

Diagnostic et plan d'action en matière d'attraction, d'intégration citoyenne, d'établissement durable et de pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles de la MRC des Etchemins



Recherche et rédaction

Carrefour jeunesse-emploi les Etchemins

Sonia Boutin, directrice générale

Hélène Gingras, agente d'intégration des nouveaux arrivants

Membres du comité pilote

MRC des Etchemins

Marilyne Dorval, Conseillère en développement économique

Mathieu Baillargeon, Agent en développement rural et culture

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches

Sébastien Provost, Organisateur communautaire

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Julie Rodrigue, Conseillère en immigration régionale | Direction régionale Capitale-Nationale et Est du Québec | Antenne de Saint-Georges

Marlène Roy, Coordonnatrice et conseillère en immigration régionale | Direction régionale Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches | Antenne de Lévis

Municipalité de Sainte-Justine

Christian Chabot, Maire de Sainte-Justine

Dans le cadre du *Programme d'appui aux collectivités*

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Avec la participation financière de :





Table des matières

Mise en contexte	5
Historique des interventions et des résultats	7
Meilleures pratiques	9
Définitions	11
Étapes de la démarche	13
Portrait de la population immigrante	14
Enjeux relatifs à l'accueil, l'intégration et la participation des personnes immigrantes	21
Sommaire des enjeux	24
Consultations	26
Plan d'action	32

Définitions

Afin de faciliter la compréhension des notions abordées dans ce plan d'action, il est essentiel de définir certains termes.

Diversité ethnoculturelle

La grande variété des origines, des confessions religieuses et des cultures de la société québécoise.

Minorité visible

Les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Ex: Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.

Minorités ethniques

Les personnes, autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Ex: Allemand, Polonais, Bulgare, Portugais, Espagnol, Roumain, Grec, Russe, Hongrois, Ukrainien, Italien.

Nouvel arrivant

Toute nouvelle personne qui s'installe ou revient sur le territoire d'une des municipalités de la MRC des Etchemins, qu'il s'agisse de migration infrarégionale ou de l'arrivée d'individus provenant de l'extérieur de la région, toutes générations et toutes cultures confondues.

Personne immigrante

Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence.

Personne immigrante de deuxième génération

Les personnes nées au Canada d'au moins un parent né à l'étranger.

L'attraction

Ensemble d'activités permettant d'attirer des personnes immigrantes dans les régions du Québec.

L'intégration

Ensemble d'activités permettant aux personnes immigrantes d'acquérir les connaissances nécessaires pour participer pleinement à la vie collective.

La rétention

Ensemble des caractéristiques qu'un milieu détient ou des actions qui sont menées afin qu'il soit davantage accueillant et inclusif. Ce sont la qualité et la quantité de ses caractéristiques qui semblent susciter et influencer l'intérêt d'une personne immigrante de s'y installer et de rester ou de partir.

Préparation des milieux

Actions déployées afin de permettre aux collectivités de devenir accueillantes et inclusives en adaptant notamment les services aux personnes immigrantes et en les préparant à accueillir des personnes nouvellement arrivées.

Sensibilisation

Ensemble des activités permettant de sensibiliser les élus et élus, les employeurs et la population en général, quant à l'apport positif des personnes immigrantes, à l'importance de reconnaître et valoriser la diversité et à lutter contre le racisme et la discrimination.

Rapprochement interculturel

Activités permettant l'échange, le développement ou le renforcement des liens de confiance et de solidarité entre des personnes de toutes les origines au moyen de rencontres interculturelles.

Approche inclusive

L'approche interculturelle québécoise (l'interculturalisme) met l'accent sur le respect des différences entre les citoyennes et les citoyens d'origines diverses ainsi que sur une dynamique de rapprochement interculturel entre les personnes de toutes origines. C'est dans cet esprit que les municipalités sont conviées à se doter d'une politique de gestion de la diversité ou à mettre en place des mesures en matière de prévention du racisme et de la discrimination adaptée à la réalité et aux besoins de leur milieu. Ces actions favorisent l'inclusion et la participation à la vie du milieu.

1

¹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. (2008), Plan d'action gouvernemental 2008-2013, La diversité : une valeur ajoutée, Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, repéré à : <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PlanActionFavoriserParticipation.pdf>

Maryse Potvin. (2021), Université du Québec à Montréal, Allocution lors du Sommet de la diversité de Laval

Outil de collecte de données à l'intention des organismes responsables de réaliser l'analyse des besoins en matière d'attraction et de rétention des personnes immigrantes en région. (2018), p.3, repéré à : [Outil Collecte de donnees Diagnostic RechercheDocumentaire Appro.pdf](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/index-fra.cfm)

Statistique Canada, Dictionnaire, Recensement de la population. (2017), repéré à : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/index-fra.cfm>

Mise en contexte

La MRC des Etchemins, comptant un peu plus de 16 500 habitants, est située dans la région de Chaudière-Appalaches. Entourée de la Beauce avec sa vitalité entrepreneuriale et de Bellechasse avec sa volonté d'innovation et de coopération, les Etchemins est une MRC au fort potentiel de développement. Son économie repose principalement sur l'industrie agricole, forestière, acéricole et touristique. Avec les montagnes, les lacs, les grands espaces naturels, la paisibilité, l'accès à des services de proximité et l'accessibilité à des emplois de qualité, les résidents des Etchemins jouissent d'une qualité de vie favorable à leur bien-être.

De plus, le dynamisme du milieu, l'esprit de coopération et la disponibilité de terrains sont propices au développement économique. Il s'agit d'une région dynamique dont la population est en accroissement et où il y a beaucoup d'opportunités d'affaires. La MRC des Etchemins a pris cette opportunité au bras le corps avec son projet de Plan de relance économique. Effectivement, depuis septembre 2018, la MRC des Etchemins a déployé diverses phases de son plan de relance pour permettre aux entreprises de bonifier leurs infrastructures et à plus de projets de voir le jour. L'aide financière vise à soutenir des entreprises locales ou des coopératives pour faire des expansions, offrir de nouveaux services et embaucher, dans l'objectif de maintenir des services de proximité. La troisième phase est présentement en cours. Ce parcours s'étalant sur près de 4 ans a permis au milieu de se mobiliser, aux municipalités d'accueillir de nouvelles entreprises ou de voir se consolider les acquis des entreprises déjà en place, en misant leurs efforts, entre autres, sur les parcs industriels.

Dans la même lignée, le comité de développement stratégique de la MRC a vu le jour au printemps 2020 et implique plusieurs acteurs clés du milieu. Tous ont un but commun, celui de développer un territoire avec une identité forte. L'initiative de développement des Etchemins (iDéE), est justement une démarche issue du comité stratégique. Son objectif ultime à moyen terme est d'élaborer une stratégie d'attractivité et de rétention de la population. Le regroupement d'acteurs se penche sur les notions d'identité territoriale et de sentiment d'appartenance, sur les enjeux de l'emploi et de maintien des services de proximité. Ils réfléchissent sur le fait d'attirer des gens d'ailleurs, de retenir les jeunes d'ici ou de les faire revenir, ainsi qu'à l'accueil des nouveaux arrivants. En parallèle, les municipalités ont aussi leur propre démarche de revitalisation qui s'expriment par diverses mesures de développement local et d'accueil des nouveaux arrivants.

L'effervescence des dernières années a eu pour effet positif que les organismes se réseautent beaucoup entre eux et qu'il y a de la concertation sur le territoire. Les organismes et institutions incluant les représentants de la MRC des Etchemins prennent conscience de l'importance de se pencher sur la question de l'accueil et la rétention des personnes immigrantes dans la région. Le milieu s'est rendu compte qu'il y a déjà des personnes immigrantes sur le territoire et qu'en faisant

des efforts pour qu'ils se sentent bien, cela pourrait contribuer à l'atteinte des objectifs de rétention de la population émis par la MRC. C'est dans ce contexte qu'est arrivée la démarche du PAC.

