

LES PRATIQUES D'ORGANISMES DE  
REGIONALISATION DE  
L'IMMIGRATION AUPRES DES  
MILIEUX D'EMPLOIS DANS CINQ  
REGIONS DU QUEBEC : LES POINTS  
DE VUE DES ORGANISMES, DES  
EMPLOYEURS ET DES IMMIGRANTS

Michèle Vatz Laaroussi, Caroline Duteau et Romain Amla

Université de Sherbrooke

A Pathways to  
Prosperity Project

October 2015

## **TABLE DES MATIERES**

<b>1. Objectifs de la recherche .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Méthodologie employée.....</b>	<b>2</b>
<b>3. Pratiques des organismes de régionalisation de l’immigration auprès des milieux d’emplois .....</b>	<b>4</b>
<b>4. L’expérience des employeurs: la plus value des organismes de régionalisation .....</b>	<b>9</b>
<b>5. L’expérience personnes immigrantes installées en région.....</b>	<b>10</b>
<b>6. Synthèse.....</b>	<b>15</b>
<b>Annexe – Grille d’entrevues .....</b>	<b>17</b>
<b>Grille d’entrevue : intervenants et directeurs des organismes .....</b>	<b>17</b>
<b>Grille d’entrevues : employeurs.....</b>	<b>19</b>
<b>Grille d’entrevues : personnes immigrantes.....</b>	<b>22</b>

# 1. Objectifs de la recherche

---

L'objectif principal de cette recherche est d'identifier et d'analyser les pratiques d'organismes de régionalisation de l'immigration auprès des milieux d'emplois dans différentes régions du Québec. Les stratégies vis-à-vis des employeurs potentiels doivent être analysées de manière plus spécifique pour comprendre la place prise, à donner et à développer pour les milieux d'emploi dans les stratégies d'immigration et de régionalisation de l'immigration. Cette question est aujourd'hui d'autant plus importante que les politiques tant canadienne que québécoise d'immigration envisagent donner une place plus importante aux employeurs dans l'attraction, l'accueil et la rétention des immigrants, ce qui est déjà le cas pour les travailleurs temporaires qui arrivent par le biais de programmes et de contrats avec leurs employeurs.

Cette recherche vise à identifier et analyser les pratiques en amont et en aval de l'arrivée de nouveaux immigrants en région. Ces pratiques peuvent être de sensibilisation, de formation, d'accompagnement lors de l'embauche de nouveaux arrivants, d'aide à la gestion de la diversité culturelle, de promotion de l'immigration. Elles seront souvent aussi menées en partenariat avec des institutions publiques comme les centres d'emploi, des élus municipaux ou d'autres organismes communautaires. Nous souhaitons saisir comment ces organismes se situent dans ces partenariats et concertations du fait de leur contact direct avec les immigrants d'une part, les milieux locaux d'intégration socio-professionnelle par ailleurs. Sont-ils des coordonnateurs, des médiateurs, des accompagnateurs, des portes d'entrée, des vecteurs d'information entre les divers acteurs de ces concertations et plus particulièrement entre les milieux d'emploi, les institutions et les instances d'immigration? Enfin quelle est la place donnée aux employeurs dans ces pratiques? Et comment se situent-ils dans les processus de partenariat local visant à attirer et retenir les immigrants? Aussi, quelles sont les pratiques des organismes envers les milieux d'emploi qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires?

La perception des immigrants bénéficiant de ces services et en emploi dans les régions est un élément essentiel pour mieux saisir les pratiques et leurs effets ainsi que pour identifier les zones grises, celles qui ne sont pas couvertes par les pratiques des organismes et qui continuent à poser problème dans les liens entre les employeurs, les immigrants et les communautés régionales.

Par ailleurs, nous voulons connaître les perceptions et représentations des interviewés, intervenants, employeurs et immigrants, sur le contexte de diversité en région en lien avec la couverture médiatique sur les enjeux touchant la population immigrante et les débats qui en ressortent. Quels sont les changements observés dans les rapports interculturels depuis ces épisodes médiatiques? Y a-t-il un phénomène de hiérarchisation des communautés qui influence les possibilités d'embauche et d'insertion à l'emploi de certaines communautés? Dans quelle mesure cela peut affecter l'insertion des personnes immigrantes dans leur région?

## 2. Méthodologie employée

---

Pour répondre à ces questions et dresser un premier panorama des pratiques des organismes de régionalisation vis-à-vis des milieux d'emploi ainsi que de la place donnée et prise par les entreprises et employeurs dans les processus régionaux d'attraction, d'intégration et de rétention des immigrants permanents et temporaires, nous avons employée une méthodologie qualitative et

participative reposant sur des entrevues semi-dirigées avec les acteurs des organismes de régionalisation et avec ceux des entreprises et des milieux d'emploi ainsi qu'avec des immigrants ayant passé par les organismes et intégrés dans un milieu d'emploi.

Nous d'abord avons identifié, en partenariat avec le RORIQ, cinq organismes de régionalisation intéressés à participer au projet. Nous avons réalisé des entrevues avec des intervenants et directeurs de ces cinq organismes. Chacun des organismes nous a ensuite référé un employeur d'une entreprise avec laquelle ils collaborent et deux personnes immigrantes qui ont utilisé leur service de placement en emploi dans leur région. De plus, afin de connaître d'avantage la réalité des organismes qui interviennent auprès des travailleurs étrangers temporaires et connaître les pratiques qu'ils déploient auprès des milieux d'emploi, nous avons rencontré en entrevues deux intervenants dans le domaine (voir les grilles d'entrevues en Annexe). Le tableau ci-dessous présente l'échantillon des entrevues réalisées:

Région	Granby	Sorel-Tracy	St-Hyacinthe	Gatineau	Rimouski	Total
Participant	SERY	L'Orienthèque	Forum 2020	SITO	AIBSL	
<b>Intervenants</b>	Intervenante, régionalisation	Responsable Accès-région	Agente de développement en immigration			3
<b>Directeur/directrice</b>	Directrice générale du SERY		Directrice générale de Forum 2020	Directeur général du SITO	Directrice générale de AIBSL	4
<b>Intervenants auprès des travailleurs temporaire</b>						2
<b>Immigrants</b>	Marocain Colombien	Belge Ukrainienne	Camerounais Colombienne	Camerounaise Haïtienne	Couple colombien Couple russe	Amérique Latine (4) Afrique centrale (2) Maghreb (1) Europe (2) Russie (1)
<b>Employeurs</b>	Directeur de la chambre de commerce Haute-Yamaska et région	Partenaire d'affaires ressources humaines chez Astom	Directeur - Ressources humaines chez Olymel	Président-directeur général de la Laiterie de l'Outaouais	Directeur - Ressources financières produits métalliques Peny	5
<b>Total</b>						<b>24 entrevues</b>

Cette recherche s'inscrit à la suite d'une première phase de recherche sur les pratiques de d'accompagnement et de préparation du milieu en régionalisation de l'immigration dans trois différentes régions du Québec. Dans le cadre de la première phase, nous avons mené un groupe de discussion auprès de représentants d'une quinzaine d'organismes membres du réseau des organismes de régionalisation de l'immigration du Québec, (RORIQ). Par la suite, pour connaître des pratiques spécifiques menées dans différents contextes régionaux, nous avons rencontré en entrevue trois intervenants d'organismes avec lesquels nous avons abordé la question de l'accompagnement et la préparation de leurs milieux respectifs. Les informations recueillies lors

de cette première étape nous avaient permis de dresser trois logiques de préparation et d'accompagnement du milieu. Ces logiques présentaient trois contextes régionaux : un en région éloignée, l'autre en Montérégie et le troisième dans une grande ville non métropolitaine. Ces trois contextes régionaux sont repris dans la recherche actuelle.

