Ministère
de l'Immigration,
de la Diversité
et de l'Inclusion
Québec

PORTRAIT

EN MATIÈRE D'ATTRACTION ET D'ÉTABLISSEMENT DURABLE DE PERSONNES IMMIGRANTES EN RÉGION

Ce rapport est a été réalisé dans le cadre d'une entente entre le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et La Mosaïque, Association interculturelle d'accueil et d'intégration des immigrants en Abitibi-Témiscamingue pour la réalisation d'une analyse de besoins du milieu en matière d'attraction et d'établissement durable de personnes immigrantes en région.

19 juillet 2019

La Mosaïque, Association interculturelle d'accueil et d'intégration des immigrants en Abitibi-Témiscamingue.

La Mosaïque

Rédigé par Caroline Pépin Roy, chargée de projet
Et par Marie-France Beaudry, Directrice générale

Liste des sigles et acronymes

AAAT – Agence d'attractivité de l'Abitibi-Témiscamingue

ALPA – Accueil Liaison pour Arrivants

ATRAT – Association touristique régionale de l'Abitibi-Témiscamingue (Tourisme Abitibi-Témiscamingue)

CCIRN – Chambre de commerce et d'Industries de Rouyn-Noranda

CISSSAT – Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue

CJE – Carrefour Jeunesse emploi

CLDRN – Centre local de développement de Rouyn-Noranda

CLE – Centre local d'emploi

Collectif – Le Collectif des Femmes immigrantes du Québec

CRÉ – Conférence régionale des élus

CRÉAT – Conférence des élus de l'Abitibi-Témiscamingue

CRIC – Carrefour de ressources en interculturel

CRJ – Centre ressources jeunesse

CSRN – Commission scolaire de Rouyn-Noranda

CTRI – Centre technologique des résidus industriels

FARR – Fond d'appui au rayonnement des régions

FCCQ – Fédération des chambres de commerce du Québec

ICC – Immigration et Citoyenneté Canada

IDQ – Institut du Québec

IRF – Institut de recherche sur les forêts

IRME – Institut en mine et en environnement

ISQ – Institut de la statistique du Québec

LRTCS – Laboratoire de recherche Télébec en communication souterraine

MAMH – ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (précurseur du MAMOT)

MESI – Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

MICC – Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (Précurseur du MIDI)

MIDI – Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion

MRC – Municipalité régionale de comté

MSSS — ministère de la Santé et des Services sociaux

OBNL – Organisme à but non lucratif

PEQ – Programme de l’expérience québécoise

PMD – Programme mobilisation diversité (MIDI)

PME – Petites et moyennes entreprises

PRIIME — Programme d’aide à l’intégration des immigrants et minorités visibles en emploi

PRInt – Programme réussir l’intégration (MIDI)

PROMIS – Promotion Intégration Société nouvelle

PSM – Programme de soutien (MIDI)

RAMQ – Régie de l’assurance maladie du Québec

RORIQ — Réseau des organismes de régionalisation de l’immigration du Québec

SADC – Société d’aide au développement des collectivités

TCRI – Table de concertation des personnes réfugiées et immigrantes

UPA AT – Union des producteurs agricoles de l’Abitibi-Témiscamingue

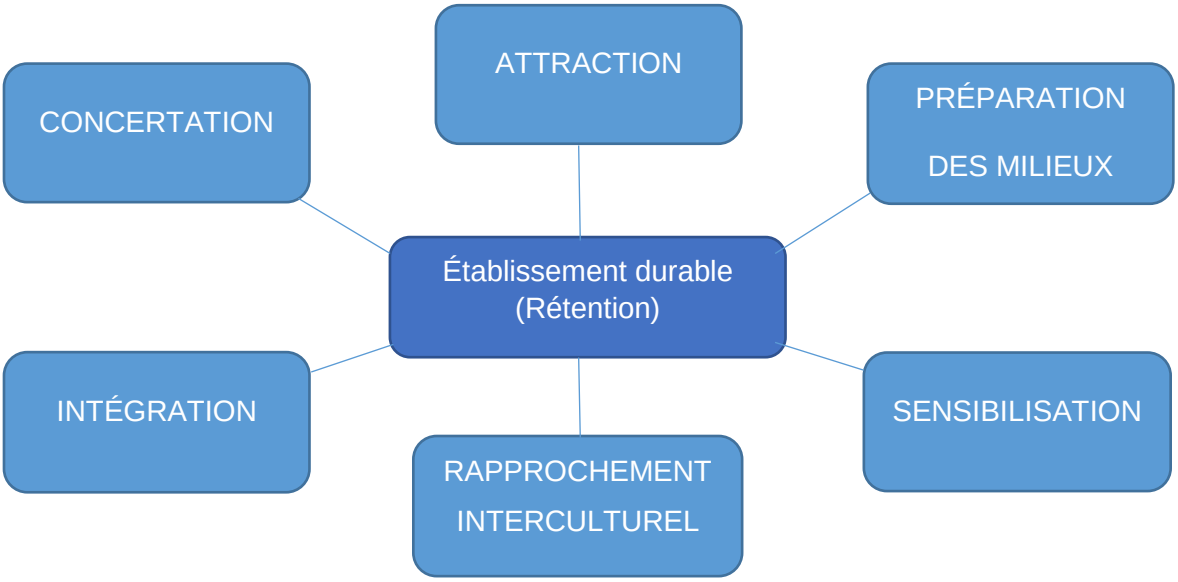
UQAT – Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

VGQ – Vérificateur général du Québec

VRN – Ville de Rouyn-Noranda

Résumé des constats

À la lumière de l'étude, il nous apparaît clair que la rétention ou l'établissement durable sera le résultat de la cohérence et la planification des actions posées dans tous les autres enjeux de l'immigration à Rouyn-Noranda.



De plus, ces enjeux s'entremêlent parfois pour former un tout indissociable.

Concertation

- Besoin de réunir toutes les initiatives de concertation locales en une seule qui seraient coordonnées par une personne neutre et dédiée afin de veiller au continuum des services;

- Besoin de créer un mécanisme de concertation régional pour consolider les actions, dont 1) permettre aux organismes de régionalisation de se déployer efficacement sur le territoire, 2) pour développer des stratégies de sensibilisation visant la communauté d'accueil et les personnes immigrantes et 3) exercer un rôle de représentation auprès des ministères, fonctionnaires de l'état et

CONSTAT DE LA MOSAÏQUE

La région de l'Abitibi-Témiscamingue a un plus faible bassin de personnes immigrantes en comparaison avec les grands centres. Toutefois, comme région ressource en situation de pénurie de main-d'œuvre, de plus en plus d'entreprises ont recours à l'immigration, en plus de la clientèle jeunesse et celle âgée de plus de 50 ans, pour combler ses besoins. De manière globale, la population immigrante contribue et contribuera activement à la vivacité économique de la région. Il demeure essentiel de se doter de politiques, de mécanismes de concertation efficaces et actifs, de méthodes et de financement adaptés aux réalités territoriales et économiques du milieu.

agents des services frontaliers pour les sensibiliser à nos besoins et réalités;

- Besoin de cohésion entre les différents ministères qui financent des programmes qui visent une clientèle immigrante.

Attraction

- Besoin de reconnaissance de la réalité géographique, réalités économiques et territoriales dans l'élaboration des stratégies d'attraction l'octroi de financement qui touche la région;

- Besoin de mettre en place une manière de fonctionner afin de permettre aux organismes de régionalisation de se déployer efficacement sur le territoire;

- Besoin de faire connaître la région dans les grands centres urbains;

- Besoin d'avoir accès à du soutien pour les démarches administratives reliées à l'immigration (embauche, renouvellement, changement de statut, etc.) – Ce besoin entre aussi dans la « préparation du milieu »;

- Besoin de travailler sur les préjugés à l'égard de l'Abitibi-Témiscamingue;

- Besoin de reconnaître et de promouvoir le caractère multidimensionnel de l'immigration (santé, enseignement, garderie, accès aux services d'aide à l'emploi, accès à des logements à des prix raisonnables, transport en commun, vie communautaire et relations avec les autres, etc.);

- Besoin d'améliorer l'offre des services qui compose la qualité de vie à Rouyn-Noranda, vu ce caractère multidimensionnel de l'immigration;

Sensibilisation et intégration

- Besoin de développer des stratégies de sensibilisation sur une variété d'enjeux du milieu auprès de :
  - la communauté d'accueil;
  - la population immigrante;
  - des ministères (fonctionnaires de l'état et agents des services frontaliers);
  - des entreprises;

- Besoin de bien informer les différents milieux (entreprise, organismes, société d'accueil) sur les pratiques à préconiser en matière d'intégration;

- Besoin de promouvoir l'aspect bilatéral de l'immigration dans la société, c'est-à-dire une relation d'échanges culturels et non à sens unique;

- Besoin de sensibiliser et de mobiliser toute la société d'accueil à ses responsabilités quant à l'accueil et l'intégration;

Préparation des milieux

- Besoin d'adapter les services de francisation à la réalité des travailleurs;

- Besoin de préparer les chefs d'entreprise et les employés à recevoir les personnes immigrantes dans leur environnement;

- Besoin de logements, de place en garderie, de transport en commun adapté et d'accès aux services de santé;

Rapprochements interculturels

- Besoin d'adapter les services de francisation à la réalité des travailleurs;

- Besoin d'un moteur pour amorcer un changement de mentalité de la société pour aller vers une vision interculturaliste, ce qui est en soit une lutte contre les préjugés;

- Valoriser la différence dans la société et provoquer des occasions de la faire connaître.

Table de matières

Liste des sigles et acronymes 1
Résumé des constats iv
1. Contexte de la démarche 8
2. Aperçu méthodologique 9
3. Résultats 11
3.1. Recherche documentaire 11
3.2. Groupe de discussion 22
4. Analyse des résultats 30
5. Retombés des résultats pour l'organisme 40
6. Conclusion 41
7. Recommandations 41
Annexe 1 - Liste de documents consultés lors de la réalisation de la recherche documentaire 46
Annexe 2 – Liste d'organismes consultés lors de la réalisation des groupes de discussion 48
Annexe 3 – Sujets approfondis lors de la recherche documentaire 49
Annexe 4 – Question spour les groupes de discussion 51

1. Contexte de la démarche

1. En mars 2018, M. David Heurtel, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, annonçait un soutien financier de 1,8 M$ réparti entre 34 partenaires régionaux. Ce soutien financier « permettra aux partenaires de mieux identifier les besoins du milieu et les actions à entreprendre pour attirer et assurer l'établissement durable d'un plus grand nombre de personnes immigrantes en région.[1] » Cette somme provient du PMD du MIDI en réponse à une recommandation du Vérificateur général du Québec dans son rapport annuel présenté à l'Assemblée nationale à l'automne 2017.

   La Mosaïque, Association interculturelle de l'Abitibi-Témiscamingue, s'est vu remettre le mandat de produire un bilan diagnostic des besoins du milieu pour la MRC de Rouyn-Noranda. Par ce bilan, l'association souhaite mettre en lumière les pratiques locales actuelles qui favorisent une intégration réussie des personnes immigrantes et relever les pistes d'amélioration afin de maximiser les retombées des actions futures.

2. Malgré des efforts de régionalisation de l'immigration plus ou moins soutenus pour la région depuis la fin des années 80 (Lacroix, 2014), l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2019) rapporte que seulement 2135 immigrants habitent son territoire. De ce nombre, 760 ont élu domicile à Rouyn-Noranda, soit près de 1,5 % de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue. Cette proportion chute lorsque comparée à la population immigrante totale au Québec. En effet, « Au moment du recensement de 2016, alors que les personnes immigrantes représentaient près de 14 % de la population québécoise, seule un peu plus de 10 000 d'entre elles, soit 0,9 %, résidaient dans l'une des régions ressources » (P.1). Spécifiquement, en Abitibi-Témiscamingue, cette proportion représente 0,2 % de la population immigrante totale. À noter que ces chiffres comptent les immigrants reçus seulement, c'est-à-dire les personnes qui ont obtenu leur statut d'immigrant ou de résident permanent lors du recensement de 2016.

3. Par ailleurs, les établissements postsecondaires ont vu une augmentation marquée de leur fréquentation d'étudiants étrangers (immigration temporaire) depuis 2010. Un document officiel ayant été fourni par l'UQAT mentionne qu'en 2010, 119 étudiants étrangers étaient inscrits au centre d'admission du campus de Rouyn-Noranda[2], alors qu'en 2018, c'est 418 étudiants étrangers qui étaient inscrits à un programme de formation dans cette institution. Le document démontre également que la masse critique des étudiants étrangers ayant fréquenté l'UQAT provenait de pays francophones.[3] Lorsque nous avons questionné le centre de formation professionnelle des adultes, le centre Polymétier, on nous a rapporté qu'un grand nombre de demandes d'admission en provenance d'une clientèle immigrante est reçu chaque année, mais que très peu s'inscrivent, car ils ne parviennent pas à obtenir les autorisations d'études nécessaires. On nous précise également que seulement 5 % des candidats provenant d'autres pays que la France réussissent à obtenir leur permis d'études pour la formation professionnelle.

4. Selon l'Institut de la statistique du Québec, le taux de chômage en Abitibi-Témiscamingue est historiquement bas depuis plusieurs mois et se situait à 4,4 % en mai 2019. À noter que ce taux était d'environ 3 % pour le premier trimestre de la même année[4]. Tout comme les autres MRC, Rouyn-

[1] Source : https://www.newswire.ca/fr/news-releases/accueil-et-integration-des-personnes-immigrantes-en-region---18-m-pour-identifier-les-besoins-du-milieu-677637393.html

[2] Le centre d'admission du Campus de Rouyn-Noranda s'occupe des admissions pour toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Il leur est impossible de connaître le nombre exact d'étudiants étrangers qui ont fréquenté uniquement le Campus de Rouyn-Noranda. L'institution nous indique toutefois que la très grande majorité des étudiants étrangers sont basés à Rouyn-Noranda, qui est le campus principal.

[3] En ordre d'importance : France, Maroc, Tunisie, Cameroun et Algérie.

[4] Source : https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil08/societe/marche_trav/indicat/tra_mens08.htm

Noranda connaît actuellement une pénurie de main-d'œuvre qui s'annonçait depuis plusieurs années et qui est due, notamment, à des enjeux démographiques tels que :

a. Le **vieillissement de la population** est amorcé depuis le début des années 70, rapporte le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (2011). En effet, alors que l'âge médian de la population québécoise était de 25,6 ans en 1971, il est passé à 42 ans en 2015 et les prévisions laissent croire qu'il atteindra 45,2 ans en 2031. (p.15) « L'effet conjugué de la diminution du **taux de natalité** et de **l'allongement de l'espérance de vie** au cours des quarante dernières années conduit inévitablement à ce phénomène de vieillissement. » (p.14)

b. Même si Montréal enregistrait un échange migratoire interrégional négatif avec les autres régions administratives du Québec en 2017-2018, les régions les plus éloignées comme l'Abitibi-Témiscamingue n'ont pas été avantagées par ce mouvement de près de 24 000 personnes, à l'exception de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Ce sont plutôt les régions périphériques de Montréal qui ont le plus bénéficié de ce gain. Pendant la même période, notre région a enregistré une perte de 406 personnes au profit d'une autre région. À Rouyn-Noranda, particulièrement, se sont 48 habitants qui ont quitté la MRC. (Institut de la statistique du Québec, 2019)

2. Aperçu méthodologique

Zone géographique

- Les données ont été collectées sur le territoire de la ville-MRC de Rouyn-Noranda située dans la région administrative 08 — Abitibi-Témiscamingue.

Recherche documentaire

- La présente recherche documentaire a été effectuée dans le but de trouver des données récentes sur la situation de l'immigration en région, plus précisément pour le territoire de Rouyn-Noranda. Notre participation à différentes tables de concertation et comités de travail ainsi que nos collaborations régulières nous permettent de bien connaître les organismes qui offrent des services à la clientèle immigrante et qui travaillent activement à pallier la pénurie de main-d'œuvre. Certains partenaires ont été contactés afin que nous puissions approfondir notre compréhension relativement à leur mission et leurs actions. Une bonne partie d'entre eux a été rencontrée également dans le cadre des groupes de discussion et des recherches complémentaires ont également été effectuées sur leurs différents sites Internet.

- Un grand nombre de sources reconnues d'informations ont également été consultées pour obtenir une vision du contexte de l'immigration dans son ensemble. Ainsi, des bases de données telles que l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, l'Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada, l'institut du Québec, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, le recensement canadien, le site du Vérificateur général du Québec, celui de la Ville de Rouyn-Noranda, les établissements d'enseignement supérieur et la plateforme Érudit ont principalement été consultées.

- Un examen de la littérature scientifique avec ses recherches, mémoires, thèses et articles scientifiques nous a permis d'appuyer les résultats obtenus dans les groupes de discussion.

- À cette étape de l'élaboration du bilan, nous avons remarqué qu'outre le recensement canadien qui s'effectue tous les 4 ans, il existe peu d'information qui permettrait de recenser plus précisément les mouvements géographiques de la population immigrante.

Groupes de discussion

Groupe 1 – personnes immigrantes

- À l'hiver 2018, le Comité des nouveaux arrivants de Rouyn-Noranda mandatait un sous-comité, piloté par la Mosaïque, afin de réaliser des groupes de discussion avec différents publics, dont un groupe de personnes immigrantes. Le but était de connaître leurs perceptions sur les pratiques d'accueil et d'intégration qu'ils ont expérimentées à leur arrivée. À l'aide de partenaires, nous avons donc procédé à l'organisation d'un groupe de discussion préliminaire composé de neuf personnes issues de l'immigration temporaire et permanente. Quelques mois plus tard, nous recevions le mandat du MIDI de rédiger le présent bilan diagnostique et un second groupe de discussion a été organisé le mardi 12 février 2019. Une seule personne s'est présentée, alors que sept avaient confirmé leur présence. Nous avons donc procédé à des entretiens personnalisés avec les personnes qui ne s'étaient pas présentées afin d'obtenir, malgré tout, des résultats significatifs.
- Deux entretiens personnalisés supplémentaires, non enregistrés, ont aussi eu lieu.
- Outre les entretiens, un questionnaire a ensuite été mis en ligne et partagé sur différentes plateformes pour récolter un maximum de données. Dix personnes issues de différentes communautés culturelles ont répondu à l'appel en remplissant le formulaire en entier.
- Malgré la réalité à laquelle nous avons fait face, 22 personnes immigrantes ont généreusement répondu à l'appel, ce qui a permis tout de même de rejoindre un nombre significatif de personnes issues de l'immigration pour la récolte de données.

Groupe 2 – personnes de la société d'accueil

- Nous avons coordonné un groupe de discussion avec des membres de la communauté d'accueil le mardi 5 février 2019, et sept personnes provenant de milieux très différents étaient présentes.
- Des entretiens individuels ont aussi été effectués. Bien que ces entretiens furent riches en information, il nous est impossible d'utiliser ses données de manière officielle puisque les personnes n'ont pas accepté d'être enregistrées.
- La qualité et la diversité des personnes participantes au groupe de discussion nous permettent tout de même une grande variété de pistes de réflexion et reflètent les propos tenus dans les deux autres groupes de discussions.