Il faut aussi savoir que parallèlement, depuis 2014, nous avons constaté que le nombre de travailleurs étrangers a augmenté sur le territoire. De plus en plus, les entreprises des Etchemins ont recouru au recrutement international afin de pourvoir au manque de main-d'œuvre qualifiée dans leurs entreprises. Cette situation s'explique entre autres par le vieillissement de la population, le faible taux de natalité et le départ des jeunes vers les régions urbaines. Les démarches à l'étranger sont onéreuses et demandent beaucoup de temps aux entreprises. Les entreprises ont souvent recours à des agences de recrutement à l'international qui prennent en charge les démarches d'embauche, les papiers d'immigration et quelques démarches d'installation, par exemple la recherche de logement. Par contre, l'accueil, l'installation et l'intégration ne sont pas pris en charge par ces agences.

Bien qu'il y ait une concentration de la population immigrante travaillant chez Rotobec à Sainte-Justine, nous constatons une migration progressive des familles habitant à Sainte-Justine vers les villages à proximité pour faire l'acquisition de maisons. Ils tendent donc à faire la demande de résidence permanente et à vouloir s'établir à long terme dans la région. Nous savons que plusieurs familles immigrantes habitent à Lac-Etchemin. De plus, quelques familles habitent à Saint-Prosper, Saint-Zacharie, Saint-Camille, Sainte-Aurélie, Saint-Cyprien et Saint-Benjamin.

Pour ce qui est des initiatives en lien avec l'accueil de personnes immigrantes, la MRC des Etchemins n'a pas pour le moment de politique d'accueil. À notre connaissance, les services municipaux ne prennent pas d'initiatives structurantes pour adapter les services à leurs résidents issus de la diversité. On sent bien pourtant le souhait des institutions, des organismes communautaires et des entreprises de travailler ensemble pour se donner les moyens d'agir.

Historique des interventions et des résultats

Depuis quelques années, des initiatives ont été menées par le milieu communautaire et scolaire afin d'aider les personnes immigrantes à s'intégrer.

En septembre 2019, un projet pilote a été mené par le Carrefour jeunesse-emploi des Etchemins (CJEE) afin d'offrir un service pour répondre aux besoins urgents nommés par les personnes en situation d'immigration. En septembre 2020, le CJE a reçu le financement du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour le Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI). L'organisme compte 2 ressources pour satisfaire aux besoins des nouveaux arrivants. En résumé, les services du PASI consistent à informer et accompagner les participants dans les démarches d'installation, expliquer les différents services disponibles, référer vers les organismes, proposer des séances d'information de groupe pour favoriser l'intégration, finalement organiser des activités interculturelles et visites culturelles. Une approche initiée par le CJE a connu un grand succès selon un questionnaire du CISSS-CA et l'entreprise Rotobec. Il s'agit de l'accompagnement des groupes de travailleurs temporaires dès leur arrivée : ateliers d'introduction à la vie au Québec qui répondent à leurs besoins immédiats, suivi assidu durant leurs premiers mois au Québec, aide soutenue pour réaliser les démarches d'immigration pour la venue de leurs familles au Québec, accueillir les familles et accompagner lors du processus d'inscription des enfants à l'école.

Le Centre de Service Scolaire de la Beauce-Etchemin (CSSBE), plus particulièrement le Centre d'éducation aux adultes de Saint-Prosper et Sainte-Justine offre des cours de francisation depuis 2015. Selon un enseignant, pour l'année scolaire 2020-2021, 93 personnes étaient inscrites et le nombre d'étudiants aurait triplé depuis 7 ans. Les élèves ont tous un lien avec Rotobec, soit que l'élève est un employé de l'entreprise ou qu'il s'agisse d'une conjointe ou d'un conjoint. Trois enseignants et une éducatrice spécialisée y dispensent des services. Il faut noter que les services aux entreprises de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin offrent aussi les premières 50 heures de francisation directement dans les bureaux de l'entreprise à l'arrivée des travailleurs en sol québécois. De plus, le CSSBE a débuté des initiatives visant à faire des partenariats avec les organismes communautaires pouvant soutenir l'accueil des familles et des élèves allophones. Les thématiques abordées sont l'accueil des élèves allophones, les transitions scolaires, la discrimination et la compréhension par les parents du fonctionnement en contexte scolaire. Au secteur jeune, un partenariat a aussi été établi entre la classe de francisation des élèves allophones de la CSSBE, la maison des jeunes de Sainte-Justine et de Lac-Etchemin, ainsi que la municipalité de Sainte-Justine afin d'offrir l'accès gratuitement à des camps d'été pour les jeunes à l'été 2021.

Le Groupe Alpha des Etchemins a fait des ateliers de francisation et des activités immersives en français avec la clientèle immigrante depuis 15 ans. Ils réalisent des activités d'écriture, de lecture, d'expression orale sous différentes formes, bien que la mise en situation et l'action soient privilégiées.

Une des initiatives qui a connu un certain succès en termes de rencontre interculturelle à Sainte-Justine, provient de la communauté immigrante hispanophone avec l'appui du regroupement des brebis de Jésus et des membres de l'Église. Ils ont organisé des messes bilingues en espagnol et français. Ainsi, la population était invitée à découvrir leur culture par les chants, la célébration et une rencontre conviviale au sous-sol de l'Église de Sainte-Justine. Les Québécois ont pu échanger avec la communauté hispanophone dans l'organisation de l'événement et pendant celui-ci.

Finalement, en septembre 2020, une table de concertation en immigration a vu le jour. Elle est composée de représentants d'organismes communautaires, institutions scolaires, institution de santé, organisations municipales, entreprises et de deux personnes ayant vécu le processus d'immigration qui y siège à titre de citoyens. La table a débuté ses travaux par une réflexion sur les enjeux liés à l'accueil de personnes immigrantes. Les organismes ont aussi présenté chacune des initiatives qu'ils ont menées pour adapter leurs services à cette nouvelle clientèle.

Meilleures pratiques

Attraction

Dans plusieurs municipalités du Québec dont Bellechasse et ici même à Saint-Cyprien et Saint-Magloire, il existe plusieurs mesures de soutien touchant l'accès au logement locatif et à la propriété.

1. Formule : Le programme de revitalisation domiciliaire de Saint-Cyprien offre une bourse d'arrivée de 500 à 1000\$ (selon le nombre d'enfants) et une bourse supplémentaire de 500\$ à la naissance d'un enfant. La Relance de St-Magloire loue des maisons dont elle est la propriétaire, à des familles qui viennent s'établir. Les paiements de loyer pourront servir comme dépôt dans l'éventualité où la famille veut en faire l'acquisition. D'autres mesures variables selon chaque municipalité existent, telles qu'un remboursement de la taxe de bienvenue ou des taxes municipales, la vente de terrains municipaux à prix minimale, etc.

Objectif : Attraction et rétention des jeunes familles.

Accès aux services et rétention

Dans la MRC de Coaticook, comme dans plusieurs autres MRC, il existe un comité d'accueil.

1. Formule : *Brigade d'accueil* régionale pour les nouveaux arrivants. Groupe intergénérationnel et issu de la diversité, composé de bénévoles, en partenariat avec Place aux jeunes et chapeauté par une ressource de la MRC. 1 activité et un 5 à 7 par mois, un groupe Facebook, budget du conseil des maires.