### **3. Pratiques des organismes de régionalisation de l'immigration auprès des milieux d'emplois**

---

L'emploi est souvent la principale raison pour laquelle les immigrants se dirigent et pourront s'installer en région à long terme. Les organismes de régionalisation de l'immigration ont développé un ensemble de pratiques auprès des milieux d'emploi pour faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes qui s'installent dans leur région respective. Par exemple, ces organismes font l'organisation de déjeuners d'affaires, d'activités de réseautage professionnel, de visites d'entreprises, d'activités de sensibilisation auprès des employeurs, de formations sur la gestion de la diversité, de coaching et de mentorat auprès des entreprises, etc. Les représentants des organismes que nous avons rencontrés ont travaillé, au fil de leurs interventions, à créer des partenariats avec différents milieux d'emplois pour les appuyer dans le recrutement tout comme pour favoriser l'insertion des nouveaux arrivants dans leur milieu de travail.

*« Avec le temps on a développé un lien de confiance avec nos employeurs. Ils ont participé à nos activités d'emplois, qui sont notamment les déjeuners d'affaires mais de plus en plus on organise avec eux des visites d'entreprises et entrevues »* (Intervenante, Montérégie)

En fait, les responsables des milieux d'emploi avec lesquels ils travaillent ont besoin d'être assuré qu'il y aura un suivi fait par l'organisme en cas de situation problématique. Ainsi, lors des placements en emploi, une personne de l'équipe de travail de l'organisme de régionalisation assure un suivi à la fois avec les employeurs et avec les personnes immigrantes.

*« Dans le processus de recrutement, je dis aux employeurs que j'ai un certain nombre de candidats immigrants. Là, si l'employeur dit qu'il ne sait pas parce que ça va être difficile culturellement, je lui explique qu'il aura mon support s'il y a des problèmes. On essaie d'être présent et de beaucoup travailler avec le candidat également, on dit à l'employeur de mettre un mentor pour lui expliquer les us et coutumes de l'entreprise afin de faciliter l'intégration de l'immigrant et qu'il n'y ait pas de problèmes. »* (Intervenant, Montérégie)

*« On devient donc des experts en gestion de la diversité culturelle, c'est nouveau pour la région et pour les employeurs, ils ne savent pas comment on recrute un immigrant donc ils veulent du support, il m'arrive de faire passer l'entrevue avec les employeurs parce qu'ils ne savent pas quelles questions posées. Parce qu'on ne fait pas passé une entrevue à un immigrant et à un local de la même façon. Donc les entreprises demandent de plus en plus de coaching et on offre beaucoup ce service-là. Les entreprises sont ouvertes de plus en plus, même s'il y a un gros travail à faire là-dessus, ils sont ouverts à condition qu'ils aient du support. »* (Intervenant, Montérégie).

La majorité des organismes reçoivent les offres d'emploi des entreprises et tentent par la suite de trouver des candidatures intéressantes dans leur bassin de personnes immigrantes installées en

région qui sont à la recherche d'emploi ainsi que dans le bassin de main d'œuvre à Montréal. « *De façon ponctuelle les employeurs peuvent nous appeler pour nous parler d'un profil qu'ils ont besoin en particulier. À ce moment-là, nous on va regarder dans toutes les personnes qui sont passées lors de nos visites exploratoires et puis on va pouvoir faire parvenir quelques CV à l'employeur. [...] Et les employeurs qui ont des besoins importants qui vont voir qu'on est capable d'aller la rechercher des personnes qui répondent au profil vont nous faire confiance avec le temps et nous appeler systématiquement.* » (Intervenante, Montérégie)

« *Quand ils ont besoin d'une personne avec certaines spécifications, il nous envoie les offres d'emploi et nous on va d'abord essayer de voir sur place si des gens pourraient répondre à leurs besoins. S'il manque de gens avec les compétences recherchées sur place, on intervient en collaboration avec des partenaires à Montréal, dont l'organisme PROMIS pour trouver des personnes qui pourraient répondre. Donc, on devient un peu l'allié avec l'entreprise et ça continue ce contact-là.* » (Directrice, Bas St-Laurent).

L'expérience des intervenants et directeurs avec les ressources humaines et employeurs de différentes entreprises, démontre que certains ont une grande ouverture, alors que d'autres sont très fermés et ont besoin d'être sensibilisés aux points positifs de l'embauche de personnel immigrants. Pour ce qui est de la sensibilisation, certains intervenants et directeurs mentionnent qu'il ne suffit que parfois d'un déclic pour qu'une personne décide d'embaucher du personnel immigrant, c'est pourquoi ils misent beaucoup sur les témoignages d'employeurs qui ont engagés une ou plusieurs personnes immigrantes dans leur entreprise. Certains employeurs deviennent alors des porte-paroles ou encore des ambassadeurs en racontant les exemples de réussite et leurs liens de partenariat avec les organismes de régionalisation de l'immigration. Par leur partage d'expériences, ils arrivent à convaincre d'autres employeurs de s'engager dans la même voie. Ces porte-paroles travaillent ainsi de concert avec les organismes pour défaire certains mythes et préjugés, éviter la discrimination à l'embauche et éviter d'éventuelles problématiques liées à des incompréhensions interculturelles.

« *Souvent quand je vais en région, je vais apporter un employeur avec moi pour rencontrer les autres employeurs. Quelqu'un qui est connu dans la région et qui est ouvert, donc juste de rassurer les employeurs, une personne qui parle, pas nous, un autre employeur, ça fait toute la différence.* » (Directeur, Outaouais).

« *Lorsqu'on organise des activités de sensibilisation, on invite les entreprises à participer et on utilise aussi beaucoup les témoignages des entreprises qui ont accueilli des immigrants, qui ont eu l'expérience, pour qu'ils partagent leurs expériences avec leurs pairs* » (Intervenante, Bas St-Laurent)

Malgré le progrès réalisé dans le domaine, les intervenants et directeurs ont mentionnés que beaucoup de travail reste à faire pour rejoindre plus d'entreprises privées. En fait, comme nous l'avions rapporté dans l'étude précédente (Vatz-Laaroussi, 2014), la difficulté de créer des partenariats avec les PME demeure un frein important pour la régionalisation. De plus, les interviewés ont souligné que le rythme de travail des entreprises privées fait en sorte qu'il n'est pas toujours possible de prendre le temps nécessaire pour faire certains ajustements ou de la formation en lien avec la diversité, ce qui limite les possibilités d'actions dans le domaine.

