2020). Une recherche collaborative : l'accessibilité au loisir comme vecteur d'accueil et d'intégration en contexte interculturel. *Loisir et Société / Society and Leisure*.
<https://doi.org/10.1080/07053436.2020.1848047>

- Drudi, G. (2022). Organisations communautaires et participation sociale. Dans B. White & J. Frozzini (Dir.), *Villes interculturelles au Québec: pratiques d'inclusion en contexte pluriethnique*. Coll. Pluralismes. Presses de l'Université de Montréal.
<https://www.puq.ca/catalogue/livres/villes-interculturelles-quebec-4261.html>
- Frozzini, J. (2014). L'interculturalisme et la Commission Bouchard-Taylor. Dans L. E. Emongo & B. White (Dir.), *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques* (pp. 45-61). Presses de l'Université de Montréal.
- Garneau, S., & Namian, D. (2017). *Erving Goffman et le travail social*. PUO.
- Gouvernement du Québec. (2015). *Ensemble nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Pâquet, M., & Savard, S. (2021). *Brève histoire de la Révolution tranquille*. Montréal (Québec): Boréal.
- Ravi, S., & Couture, C. (Éds.). (2015). *Autour de l'œuvre de Gérard Bouchard: histoire sociale, sociologie historique, imaginaires collectifs et politiques publiques*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Renault, E. (2017). *L'expérience de l'injustice. Essai sur la théorie de la reconnaissance*. Collection La Découverte/Poche, Sciences humaines et sociales (no 466). Paris.
- Verboczy, A. (2016). *Rhapsodie québécoise. Itinéraire d'un enfant de la loi 101*. Boréal.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- White, B. (2018). What is an intercultural city and how does it work? Dans B. W. White (Éd.), *Intercultural cities: Policy and practice for a new era* (pp. 21-54). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-62603-1_2