Objectif : Organiser des activités telles que des randonnées extérieures, pique-nique, plage, montagne, kayak, spectacles et tournées des municipalités pour faire connaître le territoire.

Dans la MRC des Etchemins, les municipalités de Saint-Cyprien et de Saint-Camille adoptent une approche personnalisée pour les familles immigrantes.

1. Formule : Un responsable des loisirs, une adjointe administrative ou un directeur général invite personnellement les familles aux activités et au souper des nouveaux arrivants. L'idée que des personnes issues de l'immigration siègent à des comités afin qu'ils puissent donner leur point de vue a été initiée à Saint-Camille. Par exemple, des parents d'origine immigrante ont été invités à siéger à un comité de la politique familiale et sur d'autres comités en lien avec les familles et les activités. On pense aussi aux membres-citoyens sur la TCIE qui représentent la voix de personnes immigrantes.

Objectif : Favoriser l'accessibilité aux services et aux comités citoyen afin d'améliorer la prestation de services adaptés.

Dans la MRC du Fjord-du-Saguenay, des initiatives visent l'accès équitable aux services municipaux.

2. **Formule** : Mettre en place une séance d'information et de sensibilisation par année qui s'adresse aux élus, directeurs et employés municipaux. Accompagner les employés afin d'adopter des mesures concrètes pour rendre accessible aux personnes immigrantes les services de loisir, sport, plein air, culture et vie communautaire.
Objectif : Favoriser l'accès équitable, efficace et en continu aux services pour l'ensemble des personnes immigrantes.

Dotation

À la ville de Montréal et dans la MRC du Fjord-du-Saguenay, plusieurs initiatives ont été mises en place afin d'assurer l'équité quant à l'embauche de personnes issues de la diversité.

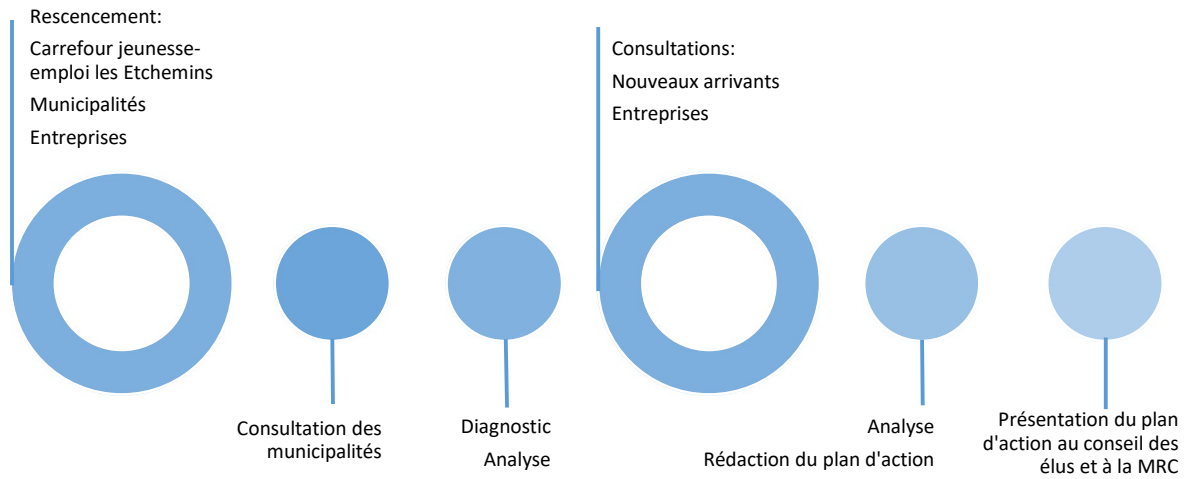
1. **Formule** : Le programme de *Parrainage professionnel* de la ville de Montréal permet d'offrir des stages rémunérés d'une durée de six mois dans 70 postes de domaines variés en lien avec la fonction publique et ce en collaboration avec Service Québec. Au Saguenay, le programme de *Parrainage professionnel/stages rémunérés* vise plutôt les entreprises consignées dans un répertoire selon leur susceptibilité d'adhérer au programme.
Objectif : Obtenir une expérience de travail significative qui aidera l'intégration sur le marché de l'emploi, développer un réseau dans le domaine d'emploi et mettre en valeur les compétences.
2. **Formule** : Travailler de façon innovante, en concertation avec les organismes concernés (exemple : cégep) pour faciliter l'accès à l'information et mieux faire reconnaître la procédure des acquis et compétences.
Objectif : Rendre plus rapide et efficace l'accès à la reconnaissance des acquis et compétences, et ultimement à des emplois à la hauteur de leurs compétences.

Sensibilisation

Dans les MRC de Beauce-Sartigan, de Robert-Cliche et de la Nouvelle-Beauce, plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place.

1. **Formule** : Capsules d'information destinées aux entreprises qui embauchent des travailleurs étrangers publiées dans les bulletins électroniques (CLD, chambre de commerce)
Objectif : Informer les entreprises sur les problématiques des agences de recrutement et consultants en immigration, les responsabilités et droits envers les travailleurs étrangers, etc.
2. **Formule** : Chronique radio hebdomadaire pour valoriser les apports des immigrants dans la région au-delà de la contribution comme main-d'œuvre (culture, investissement, intégration, célébration des fêtes dans différents pays, témoignages). Ces capsules touchent aussi certaines problématiques comme la surqualification des personnes immigrantes.
Objectif : Sensibiliser la population aux réalités et apports de personnes immigrantes.

Les principales étapes de la démarche



Portrait de la population immigrante

Depuis 2014, l'entreprise Rotobec a fait venir plus d'une centaine de travailleurs, pour la majorité de nationalités costaricaine et colombienne. Ces employés sont, pour la plupart, accompagnés par leur conjointe et leurs enfants dans l'année suivant leur arrivée dans la MRC des Etchemins. À ce nombre, seulement pour l'entreprise Rotobec, ce sont 40 travailleurs supplémentaires qui sont arrivés de mai 2019 à janvier 2020. Entre janvier et mars 2020, 10 conjointes et un total de 22 enfants sont arrivés au Québec. Entre novembre et janvier sont arrivés une dizaine de travailleurs. D'ici à septembre 2021, 20 autres sont attendus et peu après cette date, 10 autres. Selon la CSSBE, en juin 2019, ce sont 50 familles qui résidaient à Ste-Justine et les environs. Pour l'École des Appalaches et Fleur de soleil de Ste-Justine, ainsi que Notre-Dame de Lac-Etchemin, on parle d'environ 20 nouveaux élèves pour l'année scolaire 2019-2020 et de 22 nouveaux en 2020-2021. Le Carrefour jeunesse-emploi les Etchemins (CJEE) accompagne en ce moment une dizaine de travailleurs afin de faire venir leur famille d'ici à décembre 2021. Il s'agit plus précisément de 8 conjoints/conjointes et de 12 enfants. Nous savons que l'entreprise D&G produits forestiers attend une vingtaine de travailleurs de nationalité colombienne à l'été 2021 et que l'entreprise SBC Cedar attend 5 travailleurs philippins à l'automne 2021.