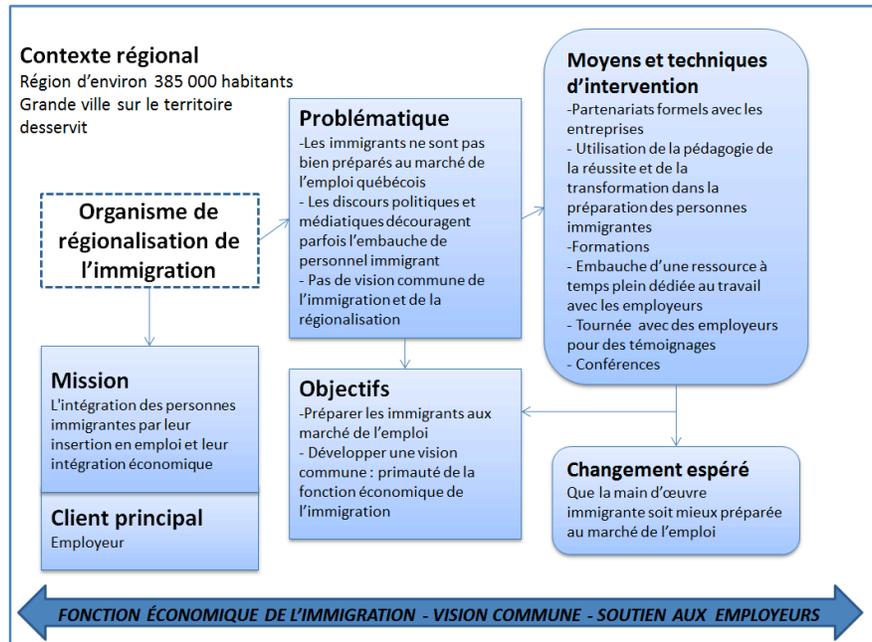
Par ailleurs, un enjeu incontournable mentionné par les intervenants et directeurs des organismes est celui du financement. La recherche précédente dans trois régions du Québec a permis de soulever cet enjeu (Vatz-Laaroussi 2014), mais il était encore présent dans chacun des discours des intervenants et directeurs rencontrés. En effet, plusieurs affirment avoir développé des partenariats et des pratiques forts intéressants auprès des milieux d'emplois, mais sont continuellement handicapés par le manque de financement. Une intervenante s'exprime : « *Des frustrations, il y en a tous les jours depuis deux ans, même que je dis à mon CA que je vis avec des gants de boxe dans les mains parce qu'il faut toujours que je me batte pour maintenir mon organisme en vie pour donner les services à nos immigrants* » (Intervenante, Montérégie).

D'autre part, un des défis auxquels les organismes de régionalisation sont confrontés est la lutte contre les préjugés et la discrimination tant chez les communautés accueillantes que chez les employeurs. Ces éléments sont d'ailleurs amplifiés par les médias selon plusieurs organismes interviewés. Une directrice s'explique: « *Parce que malheureusement les médias amplifient certaines peurs et créent certaines phobies chez les gens. Dernièrement, tout l'histoire des musulmans ça commence à avoir des répercussions importantes, donc c'est simplement de démystifier et de voir que parfois il ne faut pas non plus tomber dans le piège de cette image très négative des immigrants et de voir leurs compétences* » (Directrice, Bas St-Laurent).

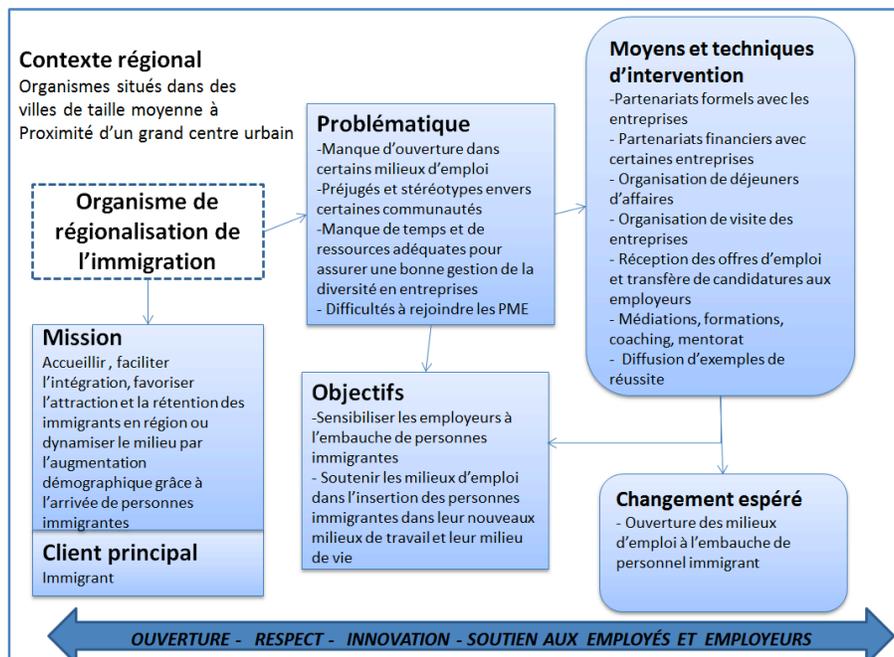
« *On a sensibilisé beaucoup les entreprises et ce n'est pas encore fini parce qu'il y a encore des entreprises qui ont des préjugés par rapport aux personnes immigrantes. Depuis le World Trade Center, ça s'est même amplifié parce que les gens ont peur, ils ont peur que ce soit des terroristes qui vont arriver dans leurs usines et qui vont tout détruire. C'est à nous à sensibiliser autant la population que les employeurs à la venue des immigrants et aux bienfaits d'embaucher des immigrants* » (Directrice, Montérégie)

Enfin, les interviews réalisées avec des intervenants et directeurs de cinq organismes de régionalisation de l'immigration nous permettent de dresser un portrait de trois logiques distinctes selon les différents contextes régionaux. La première logique que nous présentons reflète la réalité d'organismes couvrant un territoire où se trouve un grand centre urbain. La seconde présente la logique de la majorité des organismes rencontrés. Ceux-ci sont situés dans des villes de tailles moyennes en Montérégie et à une heure ou moins d'un grand centre urbain. La dernière logique recensée renvoie davantage à la réalité des organismes situés en région éloignée. Ces trois logiques de pratique auprès des milieux d'emploi sont présentées dans les schémas ci-dessous.