Groupe 3 – Acteurs du milieu socioéconomique

- Dans le cadre de la démarche, et en tant qu'acteur du milieu, nous avons assisté au déjeuner rencontre sur l'immigration et le recrutement international financé par le MIDI et organisé par la Chambre de commerce et d'Industries de Rouyn-Noranda le 24 janvier 2019. À cette occasion, trois entreprises ont partagé leur expérience alors qu'ils ont eu recours au recrutement à l'international. Au moment de l'activité, tous avaient déjà accueilli des travailleurs étrangers au sein de leur entreprise. Leurs expériences respectives ont été non seulement une source inspirante de réflexions, de même que d'informations importantes qui se sont toutes confirmées dans le groupe de discussion qui a été organisé et qui a eu lieu quelques semaines plus tard.

- Un total de 21 organisations issues des milieux sociaux, politiques et économiques du territoire ont formellement été invitées à participer à ce groupe de discussion qui a eu lieu le lundi 11 février sur l'heure du dîner. De ce nombre, 19 ont répondu positivement à l'appel et 15 ont pris part à l'activité.

- Une entrevue téléphonique a de plus été réalisée avec la responsable d'un organisme qui n'était pas présent au groupe de discussion, mais qui représente un acteur important dans l'attraction et l'embauche de travailleurs.

3. Résultats

3.1. Recherche documentaire

Acteurs clés (recensés en ordre alphabétique)

La maison de la famille se définit comme « un lieu de rencontre où l'ensemble des membres de la famille peut se soutenir, s'entraider, partager leurs expériences et briser l'isolement. Elle vise à répondre aux besoins des familles afin d'améliorer leurs conditions de vie, en leur offrant des activités et des services diversifiés et accessibles ».[5] Elle accomplit cette mission par l'offre d'ateliers et d'activités très diversifiées et par le biais de services comme la Halte-Répit, la Halte-Garderie, ou encore le comptoir vêtements qui offrent des vêtements, jouets et accessoires gratuits pour toute la famille.

Agence d'attractivité de l'Abitibi-Témiscamingue (AAAT) Association touristique régionale de l'Abitibi-Témiscamingue (ATRAT)

Par un projet octroyé par le MAMH, via le FARR, une Agence d'attractivité de l'Abitibi-Témiscamingue a été créée récemment (26 octobre 2018) avec la vision de coordonner l'image de marque et différentes activités d'attraction en Abitibi-Témiscamingue.

Cette agence œuvrera au sein de l'ATRAT et, selon nos discussions avec les porteurs du projet, l'idée est d'arrimer les ressources et non de les substituer afin d'avoir une représentation forte de la région à l'extérieur (pour l'attraction). L'aspect de l'établissement durable des personnes fait partie des réflexions et des préoccupations actuelles de cette agence, mais nous ne notons pas encore de projet concret en ce sens. Quoi qu'il en soit, l'intégration des personnes immigrantes semble vouloir se faire avec une approche partenariale des ressources du milieu.

Centre local de développement de Rouyn-Noranda (CLDRN)

Le Centre local de développement est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de susciter, sur le territoire de la ville de Rouyn-Noranda, le développement économique et le soutien aux entrepreneurs. Dans la dernière année, grâce à un soutien financier du MIDI à la Table Défi main-d'œuvre, le CLD s'est doté d'une conseillère au recrutement et communications qui travaille à la coordination de la table et aux différentes activités prévues dans le projet (un outil de promotion en réalité virtuelle et la coordination d'événements pour les entreprises qui souhaitent potentiellement embaucher des travailleurs immigrants). Elle accompagne

[5] http://www.maisonfamillerouynnoranda.com/a-propos/mission-vision-valeurs/

également des entreprises dans certaines activités d'attraction. De plus, ils ont participé à quelques missions de recrutement en France dans le cadre des journées du Québec à Paris.

Centre de santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSSAT)

Le CISSSAT offre tous les services dont les citoyens bénéficient aux résidents permanents et aux travailleurs ayant droit à l'Assurance maladie du Québec (RAMQ). Nos sources nous révèlent toutefois qu'il est plus difficile de se faire soigner lorsque des personnes immigrantes et n'ayant pas droit à la RAMQ se présentent avec une assurance privée souscrite dans le pays d'origine ou celle fournie dans les institutions d'enseignement qui est d'ailleurs obligatoire. De plus, le CISSAT est un employeur important à Rouyn-Noranda et engage parfois des personnes immigrantes pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

Centre local d'emploi (CLE) – Services Québec

Emploi-Québec via son centre local d'emploi (maintenant connu sous la dénomination de Services Québec), offre aux entreprises et chercheurs d'emploi, des services et programmes de financement divers. Spécifiquement pour les personnes immigrantes, le programme PRIIME permet à l'employeur de recevoir un soutien au salaire pour l'embauche d'une personne immigrante de même qu'une subvention pour des frais supplémentaires, par exemple le salaire d'un accompagnateur, des frais de formation ou la réalisation d'activités d'intégration particulières. Le programme s'adresse spécifiquement aux personnes qui cherchent une première expérience de travail au Québec, ayant obtenu leur résidence permanente depuis moins de 5 ans ou qui appartiennent à une minorité visible ne détenant pas d'expérience dans son métier ou profession au Canada ou aux États-Unis.

Centre ressources jeunesse de Rouyn-Noranda

Le Centre ressource jeunesse a comme mission première de guider les jeunes de 15 à 35 ans dans leurs démarches de recherche d'emploi et dans le développement de leur projet professionnel et social. Leur programme principal est dédié aux jeunes de Rouyn-Noranda âgés entre 16 et 35 ans, offre des services d'aide à la recherche d'emploi, des stages en entreprises et un suivi en termes d'intégration et maintien en emploi. Un autre programme, Place aux jeunes, vise une clientèle entre 18 et 35 ans de personnes résidant partout sur le territoire québécois et le programme « Attraction », existant depuis août 2018 grâce au FARR, dessert une clientèle de 18 ans et plus résidant sur le territoire canadien ou à l'international. Pour ces deux derniers programmes, le CRJ effectue des suivis personnalisés à distance (aide à l'établissement), des séjours exploratoires avec une offre d'emploi concrète (entrevue d'embauche, visite de la ville, découverte du milieu de vie) ainsi que l'accueil, l'intégration et la rétention de ces candidats (finaliser les démarches d'établissement sur une période d'un an).

Chambre de commerce et d'industries de Rouyn-Noranda (CCIRN)

Par son implication à la Table défi main-d'œuvre, la CCIRN cherche à informer et épauler les entreprises de son réseau sur l'enjeu de la main-d'œuvre immigrante. En plus de participer activement aux événements organisés dans le cadre du financement PMD à la Table Défi main-d'œuvre, ils ont coordonné, le 24 mai 2019, l'activité « un emploi en sol québécois » à Rouyn-Noranda organisé par la FCCQ. La CCIRN a mis en ligne dernièrement une nouvelle plate-forme de candidatures « en complémentarité aux projets déjà existants et grâce à sa proximité avec la communauté d'affaires ». Cette plate-forme découle d'un regroupement d'intervenants du marché du travail de Rouyn-Noranda et d'un projet intitulé « Un milieu de travail et de vie exceptionnel ». Ce projet a comme objectif « d'augmenter l'attractivité de la ville, de sensibiliser les

employeurs à la diversité de la main-d'œuvre et finalement d'assurer de bonnes pratiques d'inclusion et de rétention de la main-d'œuvre ».[6]

Comité des nouveaux arrivants de la ville de Rouyn-Noranda

Sous l'égide de l'organisme local « Villes et villages en santé », ce comité existe à Rouyn-Noranda depuis plus d'une dizaine d'années. Il rassemble des organismes issus des services sociaux et communautaires et socio-économiques qui désirent développer la dimension accueil et intégration des nouveaux arrivants. En 2017, le comité des nouveaux arrivants de la ville de Rouyn-Noranda s'est doté d'un plan d'action qui se décline en quatre grands axes, soit : (1) l'identification des bonnes pratiques locales et à travers le Québec (2) l'évaluation de l'accueil de l'intégration pour des personnes nouvellement arrivées à Rouyn-Noranda (3) la révision de la politique d'accueil et la révision du guide des nouveaux arrivants et finalement (4) de définir une stratégie de repérage des nouveaux arrivants à Rouyn-Noranda. C'est d'ailleurs dans le cadre de ce comité que la Mosaïque a conduit un premier groupe de discussion, avant l'octroi du présent mandat.

Les organisations présentes sur ce comité sont les suivantes :

Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
CISS de l'Abitibi-Témiscamingue
CLD de Rouyn-Noranda
CLE de Rouyn-Noranda
CRJ de Rouyn-Noranda
CCIRN
CSRN de Rouyn-Noranda
Corporation de la cité étudiante de Rouyn-Noranda
La Mosaïque
MIDI
SADC de Rouyn-Noranda
UQAT
Ville de Rouyn-Noranda
Ville et villages en santé de Rouyn-Noranda (coordination)
Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue
2 citoyens

Établissements d'enseignement supérieur

Les établissements d'études supérieures comme l'UQAT et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue offrent une panoplie de services complémentaires pour les étudiants et les futurs étudiants qui ont été recrutés à l'international. Ils offrent des services d'accueil et d'intégration plutôt élaborés allant de l'accompagnement à l'installation avant que la personne n'arrive au Québec jusqu'à l'intégration en emploi des étudiants à la fin de leur cursus scolaire. Ils proposent certaines formes d'aide financière ainsi que du placement pour l'emploi étudiant afin de leur permettre de financer leurs études qui représentent trop souvent des investissements majeurs. Le CÉGEP mentionne travailler en fort partenariat avec la communauté d'affaires pour développer une offre de formations arrimées avec les besoins du milieu. L'UQAT recommande les étudiants des 2e et 3e cycles ayant des besoins en matière de langue aux organismes de francisation.

Fédération de l'Union des producteurs agricoles d'Abitibi-Témiscamingue (UPA AT)

L'UPA de l'Abitibi-Témiscamingue travaille en collaboration avec centre d'emploi agricole des Laurentides pour ce qui a trait à l'embauche de travailleurs agricoles étrangers temporaires. Ces employés sont habituellement ici entre 3 à 5 mois durant la saison estivale pour soutenir les cultivateurs et retournent ensuite dans leur pays d'origine. L'enjeu de l'intégration est moins flagrant dans ce contexte, mais représente tout de même un défi pour les employeurs et l'UPA, surtout en ce qui concerne la francisation.

[6] Source : https://www.ccirn.qc.ca/plateforme-de-candidature et https://www.ccirn.qc.ca/salle-de-presse/2019/02/plate-forme-de-candidatures-la-ccirn-passe-laction

Quoi que le nombre de ce type de demandes augmente d'année en année, il n'y en a pas suffisamment pour justifier l'embauche d'une ressource en Abitibi-Témiscamingue selon Mme Linda Lavoie, coordonnatrice du centre d'emploi agricole en Abitibi-Témiscamingue, qui assure le lien entre les producteurs d'ici et le centre d'emploi agricole des Laurentides. Le centre d'emploi agricole s'occupe d'assister les producteurs dans leurs démarches avec les différents paliers de gouvernement sur l'immigration (affichage de poste, démarche d'embauche, etc.) et certaines autres démarches administratives telles que l'acquisition de la carte d'assurance maladie du Québec ou le logement. Également, le centre d'emploi agricole les informe sur les responsabilités à respecter lorsqu'ils accueillent un ou des travailleurs étrangers (les aider à faire l'épicerie, les amener à l'hôpital en cas de besoin.) Bref, il s'agit d'accompagner les producteurs avec leurs démarches allant de l'affichage de poste à l'arrivée des travailleurs étrangers. Toutefois, il semble il y avoir des lacunes lorsqu'on aborde l'accueil et l'intégration de ces travailleurs. Les travailleurs étrangers se retrouvent seuls sur des fermes souvent en région rurale, ce qui complexifie la possibilité de s'intégrer à leur nouvelle société d'accueil. De plus, le centre d'emploi agricole ne fait aucun suivi avec ces travailleurs par manque de ressource et de financement.

Immigration et Citoyenneté Canada

Ce ministère octroie d'importantes sommes au Québec par le biais de l'Accord Canada-Québec. La loi prévoit que l'immigration est une compétence partagée entre le fédéral et le provincial. Dans ce contexte, le Canada doit établir les seuils d'immigration de l'ensemble du pays. Par ailleurs, il s'occupe de certains candidats, notamment les cas des réfugiés et de regroupement familial. Aucun de leurs services n'est offert en Abitibi-Témiscamingue.

La Mosaïque, association interculturelle de l'Abitibi-Témiscamingue

Alors qu'une majorité d'acteurs du milieu se concentrent sur l'attraction, la Mosaïque a développé, en près de 30 ans d'existence, son expertise au volet accueil et intégration de la population immigrante par diverses activités, services individuels et projets. La majorité de son financement est accordé par le MIDI sous différentes ententes (PMD, PRInt et PSM).

Comptant près de 150 membres immigrants et provenant de la communauté d'accueil, la Mosaïque a pour mission de faciliter l'accueil, l'accompagnement et l'insertion des immigrants en Abitibi-Témiscamingue. Aussi, elle contribue au bon déroulement des relations et à l'harmonie entre les différentes communautés présentes sur le territoire.

L'organisme qui est actuellement en plein déploiement développe des activités sur les volets individuels et collectifs. La Mosaïque travaille en fort partenariat avec des organismes sociaux, économiques et culturels de Rouyn-Noranda afin de diversifier les possibilités d'activité d'intégration offertes aux personnes issues de l'immigration, pour éviter le dédoublement dans l'offre de service globale et dans un objectif d'établissement durable des personnes en région. Particulièrement, elle compte parmi ses activités récurrentes un pique-nique interculturel, une fête de fin d'année, un cercle de conversation en français, un cercle de lecture, l'activité d'accueil des nouveaux arrivants avec la Ville de Rouyn-Noranda. Aussi, l'organisme profite de certains moments charnières afin de sensibiliser le public à la diversité culturelle (Mois de l'histoire des noirs, semaine des rencontres interculturelles, etc.) en plus des personnes qu'elle accompagne de manière individuelle au quotidien. Par sa mission, sa présence sur la TCRI et ses ententes avec le MIDI, l'organisme est en lien avec les différents organismes de régionalisation de l'immigration tel qu'Alpa, le Collectif et PROMIS.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'inclusion (MIDI)

La mission du Ministère est de promouvoir l'immigration, la diversité et l'inclusion, de sélectionner les personnes immigrantes et de favoriser leur pleine participation au développement du Québec. Depuis longtemps, par son soutien, le MIDI permet à des organismes en immigration de remplir leur mission envers la clientèle immigrante, notamment par les programmes PRint, PMD et PSM. Les programmes PRInt et PMD visent à accompagner individuellement les personnes immigrantes et à mettre sur pied des initiatives afin de favoriser le « vivre-ensemble » avec la communauté d'accueil. Le programme PRInt est essentiel dans une optique d'établissement durable des personnes en région. Ce programme permet d'accompagner individuellement des personnes dans leurs besoins particuliers ainsi que de promouvoir, l'apprentissage du français et la familiarisation avec la culture québécoise. L'entrée en poste, depuis peu, d'une conseillère au partenariat — Service d'intervention territoriale de l'ouest du Québec favorise la consolidation des actions et la concertation entre les différents organismes qui agissent avec une clientèle immigrante.

Services Canada

Les bureaux de Services Canada reçoivent les travailleurs étrangers permanents ou temporaires ainsi que les étudiants étrangers désirant travailler. Ils leur remettent un numéro d'assurance sociale pour répondre aux exigences du marché du travail. Services Canada n'offre pas de services complémentaires aux demandes d'immigration reçues par Immigration et Citoyenneté Canada.

Société d'aide au développement des collectivités (SADC)

La SADC offre un programme de soutien à l'embauche pour les entreprises qui concerne non seulement les citoyens canadiens, mais aussi les résidents permanents et les personnes qui se sont vu octroyer le statut de réfugiés selon la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés au Canada.

Table Défi main-d'œuvre

En 2017, certains membres du comité des nouveaux arrivants de la Ville de Rouyn-Noranda, principalement ceux qui œuvrent dans le développement économique et celui de l'employabilité, ont choisi de créer la Table Défi main-d'œuvre, afin de concrétiser certaines actions davantage reliées à l'attraction de travailleurs. C'est dans ce contexte qu'un projet a été accepté au MIDI dans le cadre de l'appel de proposition à l'intention des organisations municipales et régionales et des organismes à but non lucratif – PMD en mars 2018. De ce projet ont découlé certaines initiatives telles que :

- Recensement du matériel promotionnel développé par les partenaires;
- Adaptation du matériel promotionnel à l'attractivité et au recrutement de main-d'œuvre;
- Développement d'un produit d'attraction en réalité virtuelle;
- Un colloque de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion était initialement prévu, mais a été remplacé par 3 activités vouées à une clientèle d'affaires : « À bras ouverts » (5 à 7 : 19 juin), « Le Secret de Drummondville : 24 missions de recrutement et des centaines de nouveaux travailleurs » (Repas-conférence du 21 février) et « Immigration et recrutement international » (Déjeuner-conférence 24 janvier);
- L'activité « Emploi et immigration à la carte » qui consiste à recruter de manière personnalisée de main-d'œuvre immigrante vivant dans les grands centres n'a pas eu lieu à proprement parlé, mais la CCIRN a tenu l'activité « un emploi en sol québécois ».

Les organisations présentes sur cette Table sont les suivantes :

Organismes locaux :	SADC de Rouyn-Noranda
CLE de Rouyn-Noranda	CRJ de Rouyn-Noranda

CCIRN
Ville de Rouyn-Noranda
CLD de Rouyn-Noranda (coordination)
Organismes régionaux :
Direction régionale de Services Québec
MAMOT (maintenant MAMH)
MESI
ATRAT
Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue
La Mosaïque

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

Créée en 1979, la TCRI est un regroupement national d'une centaine d'organismes œuvrant auprès des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Sa mission vise la défense des droits et la protection des personnes réfugiées et immigrantes au Québec dans leur parcours d'immigration, d'établissement et d'intégration en termes de services, d'aide, de soutien, de réflexion critique et de solidarité sur le territoire du Québec. Cette Table permet d'échanger sur les bonnes pratiques et projets en cours tout en agissant à titre d'interlocuteurs auprès du MIDI concernant les enjeux qui sont propres aux organismes d'aide aux personnes immigrantes de tout le Québec.

La Table coordonne des sous-comités de travail, notamment le regroupement des organismes en régionalisation de l'immigration (RORIQ). À titre de seul organisme œuvrant spécifiquement en immigration sur le territoire de, c'est la Mosaïque qui siège sur ce comité et représente la ville de Rouyn-Noranda et l'Abitibi-Témiscamingue.