Afin d'établir le recensement de la population immigrante des Etchemins, nous avons consulté le rapport *L'immigration temporaire au Québec 2014-2019* émis par le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Dans le tableau *Caractéristiques des titulaires de permis de travail à des fins d'emploi ayant un ou plusieurs permis, programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) au Québec, selon la date de signature du permis, 2014 à 2019*, aucune donnée n'était disponible pour la MRC des Etchemins. Cela représente une limite du recensement. Bien qu'il soit rigoureux scientifiquement, il ne peut pas prétendre être exhaustif. Nous avons donc procédé à notre propre recensement des nouveaux arrivants auprès du CJEE, des municipalités et des entreprises. À la fin du recensement, nous avons aussi utilisé une méthode s'apparentant à la méthode de collecte en effet boule de neige, en faisant appel à notre réseau pour compléter les quelques données manquantes. Les données ont été traitées dans Ceriges et par l'analyse des fichiers Excel extraits de la base de données. Lorsqu'une information était manquante, comme le domaine de formation, nous avons indiqué "inconnu" dans le tableau.

Les données suivantes font référence aux personnes arrivées dans la MRC des Etchemins depuis 2014. Elles sont présentes sur le territoire des Etchemins en date du 15 juillet 2021. Ceci inclut les informations dont nous disposons au sujet des 40 travailleurs à venir d'ici à septembre 2021 dans les entreprises Rotobec et D&G produits forestiers. Cette étude exclut les personnes ayant quitté la MRC des Etchemins, mais elles seront tout de même présentées dans un tableau à la fin de la présente section.

Employeurs de la MRC des Etchemins ayant obtenu une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive de 2014 à 2021²

Entreprise	Année	Nombre	Type de poste
Rotobec	2014	11	Électromécaniciens
	2015	38	Machinistes
	2016	9	Soudeurs
	2017	31	Mécaniciens d'équipement lourd
	2018	27	Opérateurs de machine à travailler les métaux
	2019	69	Peintres
	2020	39	
	2021	22	
CISSS Chaudière-Appalaches	2019	5	Préposés aux bénéficiaires
D&G produits forestiers	2019	2	Électromécaniciens
	2021	20	Journaliers
Bechedor	2019	32	Ouvriers de pépinière *travailleurs saisonniers
Bistro Jos Blo	2020	1	Cuisinier

Nombre de personnes immigrantes adultes

*Tous les tableaux présentés considèrent les personnes immigrantes adultes seulement, sauf le tableau spécifiquement sur les familles.

Près de 60% des immigrants de la MRC habitent à Sainte-Justine et environ 15% à Lac-Etchemin. Les adultes et enfants immigrants représentent près de 8% de la population de Sainte-Justine et 1,3% de la population de Lac-Etchemin.

Municipalité	Population immigrante	Répartition en pourcentage	Population totale ³
Lac-Etchemin	27	14.8%	3867
Saint-Aurélie	2	1.1%	860
Saint-Benjamin	1	0.6%	1041
Saint-Camille-de-Lellis	6	3.3%	715
Saint-Cyprien	3	1.7%	498
Sainte-Justine	104	57.1%	1809
Saint-Louis-de-Gonzague	0	0	378
Saint-Luc-de-Bellechasse	1	0.6%	443
Saint-Magloire	0	0	639
Saint-Prosper	11	6%	3564
Sainte-Rose-de-Watford	3	1.7%	749
Sainte-Sabine	4	2.2%	346
Saint-Zacharie	0	0	1678
Usine D & G	20	11%	-
MRC des Etchemins	182	100%	16 587

² Emploi et Développement social Canada. (2021), Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), Employeurs ayant obtenu une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive, 2014-2020, <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/90fed587-1364-4f33-a9ee-208181dc0b97>

³ Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. (2021), Répertoire des municipalités, MRC des Etchemins, repéré à : <https://www.mamh.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites/fiche/mrc/280/>

Genre

La majorité d'hommes s'explique par la présence de travailleurs temporaires occupant des métiers traditionnellement masculins et qu'ils sont soit célibataires ou que leur famille est encore au pays. Peu de femmes sont recrutées directement comme travailleurs temporaires par un employeur donné, sauf dans le domaine de la santé.

Femme	Homme
56	126

Tranches d'âges

Près de 90 % des personnes immigrantes se trouvent dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans. Cela s'explique principalement par les critères d'admissibilités d'immigration liés à l'âge.

Âge	Femme	Homme	Nombre de personnes
18 - 24 ans	2	2	4
25 - 34 ans	22	69	91
35 - 44 ans	27	44	71
45 - 54 ans	4	10	14
55 - 64 ans	1	1	2
Total	56	126	182

Statut en lien avec l'immigration

La grande majorité des personnes immigrantes s'établissent dans la région grâce au permis de travail temporaire. Plusieurs souhaitent s'établir à long terme dans la région. Ils entreprennent donc les démarches pour obtenir la résidence permanente et certains l'ont déjà obtenu.

Statut	Nombre de personnes
Travailleur temporaire	149
Résident permanent	22
Citoyen canadien	4
Demande de résidence permanente à l'étude	3
Étudiant étranger	1
Fiche de visiteur	1
Demandeur d'asile	Moins de 5

Occupation

Un peu plus de 88 % des personnes immigrantes adultes sont en emploi. Environ 20 personnes seraient potentiellement prêtes à entrer sur le marché du travail en 2021-2022, soit les étudiants, les personnes sans activité dont le statut d'immigration sera régularisé et les conjoints/conjointes de travailleurs temporaires qui vont arriver.

Occupation	Nombre de personnes
Travailleur à temps plein	152
Travailleur à temps partiel	9
Sans activité	8
Étudiant en francisation uniquement	6
Bénéficiaire d'une prestation (CNESST, RQAP, maladie)	5
En recherche d'emploi	1
Étudiant étranger	1

Domaine et niveau de formation

70% des adultes immigrants ont un diplôme issu d'une formation technique ou d'une école de métier, 11% ont un diplôme universitaire et 15% ont une formation de base. On réfère ici aux études complétées hors Canada, car compte tenu de leur statut d'immigration, la plupart n'ont pas l'autorisation d'étudier au Québec.

Niveau de formation	Domaine de formation	Femmes	Hommes	Total
UNIVERSITAIRE	Génie	1	6	7
	Administration et gestion	1	1	2
	Santé	4	1	5
	Éducation	1	1	2
	Droit	2	0	2
	Informatique	0	1	1
	Psychologie	1	0	1
Total				20
TECHNIQUE OU MÉTIER	Fabrication et construction	1	101	102
	Administration et gestion	12	0	12
	Santé	9	1	10
	Éducation	3	0	3
Total				127
FORMATION DE BASE	Études primaires et secondaires	19	8	27
Inconnu	Inconnu	2	6	8

Pays d'origine

On peut constater que le recrutement international se concentre sur l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud. Pourtant, plus récemment, les entreprises commencent à penser au Maghreb et aux Philippines.

Pays d'origine	Nombre de personnes
Burundi	2
Colombie	102
Costa Rica	45
Côte d'Ivoire	2
Cuba	2
France	6
Guatemala	2
Haïti	4
Mexique	8
Nicaragua	2
Tunisie	7

Langue maternelle

Langue	Nombre de personnes
Arabe	7
Créole	4
Espagnol	161
Français	8
Kirundi	2

Date d'arrivée au Canada

Depuis 2014, il y a eu quelques vagues d'immigration successives pour lesquels le nombre d'individus a augmenté significativement annuellement. Cela s'explique par l'augmentation d'entreprises qui recrutent et la quantité de personnes recrutées à chaque mission, ainsi que l'arrivée des conjoints/conjointes de travailleurs temporaires.