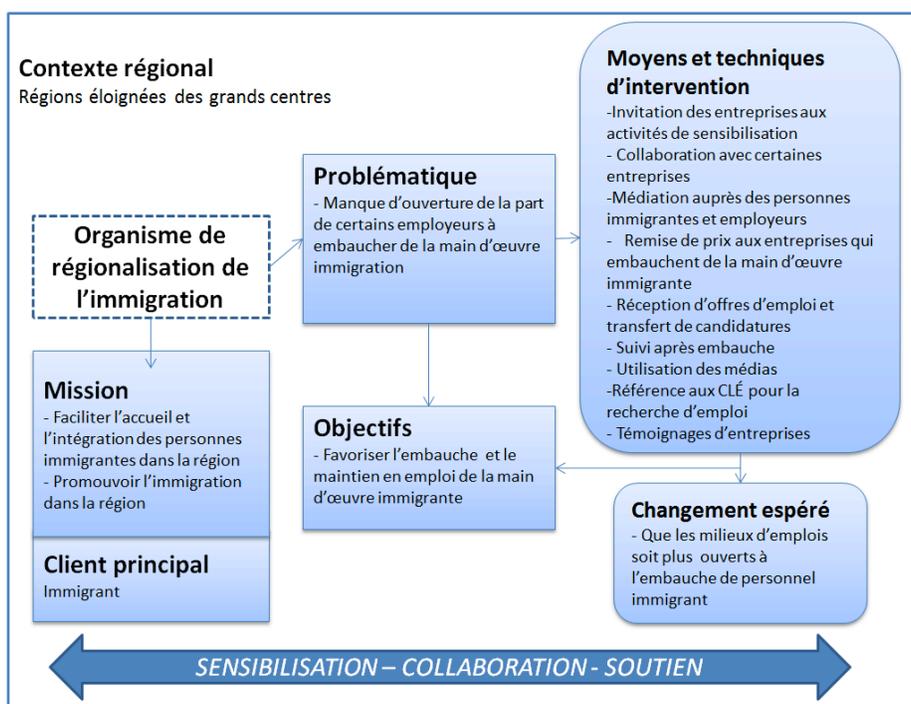
## Schéma1 : Répondre aux besoins des employeurs



## Schéma 2 : Créer des partenariats, apporter soutien et accompagnement, prévenir la discrimination



### Schéma 3 : Informer et sensibiliser pour plus d'ouverture



Les rencontres avec deux intervenants du Centre de Travailleurs et Travailleuse Immigrant-e-s (CTI) nous ont permis de constater que ceux-ci n'ont de partenariats établis jusqu'à ce jour et ne à la collaborer de façon continue avec les milieux d'emploi. S'ils interviennent auprès de certains employeurs, c'est pour défendre les droits des travailleurs qui sont parfois non-respectés. Leur travail est davantage fait auprès des travailleurs sous forme d'accompagnement dans certaines démarches pour faire valoir leurs droits, par exemple, lors de négociations pour un dédommagement en cas d'accident de travail.

« Nous avons développé un guide pour les faire connaître un peu plus à profondeur autant le Code et les normes du travail, que les procédures à suivre dans le cas d'abus ou d'exploitation – malheureusement très fréquents. » (Intervenant, travailleurs étrangers temporaires)

Par leur proximité avec ces travailleurs, ils sont témoins de différents actes de discrimination à caractère racistes et d'abus au niveau du travail et interviennent lorsque possible auprès des milieux pour exiger le respect des droits des personnes. Les intervenants ont d'ailleurs signalé leur manque de ressources pour répondre à la demande et les défis en ce qui a trait aux changements législatifs en lien avec le statut de travailleur migrant temporaire.

« Les changements constants dans les lois qui régulent le travail migrant temporaire ou saisonnier nous empêchent de consolider certaines pratiques. On doit adapter et se mettre à jour très souvent. » (Intervenant, travailleurs étrangers temporaires)

#### **4. L'expérience des employeurs: la plus value des organismes de régionalisation**

---

L'expérience des employeurs avec les organismes de régionalisation de l'immigration étaient dans l'ensemble très positive. Les employeurs que nous avons rencontrés ont décrit le travail de partenariat, plus ou moins rapproché dépendamment des contextes régionaux, avec les intervenants de ces organismes. Ils ont souligné l'intérêt et l'efficacité du travail de recrutement en partenariat, par le transfert d'offres d'emploi et la réception de candidatures. Certes, plusieurs employeurs ont voulu souligner que les candidats passent par le même processus d'embauche que toutes autres personnes, québécoises ou immigrantes.

Or, ce travail réalisé en partenariat avec les organismes de régionalisation amène l'ouverture vers un nouveau bassin de main d'œuvre auquel ils n'auraient pas nécessairement eu accès. En ce sens, cette collaboration leur apporte des connaissances intéressantes sur l'embauche de personnel immigrant et représente une voie intéressante pour palier au manque de main d'œuvre dans leurs entreprises.

*« Sur les services sur lesquels ils sont mandatés, je dois dire que le service est très apprécié et c'est pour ça qu'on veut aller un peu plus loin parce qu'on sait qu'ils peuvent nous accompagner dans plus de processus aujourd'hui. C'est un service qui est gratuit, donc pour nous c'est vraiment un gros avantage de pouvoir bénéficier de leur soutien, donc jusqu'à présent on est vraiment ravi de leur accompagnement et leur support dans le recrutement et l'arrivée de nos nouveaux embauchés. »* (Employeur, Montérégie)

*« Ce qu'on a développé avec le temps avec l'organisme c'est l'accessibilité à un bassin d'embauche qu'on ne croyait pas disponible. L'organisme avec lequel on travaille est connecté avec les autres organismes de régionalisation à travers le Québec, nous on est dans huit régions administratives déjà là on trouvait un élément super intéressant. »* (Employeur, Montérégie)

De plus, plusieurs employeurs ont mentionné l'intérêt du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), un programme qui permet de accéder à des subventions salariales pour les premiers mois d'embauche de personnes immigrantes au sein de leur entreprise. Les employeurs ont spécifié l'importance du soutien reçu de la part des organismes dans l'accès à ces subventions, les encouragent ainsi à y recourir pour embaucher plus de personnel immigrant.

Les liens développés entre les entreprises et les intervenants des organismes rassurent les employeurs qui avaient une réticence à embaucher, car ils ont facilement accès à un soutien de l'organisme de leur région en cas de besoin.

*« ...leur présence sur le terrain, ils sont venus en usine, ils ont aidé nos gens à faire de l'intégration. Ils ont été aussi médiateurs, à la fois ils sont intervenus auprès des collègues multi-ethniques pour dire : il a tu es au Québec, puis c'est comme ça que ça se passe au Québec dans l'emploi. Et autant ils nous ont dit : bien voici il vient de telle culture, puis vous devriez accentuer vos efforts dans cette direction plutôt que dans l'autre. »* (Employeur, Montérégie).