Ville de Rouyn-Noranda

Sur son site Internet, il est mentionné que « la Ville de Rouyn-Noranda travaille présentement à redéfinir sa stratégie pour les prochaines années en lien avec l'accueil des nouveaux arrivants ». Une politique avait été rédigée il y a dix ans, mais cette dernière se doit d'être actualisée et n'est plus disponible au grand public. Également, la planification stratégique de la Ville de Rouyn-Noranda mentionne vouloir « développer la mobilisation des acteurs locaux concernés par la main-d'œuvre, par l'exercice d'un leadership territorial, par la communication des besoins par secteur et des résultats obtenus et par la participation active à la concertation régionale ». Toujours dans la planification stratégique, il est prévu que la politique de soutien aux organismes en place soit révisée pour « maintenir ou améliorer la qualité de vie de ses citoyens » (Politique de soutien aux organismes de Rouyn-Noranda, p.1)

La ville organise tous les ans une activité d'accueil pour les nouveaux arrivants. Cette activité offre la possibilité de visiter la Ville par un tour d'autobus guidé pour ensuite rencontrer différentes ressources du milieu lors d'une activité de réseautage (kiosques et cocktail). Aussi, la Ville de Rouyn-Noranda produit et met à jour un guide à l'intention des nouveaux arrivants afin de les orienter vers les différents services offerts par les organismes de la ville. Il est possible de se procurer le guide au Bureau d'information touristique de Rouyn-Noranda ainsi que chez différents intervenants qui œuvrent avec une clientèle nouvellement arrivée à Rouyn-Noranda. Le guide est également disponible sur le site Internet de la Ville.[7] Il existe aussi un dépliant disponible sur le site Internet de la Ville qui énumère la liste des OBNL de Rouyn-Noranda.[8]

[7] http://www.ville.rouyn-noranda.qc.ca/fr/page/guide-des-nouveaux-arrivants/
[8] http://www.ville.rouyn-noranda.qc.ca/vs/stockage/explorateur/depliant_liste_des_organismes_2019.pub__2.pdf

Services complémentaires :

Agences locales de placement de main-d'œuvre

Nous savons que des agences de placement de main-d'œuvre privée offrent des services aux entreprises pour les soutenir dans leurs démarches d'embauche de personnel tel que l'agence de placement Taktik et que ces dernières sont parfois en relation avec des personnes immigrantes qui, pour la plupart, détiennent un permis de travail valide.

Aussi, l'agence PMAT+ est un nouveau joueur dans l'attraction et l'intégration des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue. Cette agence est née de deux entrepreneurs de Rouyn-Noranda dont l'un deux, qui est lui-même issu de l'immigration, est arrivé au Québec il y a 19 ans. Cette agence concentre non seulement ses activités dans l'attraction de la main-d'œuvre francophone, mais promeut également la nécessité d'accompagner les entreprises dans l'accueil et l'intégration des travailleurs immigrants qui viennent s'installer en région pour favoriser la rétention de ces personnes. L'expertise dans les démarches administratives relatives à l'immigration est confiée à un consultant situé à l'extérieur de la région.

Chercheurs d'emploi

Il existe des organismes à Rouyn-Noranda qui offrent en général des services en employabilité pour des personnes ayant certains défis dans leur recherche d'emploi. Ces organismes figurent parmi les ressources externes d'Emploi-Québec. C'est le cas notamment du CRJ de Rouyn-Noranda (qui adresse principalement ses services à une clientèle de moins de 35 ans outre le projet AT-raction) et de Vision-Travail (qui se spécialise dans le placement de personnes handicapées, âgées, détenues et ex-détenues ainsi que les personnes reçues dans le cadre du programme de travaux compensatoire).

Détresse psychologique

En plus du CISS-AT, nous savons que la Maison de la famille et le Centre de prévention du suicide de Rouyn-Noranda sont des ressources d'aide en cas de détresse psychologique. L'UQAT et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue offrent également des services en ce sens pour tous leurs étudiants incluant les étudiants étrangers.

Francisation

Bien que certains organismes qui œuvrent à la francisation soient financés par le gouvernement du Québec, d'autres organisations privées offrent également ce service en échange de rétributions de la part de ses utilisateurs.

Voici les organisations qui œuvrent en francisation à Rouyn-Noranda :

- Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda
- Centre Élisabeth-Bruyère via le service d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA)

Ressources privées (demandant une rétribution de la part des participants) :

- Centre d'apprentissage Boréal
- Centre d'enseignement et apprentissage Libellule

Maison de la famille

La maison de la famille se définit comme « un lieu de rencontre où l'ensemble des membres de la famille peut se soutenir, s'entraider, partager leurs expériences et briser l'isolement. Elle vise à répondre aux besoins des familles afin d'améliorer leurs conditions de vie, en leur offrant des activités et des services diversifiés et accessibles ».[9] Elle accomplit cette mission par l'offre d'ateliers et d'activités très diversifiées et par le biais de services comme la Halte-Répit, la Halte-Garderie, ou encore le comptoir vêtements qui offrent des vêtements, jouets et accessoires gratuits pour toute la famille.

Neighbours

L'association régionale des voisins de Rouyn-Noranda a pour mission de « servir la population anglophone de la région de Rouyn-Noranda en faciliter le partage d'informations, la défense du droit d'accès aux services en anglais et l'organisation d'événements sociaux et culturels. Ils s'engagent à renforcer les réseaux au sein de la population de langue anglaise et française, ainsi que d'encourager les initiatives de développement communautaire » [sic].[10]

Ressources de matériel usagé

La Ressourcerie Bernard-Hamel (banque alimentaire, friperie et meubles usagés) est une organisation souvent référée afin d'aider les personnes immigrantes à obtenir des biens essentiels à moindres coûts. En effet, lors de l'installation, les personnes doivent se procurer de nombreux biens utilitaires et la Ressourcerie peut leur permettre d'en acquérir en attendant que leur situation financière se stabilise et qu'ils s'adaptent au coût de la vie au Québec. Cet organisme n'est pas spécialisé pour les personnes immigrantes comme telles, mais demeure une ressource d'importance pour celles-ci. Il existe également un organisme nommé « Fraternité Saint-Michel » et celui-ci s'adresse spécifiquement aux personnes démunies.

Démarches indépendantes

Nous savons également que plusieurs entreprises sont en cours de démarches afin de recruter à l'étranger par eux-mêmes des travailleurs dans certains domaines. C'est notamment le cas de Pneus GBM, Gestion Gabryz, Moreau et bien d'autres encore.

D'autres entreprises sont déjà à accueillir des travailleurs étrangers pour pourvoir des postes vacants. C'est le cas de Technosub et du Groupe Poirier, deux entreprises qui ont embauché des Philippins récemment. Ce sont principalement les services de ressources humaines de ces entreprises qui prennent actuellement en charge l'intégration des personnes immigrante au sein de leur milieu de travail et en dehors. Nous remarquons que le recrutement des travailleurs dans des pays étrangers est aussi déjà courant du côté des minières et au sein de certains membres de l'UPA. Aussi, une nouvelle initiative a vu le jour dernièrement. En effet, « Destination Rouyn-Noranda » [11] est un portail d'emploi pour l'attraction de la main-d'œuvre à Rouyn-Noranda qui a été initiée par un groupe de partenaires corporatifs afin d'inciter les talents de l'extérieur de la région à venir y travailler.

Malgré cela, les entreprises qui recrutent sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue ont une portée restreinte quant au recrutement international, car ils ne disposent pas de l'expertise en l'immigration nécessaire au sein de leurs organisations. De plus, il n'y a aucun consultant certifié en immigration sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue selon le CRIC et le Registre québécois des consultants en

[9] http://www.maisonfamillerouynnoranda.com/a-propos/mission-vision-valeurs/
[10] http://www.neighbours-rouyn-noranda.ca/main.aspx?PageName=MissionFR
[11] http://destinationrouynnoranda.com/ et https://www.facebook.com/RepertoireemploisRN/?epa=SEARCH_BOX

immigration[12]. À Rouyn-Noranda, la firme Cain Lamarre – Avocats et notaires s'affiche pour ses services d'accompagnement aux entreprises dans leurs démarches avec l'immigration afin de recevoir des travailleurs temporaires ou permanents.

Politiques, projets et stratégies

Les projets mis en place par l'ensemble des acteurs ont été énumérés du présent document. Il est difficile d'en mesurer la portée immédiate, car elles sont pour la plupart en début de vie ou embryonnaires.

Caractéristiques du milieu

L'Abitibi-Témiscamingue se situe au nord-ouest du Québec entre le 48e et le 49e parallèle. Plus précisément, Rouyn-Noranda a une position géographique stratégique quand on considère qu'elle se retrouve au centre des autres villes principales de l'A.-T. De plus, sa population de près de 42 500 personnes représente près d'un tiers de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue et fait d'elle l'agglomération urbaine la plus importante, suivie de très près par Val-d'Or. Quoi qu'il en soit, le mémoire « Consultation portant sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2005-2007 » par le Carrefour de l'immigration de l'Abitibi-Témiscamingue affirmait qu'« il est difficile de desservir un aussi vaste territoire […] étant donné le petit nombre de nouveaux arrivants […]. Les organismes communautaires de la région ne disposent pas de ressources spécialisées, de budgets adéquats et des outils pour répondre aux différents besoins d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants » (2004, p. 6). Ces besoins y sont d'ailleurs énumérés et vont comme suit : « l'accès au marché du travail, au service de francisation, à l'accès au logement, à la vie communautaire, aux services de santé, de formation et de soutien psychologique. Toutes ces ressources doivent être disponibles pour favoriser la rétention ». Il est évident qu'un accueil et une intégration adéquats des personnes immigrantes sont la clé pour une assurer le maintien de cette population en région, et ainsi participer au succès de nos entreprises locales qui bénéficieraient alors d'un taux de roulement plus bas. Ces services sont de plus en plus disponibles et organisés à Rouyn-Noranda ce qui est de très bon augure pour l'avenir de la région. Cependant, les ressources financières (dans un contexte de ou de faible concentration de la population sur un grand territoire) demeurent un défi pour assurer une offre de service à la hauteur des besoins du milieu.

La région est un pôle de la recherche sur les mines et les forêts. Elle compte des institutions publiques spécialisées dans la recherche scientifique (l'Institut de recherche en mines et en environnement (IRME), Institut de recherche sur les Forêts (IRF), le laboratoire de recherche Télébec en communications souterraines (LRTCS) et le Centre technologique des résidus industriels (CTRI), l'enseignement (UQAT, CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue et le Centre Polymétier), l'industriel (fonderie, mines, forêts, etc.), le multimédia, le tourisme et l'économie sociale. De plus, Rouyn-Noranda se targue de posséder une scène culturelle d'un dynamisme peu commun pour une ville de plus petite envergure.

[12] Registre québécois des consultants en immigration : http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/reglementation-consultants/index.html
CRIC : https://iccrccrcic365.sharepoint.com/ICCRC-WEBSITE/Shared%20Documents/Forms/AllItems.aspx?id=%2FICCRC%2DWEBSITE%2FShared%20Documents%2FPublic%2FFrench%2FHome%2FFind%20an%20Immigration%20Professional%2FList%20of%20RISIAs%20as%20of%20August%2029%202018%2DFR%2Epdf&parent=%2FICCRC%2DWEBSITE%2FShared%20Documents%2FPublic%2FFrench%2FHome%2FFind%20an%20Immigration%20Professional&p=true&cid=62789580-749a-4806-bb3f-37afba81ac8d

Territoire et volume d'immigration

08 — Abitibi-Témiscamingue

Superficie en terre ferme (2016)	57 349 km²
Densité de population	2,6 hab./km²
Population totale (2017)	147 909 hab
0-14 ans	24 282 hab
15-24 ans	16 915 hab.
25-44 ans	35 931 hab.
45-64 ans	44 039 hab.
65 ans et plus	26 742 hab.
Solde migratoire interrégional (2016-2017)	— 302 hab.
Perspectives démographiques (variation de la population 2036/2011)	4,8 %
Emploi (novembre 2018)[1]	75,3 k
Taux d'activité (novembre 2018)[1]	64,4 %
Taux d'emploi (novembre 2018)[1]	62,6 %
Taux de chômage (novembre 2018)[1]	2,7 %
Taux de faible revenu des familles (2015)	5,9 %
Revenu disponible par habitant (2016)	28 114 $
PIB aux prix de base par habitant (2016)	51 599 $
Dépenses en immobilisation (variation 2018/2017)	16,0 %
Secteur manufacturier (variation des revenus découlant des biens fabriqués 2012/2011)	0,5 %

Institut de la statistique du Québec

Rouyn-Noranda

Superficie en terre ferme (2016)	5 968 km²
Densité de population	7,1 hab./km²
Population totale (2017)	42 427 hab.
0-14 ans	6 745 hab.
15-24 ans	4 986 hab.
25-44 ans	11 041 hab.
45-64 ans	12 255 hab.
65 ans et plus	7 400 hab.
Solde migratoire interrégional (2016-2017)	48 hab.
Perspectives démographiques + (variation de la population 2036/2011)	7,5 %
Travailleurs de 25-64 ans (2016)	17 278
Taux de travailleurs de 25-64 ans (2016)	75,8 %
Revenu d'emploi médian des 25-64 ans (2016)	43 911 $
Taux de faible revenu des familles (2015)	4,6 %
Revenu disponible par habitant (2016)	29 048 $
Valeur totale des permis de bâtir (2017)	70 883 k$
Valeur foncière moyenne des maisons unifamiliales (2018)	234 157 $

Environ 765 immigrants permanents ont été recensés en 2016 Principaux pays de naissance des immigrants : France, Maroc, Algérie et Liban. Une hausse de 56,1 % des immigrants à Rouyn-Noranda depuis 2006. Statistique Canada, Recensement de 2016.

1. Désaisonnalisés en moyennes mobiles de trois mois.

Source : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_08/region_08_00.htm

Le milieu des organismes communautaires et des entreprises œuvrant dans le domaine de l'immigration dans la région

Le principal obstacle à la concertation entre les organismes qui gravitent autour des enjeux d'intégration ou d'attraction des personnes immigrantes à Rouyn-Noranda, est le besoin d'un leadership fort et légitime afin d'assurer un continuum des services qui respecte la mission première de chacun des acteurs. Dans le milieu communautaire, les fonds et les ressources sont séparés entre un nombre élevé d'organismes, ce qui a pour effet de multiplier les projets et initiatives spécifiques aux immigrants. Notre contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, d'accroissement significatif de la population, mais aussi d'adaptation culturelle rend nécessaire la maximisation des actions des organismes afin de bien orienter les nouveaux arrivants directement vers les bonnes ressources.

Le milieu des affaires, quant à lui, vit une pénurie de main-d'œuvre majeure qui agit potentiellement à titre de frein au développement dans un contexte d'économie de marché compétitif. Il va de soi que la priorité des entrepreneurs demeure de pourvoir les postes vacants, afin de répondre à la demande. Des organismes et des entreprises mettent de l'avant certaines initiatives pour attirer des travailleurs en général et parfois, des personnes issues de l'immigration. Il nous apparait essentiel, dans ce contexte de s'assurer que les employeurs soient fins prêts à accompagner ses personnes afin de leur offrir une bonne qualité de vie pour assurer leur établissement durable (implication et investissement des ressources humaines, délais dans les demandes d'immigration, apprentissage du français s'il y a lieu, installation et intégration, etc.).

Efforts dans la régionalisation de l'immigration

Même si l'Abitibi-Témiscamingue est née de l'immigration, « le territoire connaît une baisse importante du nombre d'immigrants, et ce, de plus de 80 % en 60 ans pour atteindre quelque 3 87 personnes pour la période entre 2006 et 2011. » (Lacroix, p.9) Ce nombre est décevant quand on considère que la politique pour la régionalisation de l'immigration a vu le jour en 1992, et ce même s'il faut attendre 2002, soit dix ans plus tard, pour qu'une entente spécifique soit conclue avec l'Abitibi-Témiscamingue et 2003 pour que des stratégies de promotion soient mises en place pour attirer et retenir les immigrants en région. En 2010, une autre entente est signée avec la CRÉAT et le MICC et la Mosaïque devient officiellement pour Rouyn-Noranda, l'un des cinq services d'accueil pour la population immigrante de la région. (Lacroix p.7 à 9)

En janvier 2004, le carrefour de l'immigration de l'Abitibi-Témiscamingue présentait son mémoire « Consultation portant sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2005-2007 » et revendiquait déjà dans son introduction « que le gouvernement du Québec procède à une véritable régionalisation de l'immigration par des politiques adéquates et des moyens accessibles. » (P.1) ce qui laisse croire qu'on jugeait à ce moment les efforts du gouvernement insuffisants pour la régionalisation de l'immigration en Abitibi-Témiscamingue. À ce sujet, la mesure du MIDI de remettre en poste une personne référence pour le soutien des organisations et de demander aux organismes mandataire des ententes PMD de collaborer avec les organismes de régionalisation est sans équivoque un pas vers la démonstration d'une volonté de maximiser les mécanismes déjà en place. Dernièrement, des actions se coordonnent entre des organismes de régionalisation à Montréal (Alpa, Collectif, Promis), qui se sont unies pour mettre en place le portail de recherche d'emploi et la démarche « Emploi en région ». L'Abitibi-Témiscamingue doit développer des mécanismes afin d'assurer plus de collaboration avec cette démarche de manière concertée régionalement.

L'acceptation de la différence dans la région

Le colloque sur l'immigration de l'UQAT de novembre 2001 présentait un bref historique de la colonisation de l'Abitibi-Témiscamingue en mettant l'accent sur les deux vagues d'immigration d'après-guerre et celle des années 60. La première vague d'immigration a eu lieu dans les années 20 et était principalement issue de gens provenant de l'Europe de l'Est. La deuxième vague, quant à elle, provenait toujours de l'Europe, mais peu provenait de l'Europe de l'Est comme c'était le cas pour la première vague. Dans les années 60, ce sont surtout des immigrants scolarisés qui sont venus remplacer les travailleurs des deux vagues précédentes. Cette tendance est demeurée la même avec l'immigration des années 70,80 et 90, alors que ce sont des immigrants hautement scolarisés qui se sont installés en A.-T. Dans ce contexte, le document rapporte aussi que « La région a longtemps été une terre de cohabitation de plusieurs mondes : Blancs catholiques, Blancs protestants, autochtones et immigrants européens. Ces groupes parfois étanches et un aux autres, parfois opposés, demeurait dans tous les cas solidaires à l'idée de développement régional. » (P.1) et que « les villes minières de l'Abitibi-Témiscamingue affichèrent une population des plus cosmopolites, contrairement au reste de la région [Québec] où les Québécois francophones dominaient de façon très significative ». Ces éléments nous forcent à constater que l'acceptation de la différence était essentielle pour la survie de la région et de ses habitants de toute provenance. Qu'en est-il aujourd'hui? La rareté des statistiques et des informations sur le sujet de l'ouverture à l'autre ne nous permet pas de tirer des conclusions sur cet aspect en ce moment. Les groupes de discussions que nous avons menées dans le cadre de ce bilan nous donnent quelques pistes que nous développerons dans l'analyse des données.

Promotion de la région

Rouyn-Noranda est une ville stimulante au niveau culturel par ces festivals, ces centres d'expositions, ces spectacles variés et même la présence du seul journal culturel régional au Québec. En plus de la proximité avec les grands espaces, les loisirs y sont aussi grandement diversifiés. Ces éléments sont des éléments qui se doivent d'être mis en valeur pour contrebalancer la distance qui nous sépare des grands centres.