Date d'arrivée	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Janvier à sept. 2021	2	47	49
2020	12	7	19
2019	12	23	35
2018	8	17	25
2017	4	4	8
2016	6	8	14
2015	1	7	8
2014	6	6	12
Avant 2014	3	5	8
Inconnu	2	2	4

Durée de séjour au Canada

Durée du séjour au Canada	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Moins de 6 mois	1	45	46
6-12 mois	4	5	9
13-17 mois	9	2	11
18-24 mois	5	11	16
2-3 ans	13	21	34
3-4ans	4	13	17
4-5 ans	4	3	7
5-10 ans	13	23	36
Plus de 10 ans	1	1	2
Inconnu	2	2	4

Date d'arrivée dans la MRC des Etchemins

En majorité, les personnes sont arrivées directement dans la MRC avec un permis de travail temporaire lié à un employeur donné. Moins de 10 personnes sont arrivées depuis 2014, d'une autre région du Québec ou d'une autre province du Canada pour s'établir sur le territoire des Etchemins et y réside toujours.

Familles immigrantes

Les personnes immigrantes adultes et leurs enfants, soit un total de 263 personnes, représentent 1,6 % de la population de la MRC des Etchemins.

Nombre total de familles	Genre des parents		Nombre total d'enfants	Genre des enfants		Âge		
	F	M		F	M	0 - 5 ans	6 - 11 ans	12 - 17 ans
46			81					
	46	45		35	46	23	29	29

Personnes immigrantes ayant quitté la région en 2020-2021

Au total, 32 adultes ont quitté la MRC des Etchemins, dont 12 familles et 9 personnes seules.

Endroit de déménagement	Femme	Hommes	Total
Pays d'origine	2	4	6
Beauce	6	5	11
Une grande ville du Québec (Montréal, Québec, Trois-Rivières)	4	7	11
Autre région du Québec	1	3	4
			32

Raison de leur départ :

- Souhaite avoir plus de services pour la famille
- Emploi non approprié à leur profil
- Difficulté à s'intégrer
- Mise à pied

Enjeux relatifs à l'accueil, l'intégration et la participation des personnes immigrantes

Les enjeux suivants ont été identifiés par les partenaires locaux, lors d'une série de rencontres des membres de la Table de concertation en immigration des Etchemins (TCIE) qui ont eu lieu de septembre à mai 2021. Cette analyse est aussi inspirée de rencontres avec les représentants des municipalités entre mai et juillet 2021. Finalement, il s'agit aussi d'un résumé des difficultés rencontrées par les participants aux services d'accompagnement des personnes immigrantes du Carrefour jeunesse-emploi les Etchemins depuis plus de 2 ans.

Arrivée, accueil et installation

Les personnes immigrantes nomment souvent le fait qu'ils ne se sentent pas vraiment à l'aise de communiquer avec les membres de la communauté d'accueil, ni vraiment accueillis à leur arrivée. D'une part, plusieurs nomment qu'ils aimeraient connaître davantage la culture québécoise et les résidents de leur village, mais ils ne sentent pas d'ouverture et ils sentent qu'on les considère comme de la main-d'œuvre étrangère plutôt que comme des personnes et des familles. Ils vivent de l'isolement, des difficultés d'adaptation importantes et ont tendance à solidariser entre eux.

Dans la municipalité de Sainte-Justine, a été souligné le manque de logements de qualité disponibles et qui répondent aux besoins des familles. Il est aussi difficile de trouver des garderies, en plus de la quasi-impossibilité d'avoir accès au CPE pour les nouveaux arrivants. L'enjeu de la mobilité sur le territoire est problématique, vu le peu d'accès au transport en commun.

Accès aux services

Les membres de la TCIE ont nommé qu'il serait nécessaire de développer des stratégies de promotion des services existants auprès des personnes immigrantes. Un autre enjeu est l'accompagnement aux rendez-vous médicaux pour répondre au besoin de traduction pour les personnes qui parlent peu français. Aussi, la TCIE se préoccupe d'améliorer le continuum de services quant aux référencement, à la fluidité lors du passage d'un service à l'autre et au manque de services spécialisés. Par exemple, on se questionne sur l'amélioration des services aux familles, plus particulièrement pour les conjointes de travailleurs temporaires, présentant plusieurs facteurs de vulnérabilité. On mentionne qu'il serait intéressant d'avoir des intervenants ou psychologues issus de la diversité, qui connaissent la réalité des parcours migratoires et qui parlent la langue des bénéficiaires. Dans le même ordre d'idée, on se soucie de développer de bonnes pratiques de communication auprès des familles immigrantes, de développer des compétences de communication interculturelle. Justement, quelques situations problématiques ont eu lieu avec les services policiers, pompiers, le 811, certains services de santé, certains propriétaires de logement et autres services essentiels où le manque de connaissances

interculturelles, particulièrement au sujet des statuts d'immigration, ont eu des conséquences importantes pour quelques familles. D'autre part, il semble y avoir un manque quant à l'accompagnement sur les droits, les responsabilités, les lois canadiennes auprès de personnes immigrantes. Finalement, plusieurs personnes immigrantes souhaitent démarrer des projets ou des petites entreprises, par contre leur statut, ainsi que le manque de connaissance des lois et de la disponibilité de soutien, fait en sorte qu'ils se découragent parfois. En somme, l'accès à des services accessibles et adaptés tant au niveau des loisirs, des activités, que des services essentiels est problématique.

Collaboration entre les organismes

La possibilité de mettre en place des collaborations pour faire des discussions de cas et des interventions multisectorielles a été soulevée. La nécessité de connaître les services des autres organismes ou institutions a été évoquée et des actions ont déjà été entamées entre les membres de la TCIE. De plus, les membres souhaiteraient échanger des informations entre les partenaires. Aussi, ils aimeraient avoir une meilleure cohérence dans l'offre d'activité déjà en place. Ils se penchent sur la promotion optimale des activités en partageant et créant un calendrier partagé. Ils veulent créer des activités en partenariat pour avoir une offre de services bonifiée et cohérente. Ils envisagent de sonder les personnes immigrantes pour voir quelles offres d'activités leur plairait.

Rétention

Il a été mentionné qu'il serait nécessaire de développer une stratégie d'attraction et de rétention des personnes immigrantes et issues de la diversité dans la MRC. Des idées ont été lancées par la MRC telles qu'une stratégie de placement en emploi des conjointes et conjoints ainsi qu'une liste de candidats potentiels pour les besoins en main-d'œuvre.

Intégration dans la communauté d'accueil

Plusieurs enjeux ont été nommés en lien avec la nécessité de mettre en place des actions pour favoriser la socialisation et l'intégration des personnes immigrantes. L'enracinement dans la communauté pourrait être soutenu par le pairage avec des familles du Québec. Aussi, on se questionne sur le manque de lieu d'échange pour les enfants et adolescents issus de l'immigration. L'idée a été nommée de mettre en place une cellule de soutien local pour les nouveaux arrivants.

Un élément incontournable est le besoin de sensibiliser et préparer le milieu pour devenir un territoire accueillant. Nous avons appris durant les consultations avec les municipalités qu'il existe un très grand souhait de bien accueillir et de favoriser l'intégration des personnes immigrantes. Plusieurs municipalités avouent par contre ne pas connaître ou ne pas avoir connaissance de la présence de personnes immigrantes sur leur territoire. Ils expliquent avoir des mesures d'accueil, tel que la remise d'un panier de produits locaux et d'un guide de bienvenue par un membre de

l'équipe municipale à l'arrivée des nouveaux arrivants de toute origine, mais que ces mesures n'ont pas été réfléchit pour les personnes immigrantes. Dans le cas où la municipalité a accueilli une famille immigrante, on admet avoir du mal à maintenir le contact dans le temps et ne plus revoir cette dernière dans les services de loisir ou aux fêtes de village. Deux municipalités, se démarquent à cet égard, Saint-Camille et Saint-Cyprien, en maintenant un contact personnalisé de façon continue avec les personnes immigrantes. Un responsable des loisirs, une adjointe administrative ou un directeur général invite personnellement les familles aux activités, au souper des nouveaux arrivants, à siéger sur un comité pour les familles, etc. Pour ce qui est de la fête des bénévoles et des nouveaux arrivants, la quasi-totalité des municipalités ne l'a pas réalisé depuis 2 ans et plus, par manque de ressources financières et humaines, ainsi que de bénévoles pour porter cette initiative.