En effet, la majorité des employeurs ont également souligné l'importance de l'appui que peuvent leur apporter les organismes en cas de situations problématiques qui auraient lieu dans l'insertion des employés dans les équipes de travail. Or, à l'exception de certains cas isolés dans différents milieux, ceux-ci affirment avoir rencontré très peu de difficultés significatives dans l'embauche de personnel immigrant et voient l'importance de continuer à sensibiliser plus d'employeurs à l'embauche de cette main d'œuvre. Si des difficultés ont été rencontrées, c'était selon eux à cause d'incompréhensions de certains codes culturels de part et d'autre, ou encore la méconnaissance de normes dans les milieux de travail québécois. Cependant, les logiques de pratiques des organismes de leur milieu influencent la vision qu'ont les employeurs des problématiques. Dans les milieux où les organismes travaillent davantage à répondre au besoin des employeurs et se positionnent dans une logique éducative des personnes immigrantes, les difficultés étaient attribuées à la méconnaissance du marché du travail québécois par les personnes immigrantes et au besoin d'éducation de celles-ci pas rapport aux manières de fonctionner dans le contexte québécois. D'un autre côté, dans les milieux où les organismes travaillent davantage comme médiateurs, les employeurs avaient tendance à nommer la nécessité d'intervenir auprès des personnes du milieu de travail et auprès des personnes immigrantes afin d'éclaircir certaines situations d'incompréhension interculturelles.

Enfin, plusieurs employeurs ont souligné l'importance du travail réalisé par les organismes sur le plan de l'intégration sociale de leurs employés et leurs familles. En effet, ces employeurs reconnaissent l'importance de l'accompagnement offert aux familles pour favoriser la recherche d'un logement adéquat, pour aider lors de l'inscription des enfants à l'école ou encore pour inviter les familles à participer aux activités sociales organisées dans la localité. Pour un des employeurs rencontrés, il ne fait aucun doute que le travail de partenariat fait avec l'organisme bonifie l'offre d'emploi de l'entreprise, car l'organisme offre un soutien qui est complémentaire à l'emploi offert. L'entreprise en question a d'ailleurs convenu de devenir partenaire financier.

*« On est assez satisfaits parce que cette année on participe même financièrement. [...] Dans les dernières années, l'organisme a été à certains égards meilleurs que certaines firmes de recrutement, meilleur que des coaches que l'on aurait pu trouver dans le privé, sur comment insérer diverses communautés multiculturelles »* (Employeur, Montérégie).

*« En terminant, je dirais que des organismes comme celui-ci, viennent vraiment bonifier notre offre d'emploi générale face aux communautés qui sont dans les grands centres. »* (Employeur, Montérégie)

## **5. L'expérience personnes immigrantes installées en région**

---

Pour la majorité des personnes immigrantes rencontrées, le travail des organismes avec les milieux d'emploi est facilitant dans le processus de régionalisation. Ils sont d'avis que les liens de confiance qui se sont installés entre les organismes et certaines entreprises sont d'un grand soutien pour la recherche d'emploi et la réussite de l'intégration des nouveaux arrivants dans les milieux de travail.

*« La directrice de l'organisme et un compatriote m'ont référé au directeur de production là où je travaille présentement, je pense que leur deux points de vue on beaucoup joué en ma faveur.*

*Parce que le directeur ne faisait pas confiance à mon cv, parce qu'il n'indiquait nulle part que j'ai travaillé dans mon domaine ici au Canada. Ce qu'il fait qu'il avait vraiment des doutes sur ma capacité à m'adapter aux équipements. Mais ces deux personnes, l'on rassuré. »*(Immigrant, Montérégie)

*« La proximité qui existe entre ces deux organismes ou entreprises c'est quand même très fort. Ils se font confiance, tous ceux qui travaillent là-bas à la production avec nous sont passés par l'organisme. Le lien est assez étroit. »* (Immigrant, Montérégie)

Par contre certains, aux expériences d'emploi plus difficiles, et soumis à plus de préjugés, soulignent les efforts des organismes mais aussi leur manque d'effets réels sur l'ouverture des entreprises.

*« D'après moi ces organismes font beaucoup d'efforts, mais c'est comme si on verse de l'eau dans du sable. Ils font leur travail, mais si les employeurs ne veulent pas.....eux ils font le travail, mais.....ça reste qu'ils font un effort considérable. Ça m'est arrivé à St-Hyacinthe, ils m'ont accompagné pour passer une entrevue, ils viennent te chercher... ».* (Immigrant Montérégie)

D'autres insistent sur l'effet d'entraînement à l'embauche d'immigrants et rejoignent en cela les pratiques des organismes. Pour eux la réussite d'immigrants dans une entreprise valorise l'entreprise et ouvre la voie pour de nouvelles opportunités, il y a ainsi un processus de valorisation de la diversité culturelle :

*Ce que j'ai trouvé intéressant dans mon nouvel emploi, c'est qu'il y a beaucoup d'immigrants dans des postes, pas juste à la production, ils commencé en production et on commencé à monter tranquillement. Donc ça ne veut pas dire que suelement les personnes qui sont nées ici vont avoir la possibilité, non. Là-bas c'est tout le monde pareil, donc c'est intéressant à voir. Ils ne sont pas fermés, disant non non, c'est juste nous... (Immigrante, Montérégie)*

Les expériences avec la communauté d'accueil varient considérablement d'une personne immigrante à l'autre. Certaines personnes mentionnent que les québécois semblent ouverts et à l'aise avec l'arrivée des immigrants, dû à la longue tradition d'immigration en sol québécois et canadien.

*« Je pense que les Québécois sont chaleureuses et ils se sont habitués à l'étranger et immigration c'est un processus il est là, il est permanent, les gens le savent. La population est à sensibiliser, [...] donc ils sont comme préparés et finalement moi personnellement je vis bien mon intégration. »* (Immigrante, Outaouais)

Pour d'autres, les difficultés rencontrées avec la communauté d'accueil résident dans un manque de connaissances quant à l'immigration, au processus migratoire ou encore à la sélection des immigrants.

*« Des fois j'ai l'impression que dans la population le projet d'immigration n'est pas vraiment accepté. C'est une question que je me pose. Oui, il faut faire de services de formation pour les immigrants et c'est de leur demander des efforts de leur part, mais est-ce qu'il y a des efforts à*

*demander au pays qui ont désiré avoir des immigrants? Il faut voir les deux côtés, il y a beaucoup d'organisations pour accueillir, mais est-ce qu'il y a des organisations ou un système qui est mis en place pour informer les gens qu'ils vont recevoir les immigrants?» (Immigrante, Outaouais)*

Sur le plan de l'emploi, les expériences des interviewés avec leurs collègues de travail varient également. En effet, une partie de personnes rencontrées ont le sentiment d'être discriminée au sein des équipes de travail, d'un autre côté, certaines personnes ne sentent pas avoir vécu de la discrimination et sont surprises de l'ouverture de leurs collègues et apprécient la curiosité des québécois face à leur culture d'origine. D'après la divergence des récits des personnes immigrantes, il n'est pas possible d'affirmer qu'une des régions étudiées garantit aux personnes immigrantes de meilleurs échanges avec la communauté d'accueil ou avec leurs collègues de travail. En effet, ce n'est pas nécessairement le contexte régional qui a une grande influence, les expériences semblent plutôt varier selon le parcours migratoire des personnes et de leurs familles et selon le niveau d'ouverture de leurs collègues de travail.