Tourisme Abitibi-Témiscamingue, dont le siège social est à Rouyn-Noranda, souhaite élargir son mandat en attraction de la main-d'œuvre via la création nouvelle de l'AAAT. Nous avons déjà mentionné plus haut le Colloque « En mode solution » qui a eu lieu le 26 octobre 2019 pour marquer sa création. Cette entité possède déjà une grande expertise dans la promotion de la région à l'extérieur et cet organisme présente un fort potentiel de promouvoir la région, mandat qui était jadis rempli par Valorisation Abitibi-Témiscamingue, elle-même issue de la défunte CRÉ.

Sur la page web de Tourisme Abitibi-Témiscamingue, on fait la promotion de deux mines, la Mine Canadian Malartic et la Mine Bourlamaque. En termes de recrutement, les secteurs minier, forestier et agricole offrent des emplois stimulants, en demande et bien rémunérés, ce qui constitue un fort argument d'attraction. Outre cela, les Chambres de commerce de la région font des représentations à Montréal pour attirer les immigrants, notamment via le programme « Un emploi en sol québécois ». Pour sa part, le CLD de Rouyn-Noranda participe également à des missions de recrutement en France dans le cadre des journées du Québec à Paris. Plusieurs entreprises, organismes et institutions d'enseignement représentent régulièrement l'Abitibi-Témiscamingue lors de la Foire nationale de l'emploi à Montréal et du Salon de l'immigration, notamment. Nous savons que de plus en plus de représentations se feront à l'extérieur et nous notons que les réflexes de concertation mériteraient d'être accentués.

3.2. Groupes de discussion

Personnes immigrantes

1. Qualité de vie

    a) Ils mentionnent que Rouyn-Noranda offre un **milieu de vie paisible, tranquille et sécuritaire**; un atout pour faire des études ou élever une famille.

    b) Emploi
    - La région offre de belles perspectives dans un marché de l'emploi dynamique. Trouver de l'emploi est un facteur de protection quant à l'intégration d'une personne. La recherche d'emploi était très facile du fait du nombre d'emplois disponibles. Reste que certains font face aux préjugés et aux employeurs qui manquent d'informations au niveau des différents statuts d'immigration.

    - Nous devons continuer les efforts pour **reconnaître les compétences et les acquis professionnels** et développer l'offre de formation complémentaire pour qu'ils puissent travailler dans leur domaine d'expertise sans nécessairement devoir refaire un programme d'enseignement au complet.

    - Informer les personnes immigrantes dès leur arrivée du processus pour faire reconnaître leurs diplômes.

c) L'accessibilité à des **logements** abordables est primordiale, surtout pour les étudiants qui doivent composer avec des frais de scolarité élevés.

d) L'accès des étudiants et des travailleurs aux **soins de santé** et aux soins de santé étendus (optométristes, dentistes, psychosociaux, etc) est un frein à l'établissement durable.

e) Trouver des places en **garderie** est une préoccupation considérable pour les familles qui désirent s'installer.

f) Rouyn-Noranda offre une grande variété d'opportunités **sociales et de loisirs**. Il demeure toutefois difficile d'intégrer les groupes au niveau social et donc d'approfondir les relations humaines avec les gens de la communauté d'accueil. Néanmoins, la courtoisie des gens en fait un milieu agréable où vivre. L'accessibilité aux loisirs due à leurs coûts reste un enjeu pour eux.

g) Malgré que certains cas de **racisme et de profilage** aient été rapportés, la majorité vit des expériences positives à Rouyn-Noranda. Ils rapportent surtout des microagressions que de la haine dirigée. Ils préfèrent accuser l'ignorance dans ces cas. Ils s'entendent pour dire que le racisme est beaucoup plus présent à Montréal et ses environs.

h) Transport

Le **réseau d'autobus de ville** gagnerait à être amélioré (trajets et horaires) pour une gestion du temps plus efficace des personnes qui souhaitent l'utiliser, mais aussi vu la réalité du climat rigoureux à Rouyn-Noranda. L'autobus demeure le moyen de transport privilégié de par son faible coût, surtout à l'installation des nouveaux arrivants. On mentionne d'ailleurs que les trottoirs enneigés et mal entretenus nuisent à leurs activités journalières.

La **distance des grands centres** est un aspect qui surprend beaucoup les personnes immigrantes. Trop souvent, ils ne réalisent pas que Rouyn-Noranda est situé à 650 km de la métropole jusqu'à ce qu'ils arrivent. Ce qui en fait un enjeu territorial important pour qu'ils choisissent de s'y établir de façon permanente.

i) L'**accessibilité aux produits** alimentaires diversifiés adaptés à leurs connaissances.

2. Éducation

a) La majorité mentionne venir au Canada pour étudier vu la **qualité de l'enseignement** offert. Les ententes facilitantes entre la France et le Québec sont un levier pour **l'attraction et le recrutement international** des établissements d'études supérieures. L'accompagnement et l'encadrement des établissements supérieurs sécurisent aussi énormément les étudiants étrangers.

b) Les exigences académiques rendent difficile de travailler et d'étudier en même temps, tandis que les frais de scolarité élevés pour les étudiants étrangers les obligent à travailler.

c) Certains d'entre eux prévoyaient quitter la région à plus ou moins long terme pour aller étudier dans un domaine qui n'est pas offert dans la région.

3. Le travail et les études sont les raisons principales à venir s'installer à Rouyn-Noranda. À cela s'ajoute la qualité de vie qu'on y retrouve pour les familles.

4. Même si on juge les gens de Rouyn-Noranda accueillants et toujours prêts à aider, ce sont les personnes issues d'une culture similaire qui les ont le plus soutenus, accueillis et aidés. Il est sécurisant pour eux de retrouver des gens de la communauté d'origine.

5. Les personnes immigrantes les plus extraverties admettent de manière générale que le tempérament des gens va beaucoup jouer dans leur **capacité à s'intégrer**.

6. Les activités de **rapprochements interculturels** organisés par la Mosaïque, entre autres, permettent aux nouveaux arrivants de s'intégrer davantage. Ils mentionnent que ces activités sont essentielles pour rencontrer des gens qui vivent les mêmes réalités qu'eux. Sinon, le travail, le bénévolat et les activités sportives aident grandement dans ces rapprochements.

7. Soutien administratif

   Selon les types de statuts, il peut être plus ou moins complexe et fastidieux de compléter une demande permanente ou temporaire d'immigration. Les ressources disponibles pour accompagner les gens sont très limitées. Il semblerait y avoir une problématique au niveau des ministères en lien avec les informations fournies qui sont parfois contradictoires dépendamment de l'agent à qui on réussit à parler.

8. La langue est un enjeu majeur dans la capacité de s'intégrer. Même pour les minorités issues de milieux francophones, il demeure un défi de maîtriser les termes et expressions utilisés au Québec.

9. Le travail ou la famille seraient les principales motivations qui pourraient les amener à quitter la région. Chez certains jeunes de 18 à 34 ans, l'ennui dû au manque de variété dans les activités pourrait les emmener à quitter la région.

Personnes de la société d'accueil

Les personnes de la société d'accueil ont été très généreuses et ont beaucoup impressionné par la qualité des commentaires et réflexions qu'ils ont partagés dans le cadre de la recherche. Les propos tenus ont donné lieu à de vifs échanges pertinents et nécessaires. Voici les faits saillants de cette rencontre. Dès la toute première question, « que pensez-vous de la stratégie du gouvernement de faire davantage appel à l'immigration comme partie de la solution pour résoudre le manque de main-d'œuvre dans votre région? », les réactions ont été vives et la discussion était lancée.

1. Au sujet de cette première question, quelqu'un a soulevé de manière spontanée : « Si c'est une stratégie pour combler l'besoin de main-d'œuvre, c'est vraiment différent que si c'est une stratégie pour être une communauté d'accueil ouverte. J'ai un malaise qu'on les appelle main-d'œuvre au lieu de les appeler "personnes" ou "familles". Ça m'irrite d'entendre "main-d'œuvre" dans les stratégies de communication. » Les discussions se sont poursuivies sur la notion d'intention et que notre « société adopte actuellement une vision utilitaire de l'immigration. Selon la majorité des participants, cette question devrait être évaluée au-delà de la capacité logistique d'accueillir des gens. Certes, notre économie a besoin de travailleurs, mais notre société a besoin de plus d'ouverture ».

   Actuellement, selon un commentaire émis par une personne présente au groupe de discussion, notre société envoie un message contradictoire; d'une part, on souhaite faire appel à la main-d'œuvre immigrante pour combler la pénurie de main-d'œuvre et d'autre part, on veut imposer des tests de valeurs et empêcher les femmes voilées d'accéder à des postes en situation d'autorité. La question à se poser serait plutôt : « Quel genre de société voulons-nous être au Québec? C'est nous et eux [personnes immigrantes] ou est-ce qu'on les inclue dans le NOUS? ».

Plusieurs de participants soulèvent la question : sommes-nous prêts à les intégrer? Ils considèrent nous sommes en ce moment très réactif; la nécessité du marché de l'emploi nous guide vers l'immigration comme solution, mais avons-nous pensé aux impacts que ça pouvait avoir au niveau des individus, des ordres professionnels, etc.?

2. Qualité de vie
   a. Le manque criant d'accès à des **logements** abordables est dénoncé, en plus d'avoir affaire à la **discrimination** lorsqu'il est temps de trouver un endroit où loger sa famille. Il est rapporté qu'il est difficile de trouver un logement même pour les personnes de la communauté d'accueil, alors quand vient s'ajouter la différenciation culturelle, la difficulté n'en est qu'accentuée.

   b. Nous devons continuer les efforts pour **reconnaître les compétences** et offrir des formations adaptées afin qu'ils puissent travailler dans leur domaine d'expertise.

   c. Avec l'offre de programmes des établissements postsecondaires, les intervenants sont d'accord que Rouyn-Noranda est un terreau d'accueil fertile pour l'immigration.

   d. La vitalité culturelle de Rouyn-Noranda, entre autres, offre la possibilité aux immigrants de s'impliquer dans divers projets. Ces projets donnent l'opportunité d'élargir leur **réseau**, donc de se tailler une place plus facilement dans la communauté.

   e. Il a été rapporté avoir entendu une personne immigrante dire : vous êtes tellement tissés serrés, que c'est dur d'entrer dans les mailles. La discussion a accordé une grande place à cet élément qui joue assurément sur l'intégration de ces personnes.

3. Racisme, préjugés, sensibilisation et rapprochement interculturel
   a. La majorité des participants admettent qu'autour d'eux gravitent des personnes accueillantes et qui n'ont pas peur de l'Autre. Néanmoins, lorsque le paysage socio numérique est consulté, il en est tout autrement. Nous y retrouvons régulièrement des **commentaires intolérants et remplis de préjugés**. Un cas de présumé profilage a aussi été rapporté.
   b. Tous considèrent qu'ils sont accueillants, mais dénoncent qu'une prise de conscience collective sur ce que devrait être l'intégration doit être faite. Seulement cette prise de conscience permettra les changements de comportements.
   c. Le travail de **sensibilisation** doit continuer et se faire sur trois fronts :
      - Auprès de la population locale afin d'enrayer la peur de l'autre et de faire comprendre qu'est-ce qu'une réelle inclusion;
      - Auprès de la population immigrante afin qu'ils comprennent la société dans laquelle ils vivent et pour pouvoir mieux s'adapter;
      - Auprès des agents des services frontaliers concernant la vie et les différentes réalités régionales. En ce moment, on entend plusieurs histoires où ils véhiculent des préjugés sur les régions.

4. Ils soulignent que les besoins majeurs pour faire contrepoids au ton actuel dans les médias et la société sont : l'éducation, la sensibilisation et la promotion. Le tout à travers une vaste campagne de communication.

5. L'immigration va enrichir notre culture. On a à apprendre des personnes immigrantes. Ici, nous sommes plutôt individualistes tandis qu'eux, souvent, sont beaucoup plus communautaires; ils s'entraident, se soutiennent,

6. Au Québec, et particulièrement en Abitibi-Témiscamingue, **l'occupation du territoire** reste un enjeu dans lequel l'immigration peut contribuer positivement.

7. Ils reconnaissent qu'une des principales difficultés pour Rouyn-Noranda d'attirer et d'enraciner les personnes immigrantes est sa distance des grands centres urbains de la province.

8. Les participants sont convaincus qu'en arrimant le travail de tous les intervenants de la communauté et en évitant le dédoublement, nous pourrons contribuer au succès de l'intégration des personnes immigrantes.
   Les personnes de la société d'accueil ont été très généreuses et ont beaucoup impressionné par la qualité des commentaires et réflexions qu'ils ont partagés dans le cadre de la recherche. Les propos tenus ont donné lieu à de vifs échanges pertinents et nécessaires. Voici les faits saillants de cette rencontre. Dès la toute première question, « que pensez-vous de la stratégie du gouvernement de faire davantage appel à l'immigration comme partie de la solution pour résoudre le manque de main-d'œuvre dans votre région? », les réactions ont été vives et la discussion était lancée.

9. Au sujet de cette première question, quelqu'un a soulevé de manière spontanée : « Si c'est une stratégie pour combler l'besoin de main-d'œuvre, c'est vraiment différent que si c'est une stratégie pour être une communauté d'accueil ouverte. J'ai un malaise qu'on les appelle main-d'œuvre au lieu de les appeler "personnes" ou "familles". Ça m'irrite d'entendre "main-d'œuvre" dans les stratégies de communication. » Les discussions se sont poursuivies sur la notion d'intention et que notre « société adopte actuellement une vision utilitaire de l'immigration. Selon la majorité des participants, cette question devrait être évaluée au-delà de la capacité logistique d'accueillir des gens. Certes, notre économie a besoin de travailleurs, mais notre société a besoin de plus d'ouverture ».

   Actuellement, notre société envoie un message contradictoire; d'une part, on souhaite faire appel à la main-d'œuvre immigrante pour combler la pénurie de main-d'œuvre et d'autre part, on veut imposer des tests de valeurs et empêcher les femmes voilées d'accéder à des postes en situation d'autorité. La question à se poser serait plutôt : « Quel genre de société voulons-nous être au Québec? C'est nous et eux [personnes immigrantes] ou est-ce qu'on les inclue dans le NOUS? ».

10. Plusieurs de participants soulèvent la question : sommes-nous prêts à les intégrer? Ils considèrent nous sommes en ce moment très réactif; la nécessité du marché de l'emploi nous guide vers l'immigration comme solution, mais avons-nous pensé aux impacts que ça pouvait avoir au niveau des individus, des ordres professionnels, etc.?

11. Qualité de vie
    a. Le manque criant d'accès à des **logements** abordables est dénoncé, en plus d'avoir affaire à la **discrimination** lorsqu'il est temps de trouver un endroit où loger sa famille. Il est rapporté qu'il est difficile de trouver un logement même pour les personnes de la communauté d'accueil, alors quand vient s'ajouter la différenciation culturelle, la difficulté n'en est qu'accentuée.

    b. Nous devons continuer les efforts pour **reconnaître les compétences** et offrir des formations adaptées afin qu'ils puissent travailler dans leur domaine d'expertise.

    c. Avec l'offre de programmes des établissements postsecondaires, les intervenants sont d'accord que Rouyn-Noranda est un terreau d'accueil fertile pour l'immigration.

    d. La vitalité culturelle de Rouyn-Noranda, entre autres, offre la possibilité aux immigrants de s'impliquer dans divers projets. Ces projets donnent l'opportunité d'élargir leur **réseau**, donc de se tailler une place plus facilement dans la communauté.

e. Il a été rapporté avoir entendu une personne immigrante dire : vous êtes tellement tissés serrés, que c'est dur d'entrer dans les mailles. La discussion a accordé une grande place à cet élément qui joue assurément sur l'intégration de ces personnes.

12. Racisme, préjugés et sensibilisation et rapprochement interculturel
    a. La majorité des participants admettent qu'autour d'eux gravitent des personnes accueillantes et qui n'ont pas peur de l'Autre. Néanmoins, lorsque le paysage socionumérique est consulté, il en est tout autrement. Nous y retrouvons régulièrement des **commentaires intolérants et remplis de préjugés**. Un cas de présumé profilage a aussi été rapporté.

    b. Tous considèrent qu'ils sont accueillants, mais dénoncent qu'une prise de conscience collective sur ce que devrait être l'intégration doit être faite. Seulement cette prise de conscience permettra les changements de comportements.

    c. Le travail de **sensibilisation** doit continuer et se faire sur quatre fronts :
        - Auprès de la population locale afin d'enrayer la peur de l'autre et de faire comprendre qu'est-ce qu'une réelle inclusion;
        - Auprès de population immigrante, afin qu'ils comprennent la société dans laquelle ils vivent et pour pouvoir mieux s'adapter;
        - Auprès des agents des services frontaliers concernant la vie et les différentes réalités régionales. En ce moment, on entend plusieurs histoires où ils véhiculent des préjugés sur les régions.

13. Ils soulignent que les besoins majeurs pour faire contrepoids au ton actuel dans les médias et la société sont : l'éducation, la sensibilisation et la promotion. Le tout à travers une vaste campagne de communication.

14. L'immigration va enrichir notre culture. On a à apprendre des personnes immigrantes. Ici, nous sommes plutôt individualistes tandis qu'eux, souvent, sont beaucoup plus communautaires; ils s'entraident, se soutiennent,

15. Au Québec, et particulièrement en Abitibi-Témiscamingue, **l'occupation du territoire** reste un enjeu dans lequel l'immigration peut contribuer positivement.

16. Ils reconnaissent qu'une des principales difficultés pour Rouyn-Noranda d'attirer et d'enraciner les personnes immigrantes est sa distance des grands centres urbains de la province.

17. Les participants sont convaincus qu'en arrimant le travail de tous les intervenants de la communauté et en évitant le dédoublement, nous pourrons contribuer au succès de l'intégration des personnes immigrantes.

Acteurs du milieu

Les acteurs du milieu ont fait valoir l'importance des points suivants :

1. Emploi

    a) Selon la majorité des participants, le principal vecteur d'établissement à Rouyn-Noranda, c'est l'emploi.

b) Les entrepreneurs et les acteurs du monde économique soulignent l'importance de l'immigration pour le maintien ou le développement des entreprises existantes sur le territoire. Ils précisent d'ailleurs que les besoins de main-d'œuvre se situent non seulement dans les métiers requérant un diplôme collégial ou universitaire, mais aussi dans les domaines spécialisés ou qui demande moins de formation, notamment, celui de la restauration, caissiers, ou des métiers appris dans le cadre de formations professionnelles. Certaines entreprises commerciales ou de services sont en péril par manque de ces travailleurs.

c) Les entrepreneurs et les acteurs du monde économique admettent que les entreprises désirant accueillir des travailleurs immigrants permanents ou temporaires ont une importante part de responsabilité dans leur accueil et intégration. L'accueil c'est un élément, mais l'intégration se passe souvent après les heures de travail. Pour être réalisables, un grand nombre de ressources humaines et financières doivent être déployées sur les heures d'opération, mais aussi après, afin d'assurer le succès du projet. Ils reconnaissent d'emblée que certaines PME seront désavantagées quant à cette réalité puisqu'ils ont moins de ressources à leur disposition, les propriétaires s'occupant à la fois des ressources humaines, de la comptabilité, sans oublier qu'ils seront ceux qui iront sur le terrain si de leurs employés ne se présentent pas à leur quart de travail. Ils nomment d'ailleurs que certains dirigeants de PME préfèreront refuser des contrats que de faire appel à l'immigration faute de moyens humains et financiers. Plus encore, il y a une inquiétude du fait qu'ils offrent souvent des conditions de travail moins avantageuses que les grandes entreprises (salaires et programmes d'avantages sociaux tels qu'assurances collectives et fonds de pension.), ce qui diminue leur pouvoir d'attraction en termes de recrutement au détriment des entreprises de plus grandes tailles.

d) Un acteur du milieu économique soulève que l'Abitibi-Témiscamingue doit devenir le nec plus ultra de l'accueil et de l'intégration au Québec du fait que nous sommes l'une des deux régions les plus touchées par la pénurie de main-d'œuvre. Cette vision, appuyée par tous les participants présents, accuse le manque d'arrimage et de suivi entre les acteurs concernés d'être en grande partie responsable d'une espèce de stagnation dans les pratiques courantes locales. Quoi qu'il en soit, tous s'entendent et affirment que le milieu commence à être de plus en plus sensibilisé et mobilisé autour de la question.