La majorité des femmes immigrantes dans la MRC des Etchemins sont des conjointes de travailleurs temporaires qui ont parfois peu d'opportunités de participer à la vie socioéconomique de la communauté. Elles ont de la difficulté à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences, car elles ne parlent pas encore assez la langue et qu'elles font parfois face à des préjugés. Souvent, elles occupent des emplois non spécialisés comme l'entretien ménager ou l'opération sur une chaîne de production, quand elles ont des formations et une grande expérience comme hygiéniste dentaire, assistante en pharmacie, adjointe administrative, assistante comptable, designer industriel, avocate, gérante de magasin, etc.

Parler français

Le secteur jeune du milieu scolaire a nommé l'enjeu de l'absence de journée d'accueil, car les arrivées des élèves allophones se font en continu. Les élèves de même culture sont ensemble, mais ne sont pas en socialisation avec les groupes de jeunes de la culture dominante. On se questionne alors sur les raisons de l'isolement de ces jeunes, de la possible discrimination, d'une difficulté d'adaptation. Une recommandation a été faite par la CSSBE d'avoir une politique d'accueil des élèves issues de la diversité et d'identifier les comportements discriminatoires, de sensibiliser à ce sujet pour qu'ils diminuent. De plus l'école se demande comment rejoindre les parents issus de l'immigration et questionne le type de rapport qu'ont les parents avec le milieu scolaire. Une piste de solution serait de collaborer avec le communautaire pour faciliter la communication. Par exemple, sensibiliser les parents à l'absentéisme des élèves à l'école et de leur responsabilité parentale à cet égard.

Le secteur de francisation aux adultes a identifié certains enjeux tels que le manque de locaux suffisants à Sainte-Justine. Le défi de respecter l'horaire de travail des travailleurs, car leur horaire est déjà surchargé. Un autre enjeu important est la faible exposition au français en dehors du cours de francisation. Plusieurs obstacles à l'apprentissage vécus par les élèves ont été présentés : manque d'assiduité et d'engagement, manque d'intérêt, obligations familiales, fatigue accumulée surtout pour les travailleurs de nuit, troubles d'apprentissage et faible scolarité, problèmes familiaux, problèmes de santé, stress.

Sommaire des enjeux

Présence d'établissements, d'installations, de services, d'infrastructures et de logements	1. Manque de logements de qualité et qui répondent aux besoins des familles
	2. Manque d'accès aux garderies et CPE
	3. Mobilité : Transport en commun peu développé
Accès équitable et adapté aux infrastructures et services	4. Peu de mesures d'accueil pour connaître les services dans la communauté à l'arrivée
	5. Faible fréquentation des services et activités municipales par les personnes immigrantes
	6. Manque quant à l'accompagnement sur les droits, les responsabilités, les lois canadiennes
	7. Nécessité de développer des stratégies de promotion des services existants auprès des immigrants
	8. Manque d'accompagnement pour créer des projets et entreprises
	9. Besoin d'accompagnement aux services médicaux pour répondre au besoin de traduction
	10. Besoin d'améliorer le continuum de services quant aux référencement, à la fluidité lors du passage d'un service à l'autre et au manque de services spécialisés.
	11. Besoin de collaboration et d'interventions multisectorielles
	12. Besoin d'une meilleure cohérence dans l'offre d'activité déjà en place
	13. Besoin de sensibiliser et préparer le milieu pour devenir un territoire accueillant
	14. Besoin développer des compétences de communication interculturelle et de mettre en place de bonnes pratiques de communication auprès des familles immigrantes
	15. Absence de journée d'accueil, car les arrivées des élèves allophones se font en continu
	16. Besoin de faciliter la communication entre les parents issus de l'immigration et l'école

Accès et traitement équitable sur le marché du travail et reconnaissance des acquis et des compétences	17. Manque de reconnaissance des acquis et compétence afin d'obtenir un poste à la hauteur de leurs compétences
	18. Nécessité de développer une stratégie de placements en emploi (dotation adaptée)
Valorisation de la diversité ethnoculturelle	19. Nécessité de développer une stratégie d'attraction et de rétention des personnes immigrantes dans la MRC
	20. Nécessité d'avoir une politique d'accueil des élèves issues de la diversité et d'identifier les comportements discriminatoires, de sensibiliser à ce sujet pour qu'ils diminuent
Échanges et réseautage interculturels	21. Sentiment d'exclusion et d'isolement vécu par les personnes immigrantes
	22. Nécessité de mettre en place des actions pour favoriser la socialisation et l'intégration des personnes immigrantes
	23. Nécessité de mettre en place un système de parrainage ou une cellule de soutien local pour les nouveaux arrivants
	24. Manque de lieu d'échange pour les enfants et adolescents issus de l'immigration
	25. Manque de ressources humaines et financières pour porter des initiatives d'accueil au niveau municipal
Possibilités d'apprendre le français et d'en faire usage dans l'espace public	26. Faible exposition au français en dehors du cours de francisation.
	27. Troubles d'apprentissage et faible scolarité qui rendent plus difficile l'apprentissage du français

Résultat des consultations

Entre le 1^{er} septembre et 15 octobre 2021, des consultations ont été menées auprès de personnes issues de l'immigration, ainsi qu'auprès d'entreprises. Au total, c'est **54 personnes hispanophones issues de l'immigration** qui ont été consultées. Pour ce qui est de la consultation auprès des établissements, **7 entreprises du secteur de la production industrielle et des services aux aînés** étaient présentes.

Les adolescents

Le premier groupe était composé de 10 adolescents qui suivent un parcours de francisation dans une classe d'accueil pour allophone tout en poursuivant leur formation scolaire de base.

Ils résument leur vie au Québec en ces mots

- La température froide, la neige et les saisons
- C'est ennuyant
- La gentillesse des gens
- La propreté
- Les opportunités
- Les nouveaux amis

Ce qui les a le plus aidé à s'intégrer

- L'enseignante de francisation
- Les parents
- Les amis issus de l'immigration

Les suggestions pour faciliter l'accueil à leur arrivée

- Une visite de leur école et autres lieux importants en espagnol
- Une visite de la région plus élargie
- Des ateliers sur la culture québécoise pour mieux la connaître et la comprendre
- Faire des activités hivernales et aller dans un chalet

Les difficultés rencontrées

- La langue et la culture québécoise qui mettent un frein à leur intégration
- La difficulté de se faire des amis, particulièrement des amis québécois avec qui c'est long de créer des amitiés
- Ils s'ennuient beaucoup de leur famille élargie et réseau social du pays d'origine
- Le sentiment de ne pas faire partie de la communauté

- Le sentiment qu'ils sont parfois mis à part par les autres élèves à l'école secondaire

Les suggestions d'activités

- Activités extérieures : Randonnée en forêt, voir des animaux dans leur habitat naturel, zoo, cueillette de pommes
- Activités religieuses : Fête de l'immaculée conception le 8 décembre, procession religieuse à Pâques et fête de Noël
- Activités festives : Carnaval en novembre avec une parade, avoir accès à des stades de sport pour voir des matchs de soccer, spectacles de musiques et grands repas communautaires

En somme, les adolescents parlaient beaucoup de valeurs familiales en disant que leurs parents étaient leur modèle, ainsi qu'en mentionnant que leur famille et leurs amis leur manquaient. Certains souhaitaient que leurs grands-parents viennent un jour vivre avec eux. D'autres voyaient leur situation comme temporaire pour la période des études et qu'ensuite, ils retourneraient dans leur pays d'origine. Aussi, les valeurs religieuses et culturelles traditionnelles semblaient prendre beaucoup de place pour rythmer leur vie.