Par ailleurs dans plusieurs régions dont la Montérégie, les immigrants rencontrés font un lien fort entre l'intégration professionnelle et l'intégration sociale, insistant sur le rôle de l'organisme, de la Ville et de divers partenaires dans ces deux volets.

*« Ce que je trouvais aussi intéressant, on sait qu'il y a beaucoup d'activités qui regroupent les gens. La ville lance à chaque fois des projets et où des choses pour regrouper la communauté. En été, ils font les mardis du cachemire, ils mettent de la musique donc tout le monde vient pour danser pour jouer. Dans les parcs, ils font de la zumba, c'est quelque chose qui regroupe. Ils font des activités familiales donc ça va rassembler les gens, beaucoup d'activités qui regroupent les gens de chaque quartier. Aussi, dans chaque quartier il y a une piscine. C'est ouvert pendant toute l'été, donc tout le monde peut aller sans problème dans la piscine. Et ça aide beaucoup pour l'intégration de pouvoir s'amuser en famille. » (Immigrante Montérégie)*

Les questions posées sur le thème de l'influence des médias dans les discours des personnes et dans les rapports interculturels nous ont permis de comprendre que l'ensemble des régions a été touché d'une certaine façon. Plusieurs immigrants interrogés ont souligné l'accentuation de la discrimination envers la communauté arabo-musulmane, notamment sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, une personne rencontrée nous a expliqué qu'un employeur lui a ouvertement mentionné qu'il n'aurait pas été embauché s'il était musulman pratiquant. *« Il y a une stigmatisation quand je dis que mon père est marocains, on demande tout de suite : 'ah tu es musulman?'. Mais d'un air craintif et non interrogatif. J'ai un employeur qui m'a dit clairement : 'est-ce que tu es musulman?' J'ai dit : 'non, je ne suis pas croyant.' Il a dit : 'tant mieux parce que moi je ne t'engagerais pas' ». (Immigrant, Montérégie)*

Par ailleurs, il a été possible de constater que les immigrants venus en région par le biais de l'attraction des organismes recruteurs se heurtent généralement à une difficulté, celle de la déqualification professionnelle. En effet, la majorité affirme avoir travaillé pendant quelques mois ou quelques années ou travaillent encore à ce jour dans un domaine autre que leur domaine d'études et d'expérience. Le parcours est très long avant de pouvoir occuper un emploi selon leurs qualifications. Là encore ils soulignent les opportunités en région, le travail des organismes et les défis qui restent sur le plan des entreprises :

*« La région offre plus d'opportunités que Montréal. À Montréal il y a beaucoup d'immigrants et donc il y a beaucoup de concurrence. Mais en région il y a encore beaucoup d'entreprises qui n'aiment pas les immigrants, si ton français est un peu déficient, tu resteras à l'écart.....Le gouvernement fait l'effort et les organismes aussi, mais.....il faut le dire parce qu'il faut travailler ça, pour les générations à venir ça sera plus souple. Donc l'alarme qu'il faut sonner c'est ça. » (Immigrant, Montérégie)*

Pour ce qui est des expériences de bénévolat, les récits racontés pouvaient être très positifs, comme négatifs. Certains y ont vu une opportunité d'acquérir de l'expérience, de pratiquer le français et de se créer un réseau social, alors que d'autres ont eu le sentiment d'être mis à part et sentent qu'ils n'ont pas retiré de bénéfices significatifs de leur implication.

*« J'ai fais du bénévolat au niveau de l'école quand je travaillais moins mais ça ne m'a pas permis de crée de liens du tout. J'ai même de façon bénévole participer à du covoiturage pour les enfants, il y avait un pic-nic donc j'ai amené des enfants et puis je me suis retrouvée seule à une table de pic-nic avec mon fils. » (Immigrant, Montérégie).*

*« Pour nous, c'est une belle opportunité, parce que cela nous permet de connaître beaucoup de personnes et parler avec les rimouskois des différents domaines parce que ce n'est pas seulement le domaine maritime et connaître très bien l'université, tous les salles, tous les endroits. De s'impliquer avec la communauté de l'université qui va être notre maison, je pense que c'est une très bonne façon de savoir ce qui se passe, pour nous ça a été très intéressant. » (Immigrant, Bas St-Laurent)*

Les différentes dans l'expérience qu'ont eue ces personnes semblent être reliées au contexte dans lequel se déroulait le bénévolat. D'un côté, la personne s'est retrouvée à tenter d'intégrer un groupe de bénévoles qui été formé avant son arrivée où les gens se connaissaient. L'espace était alors plus difficile à intégrer qu'un espace de participation ponctuel lors d'un événement où les bénévoles ne se connaissent pas nécessairement.

Somme toute, la majeure partie des personnes immigrantes interviewées sont satisfaites de leur nouveau milieu de vie. La région est pour plusieurs un lieu où l'intégration est personnalisée étant donné la faible proportion d'immigrants, leurs conditions de vie sont meilleures qu'à Montréal étant donné le coût de la vie plus faible, la diminution de temps dans les transports, l'augmentation de la qualité de vie familiale, etc. Ainsi, la plupart des personnes immigrantes ont développé un sentiment de « chez soi » en région et n'ont pas l'intention d'aller à Montréal.

*« Je suis chez moi, je n'ai pas l'impression que j'ai quitté mon pays pour ici. [...]Oui, pourquoi pas acheter une maison. Mais s'il fallait refaire, je referais la même chose, je n'ai pas l'intention de retourner à Montréal un jour. » (Immigrant, Montérégie)*

*« Comme je te dis, comme on a plus de temps qu'à Montréal pour passer avec les gens, on peut s'intégrer plus facilement, on peut rencontrer beaucoup de personnes ou faire des activités différentes. De pratiquer des sports, de faire du bénévolat. Donc là on s'intègre dans la*

*région [...]. C'est ma patrie. Depuis le moment que j'ai débarqué ici. Je viens d'une petite ville et c'est peut-être ça aussi qui m'a appelé. » (Immigrant, Montérégie)*

*« On pense toujours que c'est seulement à Montréal où il y a les opportunités parce que c'est la plus grande ville. Je pense qu'il faut continuer avec la promotion de faire la régionalisation. Je pense qu'il faut avoir plus d'énergie pour encourager les immigrants, pour les permettre de voir les opportunités qu'il y a en région surtout que comme je te dis c'est mon expérience. Il y a toujours la possibilité de trouver de meilleur salaire, d'avoir un coût de vie plus bas et d'avoir de meilleurs revenus. Autre chose, je trouve que la qualité de vie en région c'est meilleur qu'à Montréal, je trouve que c'est un milieu très propre et accueillant » (Immigrant, Montérégie)*