2. Qualité de vie

a. Si la qualité de vie passe par **l'accès à l'emploi,** notons les efforts des établissements d'études supérieures qui organisent une foire de l'emploi centralisée sur l'offre des entreprises de la région dans le but de garder nos étudiants étrangers ici via le programme de permis de travail post diplôme pour les individus ayant complété leurs études au Québec. Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue offre aussi un service d'accompagnement aux étudiants étrangers pour favoriser l'accès à l'emploi. On doit multiplier les efforts pour garder ces étudiants diplômés ici, car on relate qu'encore trop d'entre eux quittent la région à contrecœur pour Montréal après une recherche d'emploi infructueuse. Spécifions que trop de ses finissants n'ont pas accès à tous les services du CRJ (CJE) et du CLE parce qu'ils détiennent un statut d'immigrant temporaire.

b. Rouyn-Noranda est une **ville paisible et sécuritaire** où il fait bon vivre. Malgré un milieu relativement restreint, on y retrouve une grande vitalité culturelle et une diversité de gens ayant des intérêts différents.

c. Dans l'optique d'une immigration durable, il faudra mettre l'accent sur les problèmes de l'accès au **logement** à Rouyn-Noranda.

d. L'accès à une **garderie éducative à tarifs abordables**, reste un enjeu majeur pour les l'établissement des familles.

e. L'accès aux **soins de santé** fait partie intégrante d'une belle qualité de vie.

f. Des **services de transports** bonifiés pour s'adapter aux besoins de la réalité territoriale locale et à l'augmentation de la fréquentation scolaire des institutions supérieures d'enseignement et à la venue de nouveaux travailleurs sur le territoire.

g. On informe d'un enjeu majeur dans l'établissement durable. Les organismes reçoivent de plus en plus de demandes pour **aider les conjoints et conjointes de travailleurs immigrants** permanents et temporaires à trouver de l'emploi pour sortir de l'isolement. Certains organismes vont même jusqu'à modifier leur mission de base pour répondre à ce besoin, au lieu de référer aux ressources existantes dans le domaine.

h. Quoi que la **diversité de l'offre de produits alimentaires** spécialisés s'améliore, on est conscient que la demande n'est peut-être pas encore suffisante pour justifier qu'on la bonifie. Cela dit, les participants saluent l'effort des épiceries à répondre à la demande en répondant positivement à des demandes spécifiques.

i. Si on veut attirer et enraciner les jeunes, ainsi que les jeunes familles, il nous faudra réfléchir à **l'accès aux loisirs**.

j. Que ce soit au niveau universitaire, collégial ou à la formation professionnelle, les **coûts liés aux frais de scolarité** restent les mêmes et sont très élevés pour les étudiants étrangers ce qui limite l'accessibilité et le recrutement.

3. Sensibilisation et rapprochement interculturel

   a. Auprès des entreprises
      - On note une méfiance dans l'embauche de personnes immigrantes, qu'on attribue à la méconnaissance et la complexité des normes entourant les différents statuts, ainsi que dans l'évaluation des équivalences de diplômes pour ceux qui ont fait leurs études à l'extérieur du Québec.
      - Les entrepreneurs ne savent pas toujours comment s'y prendre pour intégrer les travailleurs dans leurs entreprises et ne connaissent pas les ressources disponibles pour les soutenir.
   b. Encore que plusieurs initiatives aient été créées pour susciter le rapprochement interculturel entre la communauté d'accueil et la population immigrante, on reconnaît qu'il reste un immense pas à franchir au niveau de la sensibilisation dans le développement de la connaissance et de la compréhension de l'autre.
   c. Malgré qu'on soit une communauté accueillante, on mentionne qu'il est difficile pour un nouvel arrivant d'intégrer différents cercles.

4. Soutien administratif
   a. Les individus et les intervenants du milieu tels que les organismes et les entreprises, peinent à accéder aux services gouvernementaux d'Immigration et Citoyenneté Canada et d'Immigration Québec (MIDI).
   b. On mentionne l'absence d'un consultant en immigration agréé et fiable en région pour satisfaire aux besoins des différentes clientèles.

c. On ajoute ce qu'ils ont appelé l'accès à la vérité, quant aux agences de consultants s'improvisant aptes dans le domaine de l'immigration. Les entreprises se sentent coincées entre leur méconnaissance du système administratif et des consultants qui leur font miroiter l'accès à de la main-d'œuvre en peu de temps, ce qui s'avère la plupart du temps faux dû aux nombreuses étapes requises. Ces conseillers rémunérés omettent, délibérément ou non, d'informer adéquatement leurs clients sur la réalité exigeante d'accueillir et d'intégrer des travailleurs d'autres cultures.
d. On dénote un manque de soutien et de services pour les immigrants qui ne sont pas considérés permanents, notamment les étudiants et les travailleurs temporaires.

5. Francisation
   a. Les participants sont d'accord que la francisation va bien au-delà de cours encadrés dans une salle de classe. Elle déborde souvent dans les démarches d'accompagnement personnalisées offertes par les organismes et les entreprises qui offrent des services d'accueil et d'intégration. Ces démarches d'accompagnement sont souvent reliées au besoin de base comme trouver un logement, une garderie et parfois même pour l'accès aux loisirs.
   b. Les efforts dans l'offre de service en francisation doivent continuer pour permettre une meilleure intégration sociale et professionnelle des personnes issues des cultures autres que francophones. L'offre de plus en plus diversifiée des services de francisation doit continuer et être bonifiée.
   c. Les établissements d'enseignement supérieur rapportent un immense besoin de francisation pour les étudiants des cycles supérieurs. En effet, de plus en plus d'étudiants de 2e et 3e cycle universitaire qui arrivent à Rouyn-Noranda ne parlent pas français ou très peu. D'autres, en plus de ne pas maîtriser la langue de Molière, connaissent peu ou pas du tout l'anglais. On note donc un besoin criant en matière de francisation si nous souhaitons que notre université continue à innover et se démarquer au niveau international.

4. Analyse des résultats

Les groupes de discussion et l'ensemble de nos recherches nous ont menés vers le constat que chacun des 6 thèmes proposés (attraction, intégration, concertation, préparation des milieux, sensibilisation, et rapprochement interculturel) s'entremêle les uns aux autres pour former un tout indissociable qui mènera au succès du 7e thème qui représente l'objectif commun ultime de la communauté : l'établissement durable (rétention)

Concertation

D'abord, les échanges lors du groupe de discussion réunissant les acteurs du milieu permettent d'affirmer qu'à l'heure actuelle, tous s'entendent sur le fait que quelques mécanismes de **concertation** sont organisés localement, mais que la mobilisation et la coopération seront primordiales afin d'assurer la cohérence des actions pour l'atteinte de l'objectif d'attirer et d'enraciner les immigrants sur le territoire. Dans les faits, le monde des affaires se retrouve dans l'urgence et demande d'être soutenu afin de répondre aux exigences croissantes de leurs entreprises et aux besoins particuliers relativement aux employés immigrants. D'une autre part, les organismes qui travaillent avec une clientèle immigrante peinent à développer de nouvelles avenues et des services adaptés dans leur expertise propre par manque de moyens financiers et par manque de ressources humaines pour venir en aide à la communauté. Ces impératifs illustrent bien la divergence des missions respectives de chacune des institutions qui favorise énormément le chacun pour soi si on refuse de reconnaître l'apport de l'autre au développement de la communauté. Il devient donc primordial de doter de moyens pour mettre en place des actions concertées et de favoriser le multiculturalisme. Sur ce point, si on

compare la ville avec ces voisines, nous notons un certain retard dans la mobilisation de tous les acteurs en termes de recrutement, d'accueil et d'intégration de nouveaux arrivants en général (immigrants et non-immigrants). Par contre, dans les derniers mois, nous notons une volonté de positionnement pour pallier à ce retard qui laisse présager une potentielle mobilisation locale et des pistes d'actions concrètes pour éviter un développement désordonné et favoriser le continuum des services. La nomination d'une personne neutre et dédiée pour unifier les différents mécanismes concertation contribueraient à créer un plan d'action unique où plusieurs sous-comités pourraient développer et mettre en œuvre des stratégies, tout en respectant les missions de chacun. Cette manière de procéder limiterait la charge de travail en termes de représentation pour les organisations et bonifierait l'image de ville accueillante.

Étant donné qu'il est difficile de faire compétition avec Montréal à l'international, une image de marque régionale, établie de manière concertée et à l'intérieur de laquelle on retrouverait des stratégies d'attraction adaptées à chacune des MRC, serait bénéfique pour l'ensemble de la région. La collaboration de tous les acteurs œuvrant au service de l'attractivité à Rouyn-Noranda et en Abitibi-Témiscamingue dans son ensemble serait souhaitable afin de maximiser le travail en termes d'élaboration d'outils d'attraction, mais également afin d'avoir une présence plus forte et représentative à l'extérieur de la région. Aussi, dans une optique d'établissement durable des personnes et pour éviter les déceptions causées par des idées préconçues, il reste important d'identifier autant les forces que les réalités moins agréables du futur milieu de vie, pour ainsi préparer ces nouveaux venus à la vie à Rouyn-Noranda. Depuis peu, une nouvelle Agence d'attractivité de l'Abitibi-Témiscamingue (AAAT) a vu le jour et désire développer en ce sens une image régionale forte tout en ciblant les particularités de chacun des territoires.

Dans le même sens, une augmentation des investissements consentis pour maximiser les efforts de régionalisation de l'immigration et ainsi assurer une qualité de l'accueil et de l'intégration des personnes qui bénéficient de ces programmes serait bénéfique au développement de la région. Un lien avec un organisme régional permettrait à des organismes comme PROMIS, ALPA et Collectif de développer une connaissance fine de la région et de ses particularités et favoriserait le référencement. Étant donné la nature du portail « Emploi en région », les organisations qui œuvrent en employabilité devraient contribuer également à la démarche. Finalement, les démarches telles « qu'un emploi en sol québécois » de la FCCQ devraient être mises en place de manière régulière sur le territoire.

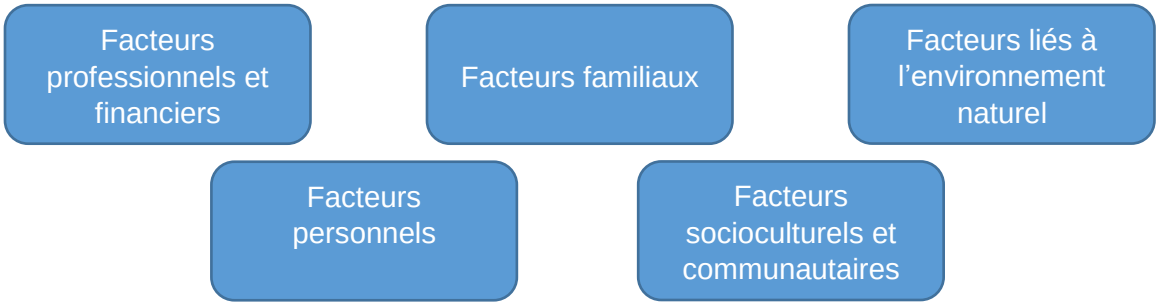
Dans le même esprit de collaboration et pour assurer une cohésion dans les actions pour l'ensemble de l'Abitibi-Témiscamingue, notamment en ce qui concerne l'attraction et la régionalisation de l'immigration, la création d'un **plan d'action régional spécifique à l'enjeu de l'immigration** pourrait bénéficier à toutes les MRC. Étant donné la volonté d'accueillir un nombre croissant d'immigrants en région pour répondre au besoin de main-d'œuvre Il nous apparaît important que nous nous penchions sur la question comme région pour établir de grandes orientations stratégiques et structurantes. Cette cohésion pourrait, de plus, contribuer à ce que les efforts de régionalisation de l'immigration soient déployés de manière plus active sur tout le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Étant donné que le recrutement de main-d'œuvre est une priorité en termes d'emploi et de développement économique, mais qu'il existe à la fois de fortes préoccupations pour l'établissement durable des personnes immigrantes, nous notons qu'il serait bénéfique qu'il existe une plus grande collaboration entre les différents ministères ayant des programmes pouvant s'adresser à la clientèle immigrante, et ce afin d'assurer la cohérence des différentes initiatives et l'utilisation des différents programmes gouvernementaux.

Nous sommes d'autant plus convaincus que ces stratégies seraient bénéfiques, car elles répondent en tous points avec les idées véhiculées lors du Forum de la régionalisation de l'immigration au Québec organisé par Promis, Collectif et Alpa, les 28 et 29 mars derniers. On y mentionnait que les mots d'ordre pour une stratégie locale réussie se trouvaient dans la **concertation, mobilisation, cohérence et coopération.**

Variables favorisant l'attraction et l'établissement durable

La présente analyse a mené à l'établissement des variables qui favoriseront l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrantes. Après avoir épluché plusieurs documents sur le sujet (Akbari et Sun, 2006; Bilodeau, 2013; Block, 2006; Derwing et Krahn, 2006; Donaldson, 2006; Mulholland, 2006) nous avons emprunté et résumé le modèle multidimensionnel proposé par la chercheuse Myriam Simard (2011) pour rassembler et développer les variables applicables à la présente recherche. Les caractéristiques de ces variables ont d'ailleurs été bonifiées pour répondre aux enjeux consignés tout au long de celle-ci.



Facteurs professionnels et financiers

Les recherches et les différentes implications que nous avons effectuées dans le milieu nous permettent d'affirmer que les efforts sont principalement concentrés dans l'**attraction** sans réelle stratégie commune et concertée. Ces efforts de recrutement à l'extérieur de la ville de Rouyn-Noranda sont plutôt des initiatives menées de manières autonomes par des entreprises privées ou par des organisations qui représentent un petit nombre d'entreprises.

Ces initiatives indépendantes coûtent très cher aux entreprises qui doivent déployer des ressources financières et humaines d'envergure. Cette situation désavantage les PME qui doivent souvent conjuguer avec des ressources limitées. L'institut de la statistique du Québec le confirme dans sa réflexion *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie* : « Par ailleurs, il ne fait aucun doute que les pénuries de main-d'œuvre vont créer une concurrence de plus en plus marquée entre les entreprises sur le marché du travail. » (P.14) On peut rapidement soulever l'hypothèse que la **qualité des emplois disponibles** à Rouyn-Noranda aura une incidence majeure sur la capacité d'attraction et d'établissement durable des personnes immigrantes qu'elle veut accueillir. Or, il est difficile d'évaluer avec précision la qualité des emplois disponibles, puisqu'il est un phénomène sur lequel on se penche très peu au Québec. Néanmoins, la littérature rapporte certains modèles pour l'évaluer selon certaines dimensions, notamment celle de la rémunération, de la qualification et des avantages sociaux. (Institut de la statistique du Québec, 2015, p.23-24 et 27) et précise : « Un niveau de scolarité plus élevé va de pair avec une meilleure qualité de l'emploi. Ainsi, les travailleurs qui ont terminé des études collégiales ou universitaires sont plus susceptibles d'occuper un emploi de meilleure qualité que ceux qui ont un diplôme d'études secondaires, ou encore qui n'ont pas un tel diplôme ».

Toutefois, l'observatoire rapportait les statistiques de 2018 sur la répartition selon la qualité de l'emploi, en comparant l'Abitibi-Témiscamingue à la moyenne québécoise. Il s'avère que seulement 20,7 % des emplois en Abitibi-Témiscamingue étaient de qualité élevée contre 26,3 % pour la moyenne québécoise. 24,3 % des emplois étaient de qualité faible contre 30,6 % pour le reste du Québec, et finalement 55 % étaient de qualité

moyenne en Abitibi-Témiscamingue, contre 43,1 % pour le Québec. C'est donc dire que la qualité des emplois de l'Abitibi-Témiscamingue est faible ou moyenne dans 79,3 % des cas.

Voici les critères de classement utilisés pour établir qu'un emploi est de qualité faible, moyenne ou élevée, comme présenté par L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue :

Qualité faible	Qualité moyenne	Qualité élevée
Comprends les emplois à temps partiel involontaires et les emplois rémunérés à moins de 15 $ de l'heure. Emplois qui sont soit : 1. de qualification faible; 2. occupés par des travailleurs surqualifiés; 3. Instables; 4. à temps plein 41 h et plus	Comprends les emplois à qualification élevée rémunérés moins de 15 $/h. Comprend les emplois rémunérés 15 $/h et plus et qui sont soient : 1.de qualification faible ou occupés par un travailleur surqualifié; 2. Instables; 3. À temps plein 41 h et plus.	– Comprend les emplois stables à qualification élevée, à temps partiel volontaire ou à temps plein 30-40 heures, qui sont rémunérés 15 $/h ou plus.

Source : https://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/emploi-et-main-doeuvre/repartition-selon-la-qualite-de-lemploi-abitibi-temiscamingue-et-quebec-2013-et-2018#.XQ8I8uhKiUm

CONSTAT DE LA MOSAÏQUE

Les entreprises offrant des emplois de qualité faible ou moyenne selon les critères du tableau de la page 34 qui ce sont le plus démarqués sont ceux qui ont investis beaucoup de temps et de ressources pour accueillir et accompagner les nouveaux arrivants dans leur cheminement d'intégration. Cette perspective du long terme leur a permis de développer le sentiment d'appartenance et un meilleur « vivre-ensemble » en milieu de travail.