Les adultes immigrants récemment arrivés

Le second groupe était composé de 15 travailleurs temporaires arrivés après novembre 2020, donc récemment installés au Québec.

Ils résument leur vie au Québec en ces mots

- La température froide et la neige
- La gentillesse et l'honnêteté des gens
- La sécurité et la tranquillité
- Les opportunités et la stabilité d'emploi
- L'opportunité d'apprendre une langue et une culture, la qualité de l'éducation
- L'accès à des services hospitaliers, une structure sociale, des services rapides
- Les horaires condensés et le temps-libre

Les difficultés rencontrées

- C'est compliqué de trouver du transport, absence de transport public
- Le défi d'avoir un bon crédit pour faire l'acquisition d'un véhicule
- La difficulté à demander des services par téléphone due à la barrière de la langue
- La difficulté d'avoir accès à un médecin de famille
- La longue attente et les coûts élevés pour obtenir des soins dentaires
- Les permis de travail ouverts avec restriction pour travailler dans le domaine de la santé
- Le délai d'obtention des permis de travail liés à la covid

- Le fait de ne pas avoir sa famille au Québec (près d'un an d'attente avant que la conjointe et les enfants arrivent)

Le sentiment d'appartenance à la communauté

- Ne sentent pas qu'ils font partie de la communauté
- La difficulté à se faire des amis québécois pour parler français
- Vivent le regard et l'attitude de jugement lorsqu'ils vont dans les commerces, car ils parlent une autre langue ou appartiennent à une autre culture
- Impression que leur présence est perçue plutôt comme négative, peut-être causée par le manque de connaissance ou l'inconfort d'être face à une autre culture
- Sentiment de discrimination
- Sentiment que la société d'accueil ne voit pas l'apport des personnes issues de l'immigration, ne voit pas tous leurs efforts, leur travail, leur apport économique
- Sentiment qu'on les considère seulement comme des travailleurs, pas comme des personnes, des familles, des gens avec une valeur

Les suggestions pour créer des rapprochements avec la communauté d'accueil

- Proposer un programme de parrainage avec un québécois pour favoriser l'intégration culturelle de la personne immigrante
- Faire de la sensibilisation aux employés dans les entreprises : comprendre les cultures des personnes issues de l'immigration, communication interculturelle
- Groupe de volontaires qui propose des activités : vélo, motocross, aller dans les festivals locaux tel que celui de "car demolition"
- Activités interculturelles la fin de semaine
- Acquisition d'une voiture publique pour faire du covoiturage

En résumé, les personnes immigrantes adultes trouvent qu'ils font face à beaucoup de défis dans leur première année au Québec. Ils sentent qu'ils font beaucoup d'effort pour s'intégrer, mais jouissent de peu de reconnaissance de la part de la communauté d'accueil. Ils se sentent un peu à part, parfois un peu perdus dans les différentes démarches administratives liées à l'obtention de services. Leur famille et réseaux de soutien leur manquent beaucoup dans ces situations difficiles.

Les adultes immigrants établis depuis plus d'un an

Les 29 personnes consultées étaient issues de 2 groupes d'élèves en francisation qui étaient au Québec en moyenne depuis 2 ans et demie.

Ils résument leur vie au Québec en ces mots

- La qualité de vie, sécurité, tranquillité et propreté
- Un début difficile et une montagne russe d'émotions

- La discrimination
- Un meilleur futur pour nos enfants
- Les opportunités et la stabilité d'emploi
- Les services santé pour les enfants handicapés
- La culture et les coutumes différentes

Ce qui les as le plus aidé à s'intégrer

- Les services du Carrefour jeunesse-emploi des Etchemins
- Les services du Groupe Alpha des Etchemins
- La francisation
- Au travail : les mesures d'accueil, d'installation et d'intégration, un contremaître qui parle espagnol, des collègues amis
- Site Internet et page Facebook d'offres d'emploi pour leurs conjointes
- Un ami qui prête sa voiture
- L'obtention facile de crédit
- Les personnes québécoises très gentilles
- L'accès au camp de jour subventionné est extraordinaire pour nos enfants

Les difficultés rencontrées

- C'est compliqué de trouver du transport, absence de transport public
- Le manque de logement
- Le manque d'empathie de la communauté d'accueil
- La difficulté à communiquer due à la barrière de la langue
- Le manque d'accompagnement, les premières années sont plus difficiles
- La difficulté d'avoir accès à un médecin de famille et l'achat de médicaments
- L'échange du permis de conduire du pays d'origine vers celui du Québec
- La longueur de l'hiver, pelleter et les habits d'hiver
- Trouver les aliments de leur pays d'origine
- S'ennuyer de sa famille

Le sentiment d'appartenance à la communauté

- Non on ne sent pas appartenir à la communauté. Il y a un travail d'acceptation à faire de la part des québécois
- Le regard des québécois n'aide pas : on est regardé, signalé, parfois c'est de la curiosité et parfois on est mis de côté
- Il y a des difficultés de communication
- Il manque d'activités pour s'intégrer à la communauté, surtout la fin de semaine
- La covid a limité l'intégration, car les gens sont seuls et isolés

- Oui. Je fais des activités et je me sens à l'aise n'importe où je vais. L'intégration dépend de la personnalité de chacun
- Au Québec, c'est multiculturel et on sait qu'il faut s'adapter à la culture québécoise
- On paye les mêmes impôts, les mêmes taxes

Les suggestions pour créer des rapprochements avec la communauté d'accueil

- Cours de français avant de venir au Canada
- Donner de l'information sur le Québec avant l'arrivée (ex : bail, assurances logement)
- Proposer des activités pendant l'hiver pour éviter l'isolement
- Plus d'échanges interculturels
- Transport offert par l'entreprise pour le travail et pour l'épicerie
- Accès à l'information sur la vie économique au Québec
- Plus d'options d'horaires pour les ateliers informatifs
- Proposer des activités pour s'intégrer à la communauté la fin de semaine
- Plus de publicité du CJEE dans les entreprises de la région
- Plus d'interdisciplinarité entre les services de francisation, le CJEE et les entreprises
- Proposer un programme de parrainage avec un québécois pour favoriser l'intégration culturelle de la personne immigrante
- Un séjour exploratoire systématique à l'arrivée pour connaître les services de base
- Instaurer des facilités ou incitatifs pour acheter une maison
- Reconnaissance des diplômes
- Atelier de groupe de préparation du TCF (test de français pour obtenir la résidence permanente)
- Club de conversation

Il semble que les personnes issues de l'immigration arrivées depuis environ 2 ans et demie ont un réseau plus étendu. D'une part, ils mentionnent l'apport de leurs amis et collègues dans leur intégration. D'autre part, ils utilisent de façon régulière les services du Carrefour jeunesse-emploi des Etchemins et ceux de Groupe Alpha des Etchemins.

Les entreprises

Lors de cette consultation, 7 personnes représentant des entreprises qui embauchent des personnes immigrantes étaient présentes, en plus d'un membre de la Table de concertation en immigration et du directeur du développement économique à la MRC des Etchemins.