*« Je ne suis pas québécoise, mais Rimouskoise, nous avons beaucoup d'amis et nous sommes bien intégrés, je vous avoue. » (Immigrante, Bas St-Laurent)*

*« Beaucoup de personnes disent qu'à Montréal, tu dois bénéficier de la régionalisation parce que en région les gens sont plus fermés, c'est très différent, je trouve qu'ici les personnes sont plus ouvertes qu'à Montréal à mon avis, à mon expérience, mon observation c'est ça. Je trouve que c'est plus ouvert ici. » (Immigrant, Bas St-Laurent)*

*« Ma famille est très bien accueillie par la société d'ici, ces personnes sont très ouvertes. L'autre chose très important est notre église, on a trouvé un espace avec notre église qui parle en latino, en espagnol et on fait des travaux avec notre communauté. Quand nous sommes arrivés ici, rapidement nous sommes intégrés avec notre communauté ici, c'est une bonne chose la spiritualité que je te dis et le travail avec les amis pour construire de nouvelle amitié. Nous avons des amis québécois aussi, on partage avec les personnes qui sont d'ici qui sont très ouvertes aussi, avec les différents magasins, avec la banque, les différents acteurs pour moi c'est magnifique. » (Immigrante, Montérégie)*

Certes, le sentiment de « chez soi » au Québec ou en région ne fait pas l'unanimité, quelques personnes ont du mal à se sentir chez eux, ils sentent que la population n'est pas nécessairement ouverte à la diversité et qu'ils ne peuvent pas être eux-mêmes sans se faire juger. Il ne semble toutefois pas y avoir de tendances lourdes dans une région particulière, l'expérience variant plutôt selon l'origine, la couleur de la peau et le parcours migratoire des personnes et de leurs familles. Elle est influencée par un manque de tolérance de la part de la population d'accueil qui est nourrie par certains discours médiatiques discriminatoires en particulier autour de l'islam et des musulmans. Comme dans la recherche de Eid sur l'accès à l'emploi selon l'origine des noms (2013), les personnes noires et les personnes musulmanes vivent plus un sentiment et des expériences de discrimination tout en se sentant moins accueillies et moins intégrées que les immigrants blancs et chrétiens.

*« Assez souvent quand je parle aux personnes, ils disent, vous venez ici, conformez vous. Quand j'essaie d'affirmer quelque chose de différent, on me dit, « c'est vous qui venez chez nous, il faut faire comme ça. » [...] En résumé pourquoi je ne me sens pas toujours chez moi, c'est que je sens beaucoup un manque de tolérance dans les idées et les opinions. » (Immigrante, Outaouais)*

*« Sincèrement ça donne envie de repartir à Montréal, je parle de moi, si avec le temps ça continue... ça donne envie de retourner à Montréal. Je ne veux pas que mes enfants vivent des choses comme ça, je ne veux pas être une cible » (Immigrant, Montérégie)*

## **6. Synthèse**

---

La recherche a donc permis de mettre de l'avant des pratiques des organismes de régionalisation qui varient selon le contexte régional. Les organismes intervenant dans des grandes villes sont plutôt dans une logique de soutien aux employeurs et entreprises pour intégrer des immigrants dans leurs milieux. Ils se donnent un rôle de coordonnateur des partenariats et de porte d'entrée des immigrants vers les milieux professionnels. Ceux qui se déploient dans des villes moyennes à proximité de grands centres (Montréal ou Québec) se situent comme des médiateurs entre les employeurs et les immigrants alors que ceux qui sont en régions éloignées visent une intégration globale sociale et professionnelle des immigrants en tentant de sensibiliser à la diversité la localité et la région. Ils se situent comme des accompagnateurs des immigrants vers ce monde local et vers les entreprises qu'ils côtoient.

Tous développent une connaissance de la région et des employeurs ainsi que des partenariats multiples, surtout dans le monde entrepreneurial pour les premiers et dans l'ensemble de la collectivité pour les deux autres types d'organismes.

Les employeurs rencontrés se reconnaissent dans cette stratégie régionale et insistent pour les uns sur la nécessité de mieux les équiper pour accéder à cette nouvelle main d'œuvre, pour les autres sur l'importance de médiations et pour les troisièmes sur la nécessité d'une intégration globale et d'une sensibilisation de l'ensemble de la population régionale. Dans tous les cas, ceux qui bénéficient des services des organismes les voient comme valeur ajoutée et en sont satisfaits.

En ce qui concerne les immigrants, si la satisfaction est majoritaire quant au fonctionnement et aux pratiques des organismes et si une majorité aussi a développé un sentiment d'appartenance à la localité ainsi que des modalités d'insertion professionnelle et sociale, l'influence du type de région et du type de pratique de l'organisme est beaucoup moins marquée. Le pays d'origine, la trajectoire migratoire, le niveau d'études, les aspirations professionnelles, l'identité religieuse et la visibilité ethnique et religieuse sont les principales variables à considérer pour comprendre les processus d'intégration en jeu, la perception de l'emploi et des employeurs ainsi que celle de la localité. En effet plusieurs participants manifestent leurs difficultés à faire reconnaître leurs

qualifications sur le plan professionnel et quelques-uns ressentent un sentiment de rejet de la part de la population locale mais aussi des employeurs potentiels.

Si les pratiques des organismes facilitent sans conteste une ouverture du bassin de travailleurs pour les entreprises ainsi que des possibilités de réseautage avec le monde du travail pour les immigrants, certains points restent à travailler. En particulier la sensibilisation de la population locale à la diversité représente un défi dans toutes les régions. Pour plusieurs s'y ajoute le travail à effectuer pour cette sensibilisation et cette ouverture dans le milieu du travail et plus spécifiquement dans les PME. Plusieurs pratiques, comme la concertation, la sensibilisation, la formation, la médiation, sont transférables d'une région à une autre, mais il est essentiel de le faire en tenant compte des contextes locaux, des niveaux d'ouverture du monde du travail et de la population locale et en s'appuyant aussi sur les projets professionnels et sociaux des migrants visés par les programmes de régionalisation. L'influence des médias est incontestable tant sur le plan positif pour donner des modèles de réussite que sur le plan négatif en favorisant par des gros titres et des articles à scandale, des montées de racisme et d'islamophobie. Les attitudes racistes sont aussi présentes dans la population en général et un travail reste à faire tant sur le plan de la recherche pour mieux comprendre ces attitudes et les contextes qui les déterminent que sur le plan de l'action pour outiller les organismes, les employeurs, les écoles, les centres de francisation, les municipalités et les instances régionales à y faire face.