Un autre élément important ressort du tableau de critères de classement des emplois et qui a été mentionné lors des groupes de discussion. Aux sections qualité faible et moyenne d'emplois, on mentionne qu'un des critères est que les postes soient occupés par des **travailleurs surqualifiés**. Statistique canada définit le concept par « une personne qui est en situation de surqualification lorsque son niveau de scolarité est supérieur à celui normalement exigé dans l'emploi qu'elle occupe » (Cité dans Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, 2013 p.14). Cette même analyse prospective rapporte qu'en 2012 le phénomène touchait davantage les personnes immigrantes. La surqualification touchait alors 43 % de ces derniers, soit 13,3 % de plus que l'ensemble de la population, et elle touchait davantage les femmes que les hommes par 5,1 points d'écart avec ces derniers (p.15). Il est important de préciser que le phénomène décroît plus le nombre d'années de résidence s'accroît, mais demeure tout de même plus élevé que chez la population en général. On explique cette amélioration notamment par l'effet du temps avec « la création d'un réseau de contacts variés et étendus, une meilleure connaissance du marché du travail québécois, une reconnaissance des diplômes accrue, l'acquisition d'expérience de travail local, et une meilleure maîtrise des langues officielles » (p.17). En conséquence, il appert nécessaire que des changements s'opèrent vers l'amélioration des délais de la reconnaissance des acquis, particulièrement dans les domaines en besoin criant de main-d'œuvre, notamment ceux de la santé et de l'éducation. Même si la majorité des personnes immigrantes consultées ne se sentaient point concernées par ce fait, la problématique a été soulevée à quelques reprises. Il semble plutôt que l'accès à l'emploi est présentement assez facile et nous émettons l'hypothèse que la pénurie de main-d'œuvre y est surement pour quelque chose. Bourdabat et Montmarquette font de très intéressantes recommandations pour la reconnaissance des acquis dans un rapport de projet de 2017 (P.118 à 127) que nous utiliserons dans la portion recommandations. Parallèlement, il serait intéressant d'envisager intensifier les efforts d'attraction et

d'accompagnement des étudiants étrangers de tous les niveaux post secondaires (professionnels, collégiaux et universitaires) et ensuite leur donner les moyens d'intégrer un emploi, ce qui leur ouvrirait la porte vers une immigration permanente. La problématique de la reconnaissance des acquis s'en trouverait amoindrie.

La seconde réalité dépeinte par ce phénomène, dans une vision purement utilitariste de l'immigration, est celui d'arrimer ses quotas avec les besoins réels du marché du travail qui, selon le milieu socioéconomique de Rouyn-Noranda, ne concerne pas seulement les secteurs d'emploi qualifié et hautement qualifié, mais autant les métiers appris dans le cadre de formations professionnelles ou qui demande peu ou pas de formation spécifique. Par manque de ces travailleurs, on s'inquiète du maintien et du développement des entreprises existantes sur le territoire. Ce second regard impose que les services doivent être très bien organisés et disponibles afin d'offrir un filet de sécurité social aux utilisateurs à plus faibles revenus, en particulier les services de santé physiques et psychologiques de qualité et accessibles dans des délais acceptables, les services offerts par des OBNL et à la disponibilité des places en garderie à des coûts abordables. Ces exemples se joignent à plusieurs autres éléments qui déterminent la **qualité de vie.**

Facteurs familiaux et facteurs liés à l'environnement naturel

Les entrevues de groupe et individuelles autour des facteurs familiaux révèlent que si les considérations économiques ou les études ont particulièrement attiré les immigrants à Rouyn-Noranda, c'est d'abord et essentiellement l'emploi qui pourrait les amener à quitter la région. Viennent par la suite les considérations familiales et la poursuite d'études supérieures dans un programme qui n'est pas offert ici. Par exemple, les études post secondaire des enfants et le regroupement familial motivent à quitter la région. Le regroupement familial englobe la famille élargie et, pour certaines cultures, les amis. Plusieurs répondants de diverses origines en Afrique ont insisté sur le fait que pour eux, les amis sont de la famille, « des frères ». Culturellement, il est plus ardu pour ces personnes d'aller vers des gens de la communauté d'accueil, car ce n'est pas naturel chez eux. Ils ont peur de déranger. Ce malaise s'explique par un comportement culturel différent. Ils affirment que dans leur pays d'origine, lorsqu'une nouvelle personne s'installe dans le voisinage, ce sont les personnes de la communauté qui vont vers eux pour les inclure. Ces gens proviennent de cultures plus collectives et, ici, nous adoptons des comportements plus individualistes. Ils avouent par contre qu'ils doivent travailler sur leur tempérament pour s'adapter, même s'ils s'attendent à être invités à joindre des cercles sociaux. Les échanges avec la communauté d'accueil ont permis de constater qu'un grand nombre de Québécois considèrent qu'il est uniquement de la responsabilité de la personne immigrante de s'intégrer, alors que l'idéal en serait une inclusion bilatérale entre la personne dite native et la personne immigrante, selon le modèle de l'interculturalisme expliqué par Gérard Bouchard (2011). Un travail de sensibilisation devra être accompli pour arriver à rallier la population sur cet enjeu qui tend à polariser les débats au Québec depuis quelques années. Seuls les différents paliers de gouvernement ont le pouvoir de devenir les moteurs d'une profonde transformation des mentalités si l'on souhaite devenir une société sincèrement inclusive. L'immigration doit devenir l'affaire de tous et non seulement celui de petits groupes privilégiés. Nous avons la certitude que le succès de l'intégration dépend d'un écosystème où le succès dépend de l'implication de toute la société (Vatz, Laaroussi, M et Charbonneau J., 2001, p.120-122). Des membres de la communauté d'accueil ont d'ailleurs questionné notre capacité immédiate à l'être, ce qui a suscité de vives discussions.

Des discussions ont relevé plusieurs qualificatifs positifs en lien avec les facteurs familiaux pour parler de notre ville. Les personnes immigrantes la décrivent comme un **milieu de vie paisible, tranquille et sécuritaire** pour eux et leurs familles. Il y a une offre intéressante et assez variée de **loisirs, activités sportives et culturelles**. Aussi, la **taille de la ville** permet un **équilibre entre le travail et la vie familiale**, de par la proximité entre les divers services, activités de même que l'accessibilité à la nature. Enfin, la **qualité de l'éducation** dispensée dans les établissements d'enseignement les a amenés à venir s'établir au Québec.

Viennent maintenant les réalités préoccupantes nuisant à l'établissement durable : l'**accès aux soins de santé** et à des **garderies** et à une **offre plus diversifiée en termes de programmes d'études**.

L'**accès aux soins de santé** inquiète de manière unanime. Il est quasi impossible d'obtenir un rendez-vous avec un médecin, obligeant ceux-ci à attendre de nombreuses heures à la salle d'urgence. Il en résulte des heures de travail manquées et des conséquences professionnelles et familiales, le cas échéant. Les listes d'attentes sont longues et il peut prendre plusieurs mois pour accéder à un examen spécifique, délais qui sont, selon eux moins long dans la métropole. De plus, les honoraires élevés pour les services de santé étendus (optométriste, dentiste et aide psychosocial) sont un frein à l'intégration, surtout en ce qui a trait à l'aide psychosociale en contexte migratoire. Si l'immigration est un facteur de risque majeur à la dépression, on constate des variantes dans les taux selon la catégorie d'immigration. Les défis sont considérables pour ces gens; stress, variables sociodémographiques et socioéconomiques, déracinement, adaptation, etc. (Robert et Gilkinson, 2012).

La disponibilité des places en **garderie** représente, quant à elle, une pénurie en soi. Un participant a raconté qu'un couple d'immigrants avec enfant s'étaient installés à Rouyn-Noranda pour faire carrière chez l'un des plus importants employeurs de la ville. Pourtant, ils ont dû repartir, car ils n'ont pas réussi à dénicher une place en garderie. Non seulement, le manque de place est criant, et ce depuis plusieurs années, mais celles abordables, le sont de surcroît dans un marché de l'emploi local qui, rappelons-le, offre des postes à 79,3 % de qualité faible ou moyenne.

Près du tiers des répondants ont mentionné qu'ils pourraient quitter la région pour que leurs enfants poursuivent leurs **études dans un programme qui ne serait pas offert à Rouyn-Noranda**. Il serait à propos de se questionner sur le rôle que pourraient jouer les institutions scolaires dans l'attraction et l'établissement durable de la main-d'œuvre passant par une offre de programmes diversifiés.

Un enjeu majeur pour l'établissement durable des familles est ressorti. Les organismes ont confié recevoir un nombre croissant de demandes pour aider et accompagner les **conjoint(e)s des travailleurs(ses) immigrant(e)s** permanents et temporaires à trouver de l'emploi, sortir de l'isolement et ainsi s'accoutumer à la vie au Québec et aux valeurs québécoises. Nous notons que ces personnes ne sont pas toujours prises en compte et des organismes communautaires tentent d'offrir aux mieux des services à ces personnes sans que les financements n'aient été prévus à cet effet.

Facteurs personnels

Plus haut, la question du mode de vie et de la qualité de vie a été abordée, mais mérite d'être approfondie. Si la proximité des services sert aux résidents de Rouyn-Noranda, le **climat** et ses conséquences nuisent grandement à l'enracinement des gens. Les personnes immigrantes ont révélé que les froids extrêmes et les trottoirs mal déneigés rendaient difficiles les déplacements à pied, donc l'accomplissement de certaines activités journalières. Ils ont relevé qu'ils comptaient beaucoup sur le réseau des **transports en commun** pour se déplacer vu les faibles coûts associés, spécialement pendant les hivers rigoureux, mais que celui-ci était mal adapté pour une gestion du temps plus efficace pour les familles et les étudiants. Dans un contexte de forte compétition entre les régions pour attirer étudiants et travailleurs, les acteurs du milieu socioéconomique proposent de bonifier le service de transport urbain en tenant compte de la réalité territoriale locale. Peut-être qu'une ligne de service continue dans les axes commerciaux (Rue Larivière, Perreault, principale, Gamble et boulevard Rideau) de la ville s'avérerait une solution adéquate pour l'ensemble de la population. Cette préoccupation semble devenir un cercle vicieux représentatif de la réalité des régions qui faute d'avoir une masse critique d'utilisateurs peine à développer leur réseau de transport.

L'enjeu du transport s'étend plus largement considérant la **distance** qui nous sépare des **grands centres urbains.** Cette évidence territoriale rend le défi de l'enracinement plus prononcé chez les immigrants qui aimeraient avoir un accès plus rapide et abordable vers la métropole et ses agglomérations pour des raisons d'accessibilité aux produits alimentaires spécifiques ou même pour côtoyer des gens de leur culture d'origine (ce dernier sera abordé plus loin). En tant que société désirant accueillir un plus grand nombre d'immigrants, il nous faudrait réfléchir à se doter d'un réseau de transport en commun plus rapide que l'autobus et plus accessible financièrement que l'avion entre la métropole et les régions éloignées, et considérer ce développement comme un outil d'attraction et d'occupation du territoire.

Arrêtons-nous maintenant aux problématiques reliées au **logement**. Dépeinte dans tous les groupes de discussion, elle s'illustre sous deux volets; **l'accessibilité et discrimination**. Dans le premier cas, le manque limite l'accès des logements abordables et salubres, qui est une condition essentielle dans l'établissement durable. Les étudiants étrangers, qui doivent composer avec des frais de scolarité élevés, voient une pression financière supplémentaire quand on parle du coût des logements. Les dernières années ont vu beaucoup de projets résidentiels aboutir dans l'horizon de la ville, mais un nombre infime concernaient les logements à coûts raisonnables. Dans l'autre cas, plus pernicieux et dénoncé par tous, le manque favorise la discrimination auprès de la clientèle qui se voit refuser des logements pour des raisons telles que la présence d'enfants ou par le profilage racial. La sensibilisation auprès de l'ensemble de la population ou un programme de logement dédié aux immigrants et nouveaux arrivants semblent des solutions qui contribueraient à contrer ce fléau.

Les gens de la communauté d'accueil ont cette perception que nous bénéficions d'une plus grande liberté et avons la chance de nous actualiser dans notre travail dans des tâches plus variées qu'ailleurs, ce qui ne semble pas être corroboré par les personnes immigrantes. Sans doute qu'ils ont d'autres préoccupations plus prioritaires pour eux.

Facteurs socioculturels et communautaires

Comme le mentionnent Bourdabat et Montmarquette (2017), améliorer l'accès à l'emploi passe également par la maîtrise des langues officielles. Si, à Montréal, la maîtrise de la langue anglaise peut permettre de vaquer à ses occupations quotidiennes, à Rouyn-Noranda le français qui demeure l'incontournable. Il sera plus ardu pour une personne immigrante en région d'accéder à l'emploi et de le maintenir, de même que de fonctionner dans la communauté si elle ne maîtrise pas le français (faires ses emplettes, trouver un logement, développer son réseau social, etc.). La **francisation** devient donc primordiale non seulement pour l'intégration en emploi, mais déterminera la capacité à s'adapter à toute la société québécoise. À ce chapitre, les personnes immigrantes qui ont été consultées, majoritairement francophones, s'entendent pour dire que les services de francisation, pour la plupart, ne sont pas adaptés à la réalité des travailleurs ou aux chercheurs d'emploi et aux familles. Trop souvent, les programmes de francisation sont offerts sur les heures régulières de bureau et n'offrent pas de flexibilité aux bénéficiaires. De plus, ces programmes ne sont pas accessibles à tous les immigrants, selon leurs statuts. Des sommes viennent tout juste d'être annoncées pour stimuler les classes de francisation, mais il reste à voir comment se déploieront les services selon les réalités de notre région, tels que le manque de personnel qualifié en francisation et le faible bassin de personnes participantes (possibilité de débuter des classes malgré un plus petit nombre de participants). Ajoutons que les cours de français dispensés par des entreprises privées sont coûteux pour des individus, des couples ou des familles qui sont en processus d'établissement. En effet, nous constatons que plusieurs immigrants doivent prioriser l'utilisation de leurs ressources personnelles afin de répondre à leurs besoins essentiels (logement, nourriture, recherche d'emploi, etc.) avant de pouvoir envisager payer pour se franciser.

Les centres de formations privées doivent rendre disponible l'apprentissage du français à l'extérieur des heures régulières de travail et pouvoir le dispenser sur les lieux de travail. Les entreprises qui choisissent

d'aller recruter à l'étranger dans des pays non francophones devront être sensibilisées au fait que la francisation est une condition s'ils espèrent pouvoir parrainer ses derniers vers l'immigration permanente. Par exemple, ils pourraient envisager une flexibilité en libérant les employés concernés quelques heures par semaine et offrir des cours de francisation en entreprise.

Outre la francisation, plusieurs participants issus de l'immigration et provenant de pays francophones ont mentionné avoir eu de grandes difficultés à communiquer lorsqu'ils se sont installés à Rouyn-Noranda. Et pour cause l'accent local et les expressions utilisées leur ont créé un réal défi de compréhension. Il y a actuellement un manque criant de formation à ce niveau et il s'agit d'une autre piste de réflexion pour les entreprises qui recrutent à l'étranger.

Il serait à propos de créer un endroit dédié aux personnes immigrantes afin que celles-ci puissent bénéficier d'un référencement adéquat vers toutes les ressources du territoire, socio-économique et communautaire, en réponse à leurs besoins individuels et diversifiés. Cette initiative leur permettrait également d'intégrer plus vite la société québécoise en général et déchargerait les entreprises qui jonglent avec une expertise dont ils sont plus ou moins maîtres. Une piste de solution pour y arriver, serait de créer une base de données provinciale où les immigrants s'inscriraient à leur arrivée au pays. Les organismes mandatés dans chaque communauté y auraient accès pour leur territoire et pourraient donc adopter une approche proactive dans leurs interventions.

Un certain malaise émane de la société d'accueil quand il est question du besoin pour les immigrants de se retrouver avec d'autres personnes de leur **communauté d'origine** (Bilodeau, 2013; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001, p. 121), incluant parents et amis. Pourtant, selon Akbari et Sun (2006, p.143) :

> « La présence d'une communauté immigrante et d'enclaves ethniques peut être un important facteur pour les nouveaux immigrants, dont la majorité fait généralement partie d'une minorité visible. Les communautés immigrantes et ethniques 1) constituent des sources d'information, permettant ainsi aux immigrants potentiels d'obtenir des renseignements importants sur l'économie et le marché du travail d'une région donnée, renseignements que les nouveaux arrivants veulent connaître avant de s'établir, et 2) signalent l'existence de biens culturels et ethniques dans la région, ce qui devient très attirant pour les nouveaux arrivants. »

Cette présence permet aussi de s'identifier, particulièrement lorsque pris en compte que les membres de la communauté d'origine peuvent être des parents ou encore des amis, donc, donne des repères à ces nouveaux arrivants. (Bilodeau, 2013, p. 63 à 66; Block, 2006; Derwing et Krahn, 2006; Donaldson, 2006) Il n'est pas là un symptôme de repli sur soi. Il est donc encourageant de constater que des efforts sont consentis par certaines entreprises locales pour recruter des personnes de même culture.

La **vitalité et le dynamisme du milieu social, culturel et communautaire** font de Rouyn-Noranda une petite ville propice pour stimuler l'implication citoyenne et se divertir une fois que les principaux défis de l'installation sont passés. Alors qu'une majorité se satisfait de l'offre, quelques-uns aimeraient qu'elle soit encore plus développée et abordable.

Puis, **l'ouverture à l'égard des nouveaux résidents issus de l'immigration** a généré de longues discussions à l'intérieur des trois groupes distincts. Cette dernière est plutôt controversée et, ironiquement, a suscité de plus vives réactions chez les participants de la communauté d'accueil et les acteurs du milieu socioéconomique que chez les immigrants. Il s'en est dégagé le constat que les gens de Rouyn-Noranda sont accueillants, mais pas suffisamment inclusifs. Le commentaire qui illustre le mieux la perception de la majorité provient d'un intervenant d'origine québécoise, mais non originaire de la ville, et ayant pris parole avec le les acteurs du milieu socioéconomiques au sujet de son intégration à Rouyn-Noranda :

> « Au niveau social, c'était très difficile, parce que c'est très tissé serré. Les gens ouvrent la porte, mais juste pour te r'garder, pas pour te laisser rentrer. » « Un moment donné, t'as pus d'place dans ta vie pour de nouveaux amis. Ta vie est déjà comblée : famille, parents, enfants, tout ça… Faque moi, je l'ai vécu, pis aujourd'hui ça fait 11 ans que je reste en Abitibi.

> Combien j'ai d'amis proches qui vient d'Abitibi? Un. Toutes les autres viennent de l'extérieur. […] Faque j'm'imagine quand […] y'a d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte; quand la langue, la culture, sont des enjeux, ben la marche est deux, trois, quatre fois plus haute… Ça c'est un élément qu'il ne faut pas négliger […] qu'il faut comprendre à la base, parce que si on ne comprend pas ce bout-là, même si on ouvre la valve pis qu'on en rentre dix fois plus [des personnes immigrantes], on va juste en perdre dix fois plus. » [sic]

Sinon, une autre intervention fait écho à la perception ambiante « Vous autres, vous êtes tellement tissés serrés, que c'est difficile de rentrer dans les mailles. » [sic] On a argué que « l'hiver rigoureux qui amène à s'isoler et à voir toujours les quatre ou cinq mêmes personnes » contribuait sans doute à entretenir cette perception. Encore une fois, il faut miser sur des activités de réseautage et de sensibilisation auprès de la population locale pour les emmener vers une ouverture à l'autre plus sincère et moins utilitaire. « Certes, notre économie a besoin de travailleurs, mais notre société a besoin de plus d'ouverture ».

Bien que plusieurs initiatives aient été entreprises pour susciter le rapprochement interculturel entre la communauté d'accueil et la population immigrante, on reconnaît qu'il reste un immense pas à franchir au niveau de la sensibilisation dans le développement de la connaissance et de la compréhension de l'autre.