Enjeux soulevés par les entreprises

- Certaines personnes immigrantes demandent plusieurs adaptations (enjeux d'équité entre les travailleurs issus de l'immigration et les autres travailleurs) : les femmes étant le pilier de la famille et ayant peu de réseau social ou pas accès à une garderie ou à une gardienne, elles demandent des changements d'horaire fréquents, de longues vacances durant le temps des fêtes (ex : 1 mois et plus) et de travailler de jour
- Manque de responsabilité par rapport à l'emploi : assiduité, loyauté
- Difficulté de rétention des conjointes/ conjoints de travailleurs étrangers ayant un permis ouvert
- Besoin d'adapter la formation au travail
- L'employeur doit accorder plus de temps pour faire le travail, plus long à rentabiliser
- Surqualification des personnes avec permis ouvert pour le type d'emploi offert
- Manque d'information sur l'éducation financière : lire une paie, le salaire
- Difficulté de compréhension mutuelle entre les travailleurs et les usagers due à la barrière de la langue
- Les personnes immigrantes parlent en espagnol entre eux
- Besoin psychologique, notion d'effort de la personne immigrante pour s'intégrer, mais ce n'est pas la responsabilité de l'entreprise, plutôt de la collectivité
- Manque de logement et coûts élevés
- Manque d'accès au transport en commun, pas de fonds suffisant pour acheter une voiture
- Les conjoints/ conjointes n'ayant pas droit au permis de travail ouvert car le travailleur temporaire a un permis de catégorie C
- Certains agents d'emploi-Québec ont valorisé l'apprentissage de la francisation à temps-plein, quand l'entreprise avait référé un potentiel employé pour une subvention salariale
- Les délais et difficultés pour faire venir la famille
- Exigences élevées dans le réseau de santé et service sociaux et restrictions en santé pour les permis de travail ouvert qui limite l'accès aux conjointes de TET

Avantages d'embaucher des personnes immigrantes

- Personnes dévouées, travaillantes, professionnelles et responsables
- Ils ont une perspective de la personne âgée qui apporte beaucoup
- La perception par les autres employés est positive

Meilleures pratiques

- Rencontres avec l'équipe de travail en place avant l'arrivée des travailleurs temporaires pour expliquer leur apport à l'équipe
- Une personne accompagne lors de l'entrevue et de la formation initiale pour traduire
- Jumelage avec un collègue qui parle leur langue
- Barrière de la langue : oreillettes pour traduire en simultané, outils de traduction sur les téléphones et tablettes
- Accompagner et soutenir les employés issus de l'immigration pour obtenir des reconnaissances d'acquis et pour être membre d'un ordre professionnel afin d'obtenir un poste à la hauteur de leurs compétences au sein de l'organisation
- Travailler avec une agence de recrutement internationale spécialisée
- Achat de voiture pour l'utilisation en partage
- Achat de maison

Plan d'action

Objectif général – Une MRC accueillante diversifiée

Objectif spécifique	Actions à mettre en place	Porteur	Collaborateur
1. AXE SENSIBILISATION ET PRÉPARATION Sensibiliser et préparer le milieu pour devenir un territoire accueillant	1.1 Développer une stratégie d'attraction et de rétention des personnes immigrantes dans la MRC des Etchemins.	MRC	TCIE IDÉE CJEE
	1.2 Mise en œuvre des activités et des outils admissibles au MIFI dans la stratégie d'attraction et de rétention des personnes immigrantes de la MRC.	MRC	
	1.3 Sensibiliser aux enjeux, aux réalités vécues par les personnes immigrantes dans la région (enjeux/solutions proposées) notamment en présentant le diagnostic et plan d'action au milieu.	MRC	TCIE IDÉE CJEE
	1.4 Organiser des activités de sensibilisation pour la population pour une meilleure connaissance de la réalité de personnes immigrantes, travailler sur les préjugés et favoriser un milieu plus inclusif.	CJEE via le PAC OBNL à venir	-
	1.5 Soutenir l'organisation de formations en compétences interculturelles et sur les codes culturels pour les acteurs municipaux et intervenants communautaires du milieu.	MRC	CJEE
2. AXE ACCEUIL ET SERVICES Instaurer des mesures d'accueil pour faire	2.1 Soutenir le milieu (exemple : municipalités, écoles, organismes) dans l'organisation d'activités d'accueil des nouveaux arrivants.	Porteur : MRC ou CJEE PAC OBNL à venir. À déterminer	CJEE

connaître les services dans la communauté à l'arrivée	2.2 Créer/ adapter et mettre à la disposition des intervenants communautaires et municipaux un guide/trousse d'accueil destiné aux nouveaux arrivants.	MRC Municipalités	CJEE ??
	2.3 Mettre en place un comité d'accueil local pour les personnes immigrantes dans les municipalités concernées par les enjeux d'immigration.	MRC	TCIE
	2.4 Faire connaître les services existant du territoire auprès des personnes immigrantes en développant différents outils d'information et de promotion.	CJEE via le PAC OBNL à venir	TCIE CJEE Parentaïme Alpha
	2.5 Soutenir l'animation des journées d'accueil en milieu scolaire pour les jeunes élèves issus de l'immigration.	CJEE via le PAC OBNL à venir	CJEE CSSBE
3. AXE ADAPTATION DES SERVICES Adapter les services pour en favoriser ou en faciliter la fréquentation par les personnes immigrantes	3.1 Structurer une démarche visant à améliorer l'offre de services sur le territoire en consultant les personnes immigrantes et en sollicitant les intervenants municipaux afin de mieux répondre aux besoins des personnes immigrantes.	MRC Municipalités	-
	3.2 Créer un guide des meilleures pratiques en intervention en contexte interculturel pour les différents partenaires et intervenants.	MRC Municipalités	
	3.3 Mener des actions afin de faciliter la communication entre les parents issus de l'immigration et l'école.	PAC OBNL à venir CJEE CSSBE	TCIE
	3.4 Développer et tenir à jour une programmation commune d'activités interculturelles offertes dans la région et diffuser l'offre d'activités.	MRC	TCIE

4. AXE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL	4.1 Coordonner et animer une ou des rencontres avec les personnes immigrantes, les élus et les acteurs du milieu pour planifier des activités interculturelles.	MRC	CEA TCIE Personnes immigrantes
	Mettre en place des actions pour favoriser la socialisation et l'intégration des personnes immigrantes	4.2 Sensibiliser et appuyer les municipalités afin de développer un volet interculturel lors d'évènements organisés dans la MRC des Etchemins.	MRC TCIE
5. AXE JEUNESSE			
Mettre en place des actions pour favoriser la socialisation et l'intégration des jeunes immigrants	5.1 Soutenir le développement de compétences interculturelles des animateurs dans les organismes et les municipalités qui offrent des lieux d'échange et de rapprochement interculturel pour les enfants et adolescents issus de l'immigration.	MRC	Maison des jeunes Parentaïme
6. AXE ENTREPRISE	6.1 Élaborer et organiser des activités d'information, de sensibilisation pour les entreprises qui désirent embaucher en lien avec l'immigration.	MRC	-
	6.2 Organiser des rencontres avec les entreprises pour connaître les enjeux auxquels elles font face et soulever des actions à mettre en place pour y répondre (tel que le logement et le transport)		
7. AXE MISE EN ŒUVRE	7.1 Mettre en place un comité de suivi de pilotage du PAC-MRC.	MRC	
	Assurer la mise en œuvre et le suivi des activités du plan d'action	7.2 Assurer le suivi auprès des partenaires pour la mise en œuvre des actions.	MRC
	7.3 Réaliser les redditions de compte et les rapports de suivi.	MRC	

	7.4 Effectuer une veille sur les initiatives fait dans les diverses MRC sur les enjeux qui touchent notre MRC.		
--	--	--	--