Sans viser la population de Rouyn-Noranda en particulier, il a été soulevé que le paysage socio numérique déborde de commentaires racistes, intolérants et remplis de préjugés qui sont le plus souvent gage d'un manque d'éducation. Ou encore, ne serait-il pas là que le reflet de l'orientation utilitariste en vigueur au Québec et au Canada? Selon la chercheuse Marie-Claude Haince (2014), il ne fait aucun doute que nous sommes à la recherche de l'« immigrant parfait » devant « ainsi être domestiqué pour avoir accès à cette mobilité [l'immigration], pour avoir le droit de s'établir là où il est de moins en moins le bienvenu » (P.96) « Ainsi, ce n'est pas l'immigrant en tant qu'individu qui est recherché, mais son capital humain flexible. […] Le nouveau système de points, mis en place en 2002 et qui met l'accent sur le capital humain des futurs immigrants, participe ainsi à la fabrication de l'"immigrant parfait" une "commodité" sans danger pouvant répondre aux fluctuations du marché du travail canadien ». (p.100) Si cette vision de l'immigration motive les politiques en place, il est fort à parier que tous les efforts pour l'accueil et l'intégration adéquate des personnes immigrantes seront vains.

Les entreprises

Soulignons ensuite que les groupes de discussion ont révélé que plusieurs entreprises se sentent démunies face à la **complexité des démarches d'immigration** de sorte qu'ils ne savent pas vers qui se tourner pour obtenir les services existants en termes d'intégration des personnes à leur arrivée. Ce qui les rend très vulnérables devant certaines agences de recrutement qui profitent de la situation en offrant des services sans avoir une réelle expertise dans le domaine.

De manière générale, les démarches pour recruter à l'étranger sont jugées longues, coûteuses et stressantes par les entrepreneurs autant que les immigrants, ce qui pourrait peut-être, en partie, évités si les ressources pour les appuyer étaient présentes et accessibles sur le territoire pour répondre à toutes leurs questions, que ce soit le MIDI, Immigration Canada, ou même une ressource privée tel un consultant en immigration.

Les réalités exposées précédemment, combinées à celle de la pénurie de main-d'œuvre qui perdurera au-delà de 2030 dues à la baisse démographique nous laissent croire qu'il sera important de réfléchir à un système d'incitatifs fiscaux respectant les réalités économiques et organisationnelles des entreprises qui désirent recruter à l'international, afin d'assurer le maintien ou le développement des entreprises de toutes les tailles. Pour assurer une compétition saine dans ce marché diversifié, des programmes devraient être aussi mis en place pour soutenir les entreprises afin qu'ils puissent offrir une gamme d'avantages sociaux et ainsi augmenter leur attractivité. Sinon, le bilan 2018 de l'emploi au Québec, publié par l'Institut du Québec propose de repenser les politiques publiques « en s'affranchissant des approches traditionnelles, qui

reposaient sur l'obsession de la création d'emploi » (P.4). Une série de recommandations sont d'ailleurs faites en ce sens : « La solution à ce problème sera plurielle : retenir les travailleurs d'expérience sur le marché, favoriser la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs, lutter plus efficacement contre le décrochage scolaire et miser davantage sur une main-d'œuvre venue d'ailleurs ». (p.39). Dans un même ordre d'idée, on suggère d'adapter les programmes de formations aux besoins, notamment « réduire les délais d'adaptation des programmes de formation et accroître la collaboration entre les établissements ». (p.43)

Dans le même ordre d'idée, encourager les entreprises à investir dans les organismes reconnus en immigration pour obtenir leurs expertises en accueil et intégration. Cette suggestion est à propos, considérant qu'un nombre important d'entreprises choisissent de créer eux-mêmes leurs outils au lieu de s'adresser aux organismes compétents dans le domaine. Il en résulte un accaparement excessif des services des ressources humaines. Serait-ce par méconnaissance? Dans certains cas oui. Dans ces cas, il nous faut améliorer le pouvoir de représentation et l'offre de services des organismes auprès de ces entreprises. Sinon, il faudrait se questionner et valoriser le professionnalisme des organismes communautaires auprès des entreprises du milieu.

Quoi qu'il en soit, il nous apparait évident, suite aux groupes de discussion, que les entreprises doivent à tout prix avoir accès à de l'information complète et véridique pour les démarches de recrutement à l'étranger. Ils doivent également être conscients de la responsabilité qu'ils ont dans l'accueil et l'intégration de ces personnes et savoir qu'il n'y a pas de conjoncture parfaite en immigration. Chaque situation apporte son lot de défis et il est essentiel que les entreprises envisagent mettre la main à la pâte dans le processus d'intégration et/ou faire appel aux organismes compétents s'ils souhaitent un succès à long terme des leurs démarches.

5. Retombés des résultats pour l'organisme

Le présent mandat a permis à la Mosaïque de réaffirmer son expertise avec la clientèle immigrante au sein de la communauté socio-économique de Rouyn-Noranda. L'organisme s'est engagé à partager les résultats avec les différentes tables et comités qui sont actifs actuellement afin d'orienter le plan d'action global de la ville en fonction des besoins réels énoncés plus tôt. Aussi, notre MRC est actuellement dans l'attente d'une réponse pour un projet de concertation déposé au MIDI et ce bilan, nous l'espérons, permettra de bien cibler les actions à poser.

À la lumière des résultats et de leur analyse, il nous est apparu clair que la Mosaïque devra continuer de s'affirmer pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes et nous croyons en notre potentiel d'être la porte d'entrée naturelle et incontournable par notre expertise en termes de rapprochements interculturels, nos services d'accompagnement et notre capacité de bien orienter les individus vers les ressources dont ils ont réellement besoin. Beaucoup de travail reste à faire, la pression se fait sentir de la part des entrepreneurs. Des actions autonomes ont commencé à poindre, mais le dialogue entre les organisations s'accentue. Nous espérons que ce bilan permettra de cibler les priorités d'action et de réunir toutes les parties intéressées autour de ces mêmes priorités.

La Mosaïque souhaite y parvenir par une participation active dans les efforts de concertation et de mobilisation avec les acteurs du milieu et en continuant ses actions vers l'amélioration de ses pratiques administratives et de gouvernance qui permettront d'assurer sa pérennité et son développement. Par ailleurs, la Mosaïque souhaite contribuer activement au déploiement des actions dans le dossier de la régionalisation de l'immigration grâce à ses contacts récurrents avec les organismes clés en dehors de l'Abitibi-Témiscamingue (TCRI, Alpa, Collectif et PROMIS) et ainsi assumer cette responsabilité telle qu'elle est stipulée dans ses ententes avec le MIDI.

Le premier défi de la Mosaïque, dans le contexte actuel, sera d'augmenter ses ressources financières afin de maintenir minimalement deux ressources à temps plein et même de prévoir une relocalisation du lieu de travail afin d'accroître l'équipe et éventuellement, se déployer régionalement. L'organisme jongle actuellement avec des ressources restreintes et a un vif souhait de se développer en fonction de son expertise propre. Une fois les assises solidifiées, il sera plus facile de diversifier l'offre des services pour répondre aux besoins croissants. Déjà, l'ajout d'une intervenante à temps plein a permis de débuter des actions en ce sens, d'ajouter de la rigueur dans l'accompagnement et les suivis aux individus dans l'optique de répondre adéquatement aux nombres grandissants de dossiers.

Les groupes de discussion qui ont été menés dans l'accomplissement de ce mandat ont d'ailleurs fait ressortir l'importance pour la Mosaïque de consulter ses membres de manière plus soutenue afin de rendre l'expérience d'accompagnement encore plus pertinente et adéquate. Pour se faire, l'organisme devra réévaluer régulièrement ses méthodes de travail afin d'adapter et de peaufiner ses pratiques d'accompagnement en mettant en place des mécanismes de rétroaction de la part de sa clientèle.

La Mosaïque, avec sa charte régionale, est le seul organisme qui consacre exclusivement sa mission aux personnes immigrantes en Abitibi-Témiscamingue. Sa volonté de déploiement et son expertise est essentielle et aura une valeur ajoutée pour le développement régional de par son approche holistique de l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

6. Conclusion

Avant de conclure, nous tenons à remercier le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion de nous avoir donné l'opportunité de réaliser ce mandat. La confiance démontrée envers un notre organisme en plein déploiement a contribué à nourrir nos réflexions et à établir nos priorités futures par la richesse de l'information recueillie. Nous souhaitons réitérer notre désir de collaborer avec vous pour développer des projets structurants et mobilisateurs.

Nous espérons que le gouvernement s'engagera dans des actions menant à la transformation des mentalités et en mettant en place des politiques inclusives dans une perspective écosystémique de l'humain et non basées uniquement sur les besoins économiques du moment. L'ensemble de la société québécoise devra prendre conscience du rôle qu'elle a à jouer dans l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes au Québec (Vatz, Laaroussi, M et Charbonneau J., 2001, p.120-122).

Plus encore, il est évident que les actions menées par les acteurs impliqués dans l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrantes à Rouyn-Noranda devront être cohérentes, mobilisées, concertées et empreintes de coopération pour l'atteinte de l'objectif commun d'accueillir à d'enraciner les personnes immigrantes. Que ce soit au niveau de la qualité de vie (logement, du transport, garderie, accessibilité aux soins de santé et aux services complémentaires adaptés tel l'apprentissage du français), de la qualité des emplois disponibles (rémunération, horaire de travail, avantages sociaux, reconnaissance des acquis et compétences), ou de la sensibilisation, il reste un immense travail à accomplir pour favoriser les rapprochements interculturels qui passent par la compréhension de l'autre pour aboutir à une cohabitation saine. Comme le disait un participant; « Il nous faut devenir le nec plus ultra de l'accueil et de l'intégration au Québec du fait que nous sommes l'une des régions les plus touchées par la pénurie de main-d'œuvre ».

Dans le contexte qui nous pousse à solliciter l'aide de travailleurs étrangers pour pourvoir à nos emplois, il sera primordial que les employeurs mobilisent des ressources, qu'elles soient humaines et/ou pécuniaires, s'ils souhaitent accueillir et retenir des travailleurs temporaires et permanents dans leurs équipes. Il n'existe pas d'« immigrants parfaits »; il existe des humains avec tout ce que son caractère multidimensionnel peut apporter. Le processus de recrutement à l'étranger nécessite des efforts qui doivent être connus et considérés avant de se lancer dans l'aventure. Néanmoins, ces mêmes employeurs auront besoin de soutien gouvernemental, devraient mieux se renseigner sur les services d'accueil et d'intégration offerts en région et faire confiance aux organismes qui les dispensent. Les organismes auront aussi besoin d'un appui gouvernemental plus adapté à la réalité et devront être créatifs et à l'écoute des besoins du milieu pour offrir des services qui s'arriment avec les besoins, le tout, en respectant les missions de base sous lesquelles ils se sont initialement formés.

7. Recommandations

L'immigration est un phénomène mouvant auquel il faut constamment s'adapter. Le cadre de nos réalités territoriales et économiques actuelles et les différentes personnes que nous avons interrogées tout au long de la recherche nous amène à faire les recommandations suivantes, en espérant qu'elles inspireront à faire évoluer les mentalités de notre société :

ÉTABLISSEMENT DURABLE

L'établissement durable sera le résultat de la cohérence et de la planification des actions posées dans tous les autres enjeux de l'immigration à Rouyn-Noranda. Ces enjeux ne dépendent pas seulement de la communauté, mais de l'orientation que prendront les politiques gouvernementales qui seront mises en place;

MESURES GOUVERNEMENTALES PRÉCONISÉES

- Arrimer l'immigration avec la capacité d'accueil de la Ville et augmenter le nombre au fur et à mesure que des actions sont mises en place (logement, services sociaux et services d'accompagnement et d'intégration) pour les accueillir.

- Contribuer davantage à la pérennité des organismes dédiés à l'immigration sous forme de soutien à la mission et élargir l'accessibilité des personnes à des programmes tels que le PRInt afin de favoriser un accompagnement au plus grand nombre d'individus possible dans leur apprentissage de la culture québécoise.

- Reconnaître et promouvoir le caractère multidimensionnel de l'immigration en alignant les mesures en matière de services aux individus;

- Rassembler la population et promouvoir l'interculturalisme décrit par G. Bouchard afin d'amorcer un changement profond de mentalité dans la population pour que celle-ci se sente concernée et ouverte à l'immigration;

- Investir dans les services pour assurer une qualité de vie pour tous (santé physique et psychologique et garderie, entre autres);

- Octroyer plus de ressources aux organismes de régionalisation pour favoriser l'augmentation des actions et des résultats dans les régions hors agglomération;

- Donner les moyens aux entreprises et aux organismes communautaires d'offrir les meilleures conditions d'intégration en tenant compte des réalités territoriales, notamment en allégeant la charge administrative et réglementaire pour permettre de se concentrer sur la mission;

- Élargir la clientèle admissible à la francisation et instaurer des mesures en ce sens;

- Élargir la clientèle admissible aux services d'aide à l'emploi;

- Définir, clarifier et faire respecter les droits et obligations des intervenants qui œuvrent dans l'immigration ou qui y font appel pour combler un besoin (entreprises, agences de recrutement, individus);

- Déployer en région des ressources supplémentaires du MIDI et du ICC afin d'informer les individus, entreprises et organismes communautaires sur les procédures administratives en immigration;

- Développer des outils en ligne et/ou une ligne téléphonique dédiée aux organismes communautaires œuvrant spécifiquement auprès de la clientèle immigrante leur permettant d'offrir un soutien adéquat pour les questions administratives qui lui sont adressées par les individus et les entreprises;

- En ce qui concerne la reconnaissance des acquis : « 1) Rendre le système d'enseignement et de formation plus réactif aux besoins du marché, 2) continuer d'investir massivement dans l'éducation et 3) renforcer le rôle des agences d'emploi et des services de placement situés dans les établissements scolaires » (Bourdabat et Montmarquette, 2017).
  Continuer d'améliorer les processus et délais de traitement des dossiers de;

- Maintenir le programme du PEQ pour les étudiants étrangers ayant complété leur formation au Québec;

- Favoriser et développer les initiatives entrepreneuriales en région;

- Offrir des incitatifs d'établissement en région, à l'installation et quelques années plus tard pour contribuer à l'établissement durable;

- Arrimer les différents ministères afin qu'ils puissent se concerter pour optimiser la distribution et l'utilisation des différents programmes gouvernementaux;

- Offrir des incitatifs fiscaux aux entreprises qui tiennent compte de leur capacité de payer pour atténuer l'impact des coûts élevés d'attraction et de recrutement à l'étranger;

- Offrir des incitatifs fiscaux pour inciter les entreprises à offrir à leurs employés des avantages sociaux;

- Créer une base de données via le MIDI des personnes immigrantes qui choisissent de s'installer à Rouyn-Noranda, soit par la régionalisation ou l'immigration internationale. Le fait de répertorier les nouveaux arrivants sur le territoire permettrait d'être proactifs dans nos démarches d'intégration, d'assurer un accueil chaleureux et personnalisé et de rassembler davantage les individus autour des actions qui visent le rapprochement interculturel;

- Se doter d'un réseau de transport en commun interrégional plus rapide que l'autobus et plus accessible que l'avion entre la métropole et les régions éloignées et considérer ce développement comme un outil d'attraction et d'occupation du territoire;

- Prévoir des budgets pour développer le volet de sensibilisation :
  - Auprès de la population locale afin d'enrayer la peur de l'autre et de faire comprendre qu'est-ce qu'une réelle inclusion;
  - Auprès de la population immigrante afin qu'ils comprennent la société dans laquelle ils vivent et faciliter l'adaptation et l'intégration;
  - Auprès des agents des services frontaliers et fonctionnaires de l'état concernant la vie et les différentes réalités régionales. En ce moment, nous avons entendu plusieurs histoires qui nous indiquent que des préjugés envers les régions y sont véhiculés;
  - Auprès des entreprises concernant la surqualification des employés immigrants;

- Arrimer les différents ministères afin qu'ils puissent se concerter pour optimiser la distribution et l'utilisation des différents programmes gouvernementaux.

VILLE DE ROUYN-NORANDA

- Exercer un leadership fort et légitime pour amener les acteurs du milieu à dialoguer ainsi qu'à travailler de façon concertée et complémentaire.

- Encourager la construction de logements abordables sur le marché;

- Adapter l'offre de transport en commun;

- Veiller à ce que les loisirs, les activités sportives et culturelles soient accessibles à tous;

- Encourager les efforts pour faire évoluer les mentalités et encourager les citoyens à s'ouvrir à l'autre,

CONCERTATION LOCALE ET RÉGIONALE

- Nommer une personne neutre et dédiée pour unifier les différents mécanismes concertation locaux en un seul comité et rassembler les forces sous un leadership fort de la VRN;

- Créer ou utiliser des structures déjà en place pour favoriser la concertation régionale, consolider les actions et permettre à la régionalisation de se déployer plus efficacement;

- Envisager la mise en place d'un registre des immigrants arrivants en région pour qu'ils soient immédiatement pris en charge et orientés vers les bonnes ressources pour favoriser l'établissement durable;

- Mobiliser, les entreprises, les organismes et les institutions d'enseignement pour qu'ils participent aux efforts pour faire évoluer les mentalités et encourager les citoyens à s'ouvrir à l'autre;

- Développer des stratégies régionales de sensibilisation pour la communauté d'accueil et les personnes immigrantes

ENTREPRISES

- Instaurer et mettre en œuvre des politiques d'inclusion dans leur milieu;

- Développer le parrainage professionnel;

- S'ouvrir à travailler en partenariat avec les organismes dédiés en immigration pour offrir des services en entreprise nécessaire à l'intégration globale d'une personne immigrante (francisation, ateliers, rapprochements interculturels, accompagnement individuel);

- Référer les membres de la famille aux organismes en place pour qu'ils soient adéquatement accompagnés dans leur intégration;

INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

- Continuer de développer l'offre de formation en lien avec les besoins du marché du travail et de la reconnaissance des acquis pour attirer les individus en région;

- Continuer les efforts pour le placement étudiant en entreprise;

ORGANISMES

- Adapter les horaires de francisation à la réalité des travailleurs et offrir des services en entreprises;

- Développer l'offre de services en fonction de sa mission;

- Repenser et adapter les méthodes d'intervention pour s'assurer qu'elles soient réellement inclusives (Vatz-Laaroussi, M. et Charbonneau, J. (2001).

- Développer une stratégie de représentation dans les entreprises pour faire connaître les services offerts dans le cadre de leur mission;

- Développer des actions avec les partenaires du milieu et promouvoir des activités déjà existantes en matière de rapprochement interculturel;

- Consolider les liens avec les différentes communautés culturelles de la ville;

- Provoquer davantage les opportunités de rapprochement interculturel.

Annexe 1

Liste de documents consultés lors de la réalisation de la recherche documentaire

Akbari, A. et Sun, C. (2006). *Attirer et retenir les immigrants : quelles sont les mesures prises dans le Canada Atlantique ?* Nos diverses cités, vol. 2, p. 142-147.

Bilodeau, A. (2013). *Le rôle de la qualité de vie dans la rétention des immigrants en région Québécoise : le cas du Saguenay-Lac-Saint-Jean.* Mémoire. Université du Québec, institut national de la recherche scientifique, p. 43 à 85.

Block, T. (2006). *Comment attirer et retenir les nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury en Ontario*. Nos diverses cités, vol. 2, p. 41-48.

Beaupré, S. (2001). *Colloque sur l'immigration, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.* Rouyn-Noranda : Université du Québec en Abitbi-Témiscamingue.

Bouchard, G. (2011). *Qu'est-ce que l'interculturalisme ?* Revue de droit de McGill, volume 56 (numéro 2), p. 395 – 468. https://www.erudit.org/fr/revues/mlj/2011-v56-n2-mlj1517315/1002371ar.pdf

Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2017). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec*, Rapport de projet. Montréal, Montréal : Centre interdisciplinaire de recherche en analyse des organisations. https://cirano.qc.ca/files/publications/2017RP-03.pdf

Cabinet du ministre de l'Immigration, de la diversité et de l'Inclusion. (2018). Acccueil et intégration des personnes immigrantes en région — 1,8 M$ pour identifier les besoins du milieu, communiqué de presse CNW Telbec. https://www.newswire.ca/fr/news-releases/accueil-et-integration-des-personnes-immigrantes-en-region---18-m-pour-identifier-les-besoins-du-milieu-677637393.html

Conférence régionale des élus de l'Abitibi-Témiscamingue. (2007). La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 : Avis. Rouyn-Noranda : Conférence régionale des élus de l'Abitibi-Témiscamingue.

Derwig, T. et Krahn, H. (2006). *Stratégies d'Edmonton pour attirer et retenir les nouveaux arrivants*. Nos diverses cités, vol. 2, p. 11-15.

Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'immigration et des communautés culturelles. (2013). *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012.* Québec : MICC.

Donaldson, I. (2006). *Projections démographiques et intégration multiculturelles des personnes de minorités visibles dans les régions urbaines du Canada*. Nos diverses cités, vol. 2, p. 162-170.

Gourd, B.-B. 2016. *Avec le rêve pour bagage : les immigrants à Rouyn-Noranda, 1925 à 1980. Rouyn-Noranda* : Les éditions du Quartz.

Haince, M.-C. (2014). *La domestication de l'Autre ou la fabrication de l'« immigrant parfait ».* Diversité urbaine, 14 (1), p.95–116. https://doi.org/10.7202/1027816ar

Institut de la statistique du Québec. (2018). Bilan démographique du Québec, édition 2018. Québec : Auteur. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2018.pdf

Institut de la Statistique du Québec. (2015). *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats méthodologiques et empiriques.* Québec : Auteur http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/indicateur-synthetique-qualite.html

Institut de la statistique du Québec. (2019). *La migration interrégionale au Québec en 2017-2018 : les gains continuent d'augmenter dans les Laurentides et en Montérégie*. Québec : Auteur.

Institut de la Statistique du Québec. (2017). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie – Édition révisée*. Québec : Auteur. http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_Qualite_emploi_2017H00F00.pdf

Institut du Québec. (2019). *Bilan 2018 de l'emploi au Québec : L'émergence d'un clivage entre la métropole et les régions.* Québec : Auteur. https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/bilan-de-l'emploi-2018vfaf68454ac9186762bc5eff00000592ac.pdf

Lacroix, K. 2014. *Les relations de travail entre travailleurs natifs et travailleurs immigrants en Abitibi-Témiscamingue; recherche-action sur les pratiques des ressources humaines du domaine minier*. Mémoire. Montréal : Université du Québec à Montréal.

Le Carrefour de l'immigration de l'Abitibi-Témiscamingue. (2004). *Mémoire : consultation portant sur la planification des niveaux d'immigration pour la période 2005-2007 au Québec.* Rouyn-Noranda : Auteur.

L'observatoire de l'Abitbi-Témiscaminue. (2019). *Les portraits de la région, Iimmigration*. Rouyn-Noranda. Auteur https://www.observat.qc.ca/documents/publication/oat_2019_portrait_immigration_vf.pdf

Ministère de la Santé et des services sociaux. (2011). Commission sur la participation au marché du travail des travailleuses et travaillleurs expérimentés de 55 ans et plus. Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec. https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_rapport_commission_nationale.pdf

Mulholland, M.-L. (2006). *Guelph : Une destination prometteuse pour les nouveaux arrivants*. Nos diverses cités, vol. 2, p. 35-40.

Ouedraogo, A.E. (2012). *Processus d'intégration et de rétention des immigrants dans les régions non métropolitaines; analyse d'une cohorte de jeunes migrants installés dans des villes moyennes du Québec.* Thèse de doctorat, Université du Québec à Rimouski. Rimouski, p.39 à 77.

Paquin, N. 1979. Histoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Rouyn : Collège du Nord-Ouest. http://depositum.uqat.ca/433/1/normandpaquin.pdf

Robert, A.-M., Gilkinson, T. (2012). *Santé mentale et bien-être des immigrants récents au Canada : Données de l'enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada.* Citoyenneté et Immigration Canada, p. 1 à 17) https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/francais/pdf/recherche-stats/sante-mentale.pdf

Simard, M. (2011). *Quand la famille pèse dans la balance… lors de la décision d'aller vivre en milieu rural ou de le quitter.* Enfances, Familles, Générations, numéro 15, p. 135 -147.

St-Amour, M. et Ledent, J. (2010). *Attraction et rétention des immigrants récents hors Montréal : Une analyse longitudinale par cohorte d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004).* Cahiers québécois de démographie, volume 39, Numéro 1, p.59 à 90.

Vatz-Laaroussi, Charbonneau, Johanne. (2001). *L'accueil et l'intégration des immigrants : à qui la responsabilité? Le cas des jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes.* Lien social et Politiques, numéro 46, p.111 à 124

Vérificateur général du Québec, 2017, Rapport du vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018 automne 2017 – chapitre 5, Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Ville de Rouyn-Noranda. (2018). Politique de soutien aux organismes de Rouyn-Noranda. Rouyn-Noranda : Auteur. http://www.ville.rouyn-noranda.qc.ca/fr/page/politique-de-soutien-aux-organismes/

ENTREVUES :

Pepin Roy, C. et Beaudry, M.-F. (2019, 5 février). Groupe de discussion : personnes issues de la communauté d'accueil, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C. et Beaudry, M.-F. (2019, 11 février). Groupe de discussion : acteurs socioéconomiques, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C. et Beaudry, M.-F. (2019, 12 février). Groupe de discussion : personnes issues de l'immigration, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C., Beaudry, M.-F. et Lambert-Baril, S. (2018, juin). Groupe de discussion : personnes issues de l'immigration, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C. (2019, 12 février) entrevue individuelle #1, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C. (2019, 8 mars) entrevue individuelle #2, Rouyn-Noranda.

Pepin Roy, C. (2019, 3 juin) entrevue individuelle #3, Rouyn-Noranda.

Annexe 2

Liste d'organismes consultés lors de la réalisation des groupes de discussion

Bureau de la députée de la circonscription d'Abitibi-Témiscamingue pour le Nouveau parti démocratique – Christine Moore

Bureau de la députée de la Circonscription de Rouyn-Noranda – Témiscamingue pour Québec Solidaire — Émilise Lessard-Therrien

Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue

Centre local de développement de Rouyn-Noranda

Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda

Centre Polymétier

Centre ressource jeunesse de Rouyn-Noranda

Commission scolaire de Rouyn-Noranda

Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda

Fédération de l'UPA d'Abitibi-Témiscamingue

La Mosaïque, association interculturelle de Rouyn-Noranda

Maison de la Famille de Rouyn-Noranda

Membres de la Table des nouveaux arrivants de Rouyn-Noranda

Ressources Falco – Mine Horne 5

Société d'aide au développement des collectivités de Rouyn-Noranda

Technosub (entreprises)

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Ville de Rouyn-Noranda

Vision travail

Annexe 3

Sujets approfondis lors de la recherche documentaire

1. <u>Acteurs clés</u>

1.1. Quels sont les acteurs clés de la région qui posent des actions en lien avec chacun des thèmes ci-dessus?

1.2. Quels sont leurs rôles?

1.3. Quelles actions sont réalisées par chacun des acteurs nommés en lien avec les thèmes?

1.4. Quels sont les partenaires avec qui ces acteurs collaborent pour la mise en place de leurs actions?

1.5. Quels sont les acteurs touchés par les enjeux de l'immigration dans la région, mais qui ne sont pas mobilisés, c'est-à-dire, qui ne posent aucune action ou qui ne sont pas impliqués dans le processus d'attraction et établissement durable des personnes immigrantes?

2. <u>Concertation</u>

2.1. Quels sont les mécanismes de concertation existants dans la région et qui sont pertinents au regard des thèmes?

2.2. Quels sont les acteurs impliqués dans ces mécanismes de concertation?

2.3. Quels sont les projets ou activités qui émanent de ces concertations?

2.4. Quelles sont les retombées et la portée des actions issues de ces mécanismes de concertation?

2.5. L'organisme peut aborder toute autre question qu'il juge pertinent d'ajouter au sujet de la concertation.

3. <u>Politiques, projets et stratégies</u>

3.1. Quelles sont les politiques mises en place par les instances municipales au regard des thèmes?

3.2. Quelle est la portée de ces politiques, le cas échéant?

3.3. Quels sont les projets mis en place pour les acteurs locaux en lien avec les thèmes?

3.4. Quelle est la portée de ces projets?

3.5. Quels sont les plans stratégiques mis en place par les instances municipales ou des organisations locales?

3.6. Quelle est la portée de ces stratégies, le cas échéant?

3.7. Est-ce qu'il y a d'autres dispositifs de planifications existants dans la région?

3.8. Quelle est la portée de ces autres dispositifs?

4. <u>Offre de service aux personnes immigrantes</u>

4.1. Quels sont les types de services offerts aux personnes immigrantes qui s'installent dans la région? (Inclure les services offerts par l'organisme et par d'autres organismes.)

4.2. Comment les personnes immigrantes entrent-elles en contact avec les organismes qui offrent des services?

4.3. Selon vos connaissances, est-ce qu'il y a des mécanismes existants pour favoriser les échanges et la rencontre entre les personnes immigrantes et les personnes natives de la région.

4.4. Quelles sont les clientèles qui ne sont pas jointes ou qui ne sont pas admissibles aux services offerts?

4.5. Selon votre expertise, quelles sont les raisons qui empêchent l'accès de ces clientèles aux services offerts?

4.6. Selon votre expertise en matière d'immigration, quels services devraient être offerts et ne le sont pas actuellement?

4.7. Selon votre expertise, quelles sont les barrières à l'attraction, à l'intégration et à l'établissement durable des personnes immigrantes dans la région?

5. Caractéristiques des milieux

5.1. Selon vos connaissances, quel est l'état des relations interculturelles dans votre région? Est-ce que les personnes natives sont ouvertes à l'immigration et est-ce qu'elles valorisent la diversité ethnoculturelle?

5.2. Pour chacun des services énumérés ci-dessous, veuillez nommer les facteurs qui peuvent contribuer ou freiner l'attraction et l'établissement durable de personnes immigrantes dans la région?

- Transport
- Services de garde
- Logement
- Culture, sport et loisir
- Éducation et scolarité
- Services de santé
- Autres « services »
    - Préciser les facteurs pour chacun des autres « services ».

6. Promotion de la région

6.1. Quels sont les efforts réalisés pour promouvoir la région aux fins de favoriser l'attraction et l'établissement durable de personnes immigrantes?

Annexe 4

Questions pour les groupes de discussion

Questionnaire pour le groupe 1

Destiné aux personnes immigrantes et de minorités ethnoculturelles. Les questions posées à ce groupe de personnes visent essentiellement à explorer leur vécu quant au processus d'installation en région et les perceptions quant aux processus d'intégration dans la collectivité.

1. Si vous aviez à décrire votre perception générale quant à la vie en région, en quelques mots seulement, quels seraient ces mots? Dites ce qui vous vient spontanément à l'esprit.

2. Comment avez-vous entendu parler des opportunités de vivre en région?

3. Quelles sont les principales raisons qui vous ont motivés à vous installer en région?

4. Quelles ont été vos attentes en venant vivre en région?

   4.1. Est-ce que jusqu'à présent, la réalité correspond à ces attentes?

   4.2. Le cas échéant, quelles attentes n'ont pas été comblées?

5. En ce qui concerne l'installation, quelles difficultés particulières avez-vous vécues pour trouver des services (école, logement, garderie, transport, etc.) pour répondre à vos besoins ou ceux de votre famille?

6. En ce que concerne le sentiment d'appartenance à votre milieu d'accueil, sentez-vous que vous faites partie de la communauté?

   6.1. Quels éléments justifient vos réponses?

7. Quels types d'activités ou caractéristiques du milieu vous ont permis de vous approcher des personnes de la société d'accueil?

8. Selon vous, ces opportunités de rapprochement sont-elles suffisantes?

   8.1. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré?

   8.2. Quels sont les principaux obstacles à votre intégration?

9. En ce que concerne le marché de travail, comme considérez-vous votre expérience? Le cas échéant, celle de votre conjointe ou conjoint?

10. Quelles raisons pourraient vous amener à quitter la région?

11. Une collectivité accueillante et inclusive réunit un certain nombre de caractéristiques, en voici quelques-unes :
    a) L'opportunité d'emploi et d'affaires;
    b) L'accès équitable et le traitement équitable sur le marché du travail;

c) La reconnaissance à leur juste valeur des acquis et des compétences;
d) La valorisation de la diversité ethnoculturelle;
e) Le soutien aux échanges et le réseautage.

11.1. En considérant les énoncés précédents, considérez-vous que votre collectivité est accueillante et inclusive?

11.2. Quels éléments justifient vos réponses?

11.3. S'il y a d'autres caractéristiques qui rendent votre collective accueillante et inclusive, quelles sont ces caractéristiques?

12. Avez-vous d'autres commentaires à exprimer?

Questionnaire pour le groupe 2

Destinées aux personnes de la société d'accueil, les questions posées à ce groupe visent essentiellement à explorer leur perception générale à l'égard de la présence de personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans leur collectivité et le rôle qu'elles peuvent jouer afin de favoriser leur établissement durable.

1. Que pensez-vous de la stratégie du gouvernement de faire davantage appel à l'immigration comme partie de la solution pour résoudre le manque de main-d'œuvre dans votre région?

2. Pourquoi votre communauté souhaiterait-elle accueillir des personnes immigrantes?

3. Pourquoi votre communauté serait-elle prête à accueillir des personnes immigrantes?

4. Comment votre communauté contribue-t-elle à l'intégration des personnes immigrantes?

5. Quels impacts l'arrivée des personnes immigrantes peut-elle avoir dans votre communauté?

6. Quelles seraient les actions à mettre en place pour favoriser les contacts entre les personnes de la communauté d'accueil et les personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles?

7. Une collectivité accueillante et inclusive réunit un certain nombre de caractéristiques, en voici quelques-unes :
   a) L'opportunité d'emploi et d'affaires;
   b) L'accès équitable et le traitement équitable sur le marché du travail;
   c) La reconnaissance à leur juste valeur des acquis et des compétences;
   d) La valorisation de la diversité ethnoculturelle;
   e) Le soutien aux échanges et le réseautage.

   7.1. En considérant les énoncés précédents, considérez-vous que votre collectivité est accueillante et inclusive? Expliquez votre perception.

8. Quelles actions pourraient être posées par le gouvernement et ses partenaires afin d'améliorer les relations entre les personnes immigrantes et la communauté d'accueil?

9. Comment la discrimination et le racisme peuvent-ils nuire à l'établissement de bonnes relations entre les personnes immigrantes et les personnes de la communauté d'accueil?

10. Est-ce que quelque chose a été oublié? Est-ce que quelqu'un parmi vous souhaite ajouter autre chose, apporter une précision?

- J'invite les personnes qui estimeraient n'avoir pu dire tout ce qu'elles pensaient au regard de l'une ou l'autre question au cours des échanges qui viennent d'avoir lieu, et qui le souhaiteraient, à fournir leur point de vue par écrit en l'envoyant par courriel à (adresse courriel).

-

Questionnaire pour le groupe 3

Ce questionnaire est destiné aux employeurs, acteurs politiques, acteurs économiques (autres que les employeurs), organismes communautaires œuvrant auprès des personnes immigrantes, organismes en employabilité, institutions publiques, associations ethnoculturelles et autres acteurs jugés pertinents. Les questions posées à ce groupe de personnes visent essentiellement à connaitre leurs perceptions quant à leur rôle, leur vision et leur engagement dans le processus de régionalisation de l'immigration et d'établissement durable.

Si vous aviez à décrire le rôle de votre organisation dans le processus d'attraction et d'établissement durable des personnes immigrantes dans la région, en quelques mots seulement, quels seraient ces mots? Dites ce qui vous vient spontanément à l'esprit.

1. Dans l'exercice de votre rôle, comment contribuez-vous à l'attraction et à l'établissement durable de personnes immigrantes dans votre région?

2. Quels sont les enjeux prioritaires auxquels les acteurs doivent prêter attention pour assurer de meilleurs résultats en matière d'attraction et d'établissement durable de personnes immigrantes dans votre région?

3. Quels sont les défis que votre organisation doit relever pour que vos actions en matière d'attraction et d'établissement durable de personnes immigrantes obtiennent de meilleurs résultats?

4. Quels acteurs locaux devront être impliqués dans les efforts que votre organisation mène en matière d'attraction et d'établissement durable de personnes immigrantes?

    4.1. De quelle manière la présence de ces acteurs pourrait-elle contribuer à l'action menée par votre organisation?

5. Quels sont les principaux défis de l'établissement durable de personnes immigrantes et de leur rétention dans votre région?

6. Selon la connaissance que vous avez de votre milieu, quelles sont les raisons qui amènent une personne immigrante à venir s'établir dans votre région?

7. Selon la connaissance que vous avez de votre milieu, quelles sont les raisons qui amènent une personne immigrante à quitter votre région?

8. Quels sont les facteurs, raisons ou circonstances qui vous amènent à penser que votre région est prête à accueillir des personnes immigrantes?

9. Dans votre domaine d'activité ou d'intervention, quels sont les besoins pour mieux attirer des personnes immigrantes?

10. Pourquoi considérez-vous que votre région est prête à accueillir des personnes immigrantes?

11. S'il y a lieu, quelles sont les caractéristiques de votre milieu qui pourraient empêcher que les personnes immigrantes s'installent à long terme dans votre région?

12. S'il y a lieu, quelles sont les caractéristiques de votre milieu qui pourraient amener les personnes immigrantes à s'installent à long terme dans votre région?

13. Sentez-vous que votre organisation et son personnel sont suffisamment mobilisés par les enjeux de la régionalisation de l'immigration?

    13.1. Le cas échéant, qu'est-ce qui serait requis pour une plus grande mobilisation?

14. Une collectivité accueillante et inclusive réunit un certain nombre de caractéristiques, en voici quelques-unes :
    a) L'opportunité d'emploi et d'affaires;
    b) L'accès équitable et le traitement équitable sur le marché du travail;
    c) La reconnaissance à leur juste valeur des acquis et des compétences;
    d) La valorisation de la diversité ethnoculturelle;
    e) Le soutien aux échanges et le réseautage.

    14.1. En considérant les énoncés précédents, considérez-vous que votre collectivité est accueillante et inclusive?

        14.1.1. Quels éléments justifient vos réponses?

15. S'il y a d'autres caractéristiques qui rendent votre collective accueillante et inclusive, quelles sont ces caractéristiques?

16. Est-ce que quelque chose a été oubliée?

17. Est-ce que quelqu'un parmi vous souhaite ajouter autre chose, apporter une précision?