## Annexe – Grille d’entrevues

### GRILLE D’ENTREVUE : INTERVENANTS ET DIRECTEURS DES ORGANISMES

<p><b>Informations concernant l’organisme</b></p>	<p>Quel est votre mandat ou mission?</p> <p>Qui est votre clientèle cible?</p> <p>Quel moyen utilisez-vous pour faire connaître votre organisme? Est-ce que vous avez un site Web? Est-ce que vous offrez des dépliants/journaux/etc.?</p> <p>Comment et par qui votre organisme est-il financé? Avez-vous un financement spécifique pour le service aux immigrants? Avez-vous un financement spécifique pour le service <u>de placement en emploi</u> des immigrants ?</p> <p>Quels sont les services et les activités offertes?</p>
<p><b>Pratiques des d’emploi (logique pratique) auprès des milieux de</b></p>	<p>Pouvez-vous nous parler de « bonnes pratiques » <b>auprès des milieux d’emploi</b> qui ont été mises en place ?</p> <p>Depuis quand avez-vous mis en place ces pratiques? Combien d’années, de mois?</p> <p>Pourquoi vous avez voulu mettre en place ces pratiques ? Quelle est la problématique sous jacente?</p> <p>Quel était l’objectif?</p> <p>Comment ça se déroule généralement ?</p> <p>Où est-ce que ça a lieu?</p> <p>Qui est ciblé par ces pratiques ? Seulement les employeurs, une personne ressources ?</p> <p>Y a-t-il des pratiques auprès des employés ?</p> <p>Y a-t-il un partenariat qui a été mis en place dans l’élaboration et la réalisation de ces pratiques ? Si oui, comment avez-vous créé ces partenariats?</p> <p>Comment arrivez-vous à mobiliser les partenaires dans la réalisation de ces pratiques ?</p> <p>Comment arrivez-vous à mobiliser les autres acteurs du milieu dans la réalisation de ces pratiques ?</p> <p>Quelles techniques et moyens utilisés intervenir auprès des milieux d’emploi? (dépliants, séance d’information, infolettre, causerie, formations )</p> <p>Comment mesurer les impacts de ces pratiques, il y a-t-il des évaluations ? (bilan, avec immigrants et employeurs)</p> <p>Avez-vous atteint les objectifs fixés?</p> <p>Est-ce que la plupart des placements en emploi durent ?</p>

	<p>Avez-vous des statistiques sur l'attraction et la rétention ?</p> <p>En lien avec votre travail auprès des milieux d'emploi, quelles sont les concertations régionales en jeu (CRE, tables de concertation) et les ententes spécifiques passées ?</p> <p>Quelles est la place des différents acteurs dont les milieux d'emploi dans les ententes et les concertations ?</p> <p>Réalisez-vous des activités de sensibilisation auprès des milieux d'emploi avant/pendant/après l'arrivée des personnes immigrantes?</p> <p>Si oui, dans quels milieux (privés, publics, communautaires)? (Exemples)</p>
<b>Pratiques – Défis / difficultés</b>	<p>Dans les <b>pratiques abordées plutôt</b>, quels ont été les principaux défis?</p> <p>Quelles sont les difficultés dans la création de partenariats avec les milieux d'emploi? Comment avez-vous tenté de relever les défis liés aux partenariats?</p> <p>Estimez-vous qu'il y a des <b>résistances des employeurs</b> à l'arrivée des personnes immigrantes? Si oui, cette résistance est <b>attribuable à quoi</b> selon vous ?</p> <p>Jugez-vous qu'il y a une <b>manque de ressources (financières, matérielles, humaines)</b> qui rend difficile l'accompagnement des milieux d'emploi? Si oui, <b>quelles ressources</b> pourraient être mise en place?</p>
<b>Lacunes</b>	<p>En termes d'intervention auprès des milieux d'emploi, quelles sont les lacunes dans les services offerts? (ex : adaptation, toujours les mêmes employeurs, stigmatisation ou discrimination positive d'un groupe)</p> <p>Comment avez-vous tenté de combler cette lacune? Quel type <b>d'activités, actions ou stratégies</b> auriez-vous aimé mettre en place ou qui seraient déjà mise en place pour combler cette lacune?</p>
<b>Modalités et transferts</b>	<p>Selon vous, quels sont les <b>conditions gagnantes</b> à la réussite des pratiques auprès des milieux d'emploi dans votre région?</p> <p>Comment pouvez-vous transférer vos pratiques dans d'autres milieux? Avez-vous déjà pris exemple sur des pratiques qui se faisaient dans d'autres milieux?</p> <p>Quelles sont les limites rencontrées dans le transfert des pratiques?</p>
<b>Contexte actuel par rapport à la diversité en région</b>	<p>Y a-t-il un phénomène de stigmatisation de certaines communautés ou de discrimination à l'embauche chez les employeurs ? Si oui, comment accompagner les milieux pour contrer ce phénomène ? (catholiques vs musulmans, noirs vs blancs, invisibilité de certaines communautés)</p> <p>Y a-t-il des processus de rejet ou d'invisibilité de certaines communautés. Comment intervenez-vous dans les milieux d'emploi pour faire face à ce processus ?</p> <p>Avez-vous remarqué des différences dans les dynamiques locales depuis les épisodes médiatiques stigmatisant pour la communauté arabo-musulmane ? (Charte, etc.)</p> <p>Si oui, quelles interventions menez-vous pour contrer ce phénomène?</p>
<b>Vitalité des communautés</b>	<p>Est-ce que dans la localité il y a des espaces de rencontres interculturelles? de dialogue,</p>

	<p>d'échange...</p> <p>Est-ce qu'il existe des espaces de dialogue ou des lieux de rencontre propices à la création de liens entre les nouveaux arrivants et la communauté d'accueil?</p> <p>Si oui, pouvez-vous nous donner des exemples?</p> <p>Selon vous, est-ce que les milieux d'emploi sont généralement ouverts à la nouvelle réalité que représente la diversité? (avec ses avantages et désavantages/pour et contres/défis) Valeur ajoutée?</p>
--	---

## GRILLE D'ENTREVUES : EMPLOYEURS

<b>Informations concernant l'entreprise</b>	<p>Quel est votre rôle dans l'entreprise ?</p> <p>Votre entreprise compte environ combien de personnes immigrantes ? Dans quels types de postes ?</p> <p>Avez-vous utilisé ou utilisez-vous des moyens pour vous de faire connaître votre intérêt d'embaucher du personnel immigrant ?</p>
<b>Questions concernant le parcours migratoire</b>	<p><i>Les organismes de régionalisation développent des stratégies pour intéresser les milieux d'emploi à l'accueil des immigrants.</i></p> <p>Aviez-vous des inquiétudes particulières face à l'embauche de personnel immigrant ?</p> <p>Qu'avez-vous pensé cette aide ?</p> <p>Est-ce que l'organisme vous a aidé après l'insertion d'immigrants dans votre entreprise?</p> <p>Si oui, comment ?</p> <p>Qu'avez-vous pensé de ce soutien offert par l'organisme ?</p> <p>Y a-t-il un canal de communication précis entre vous et l'organisme de régionalisation ?</p> <p>Croyez-vous que d'autres milieux d'emploi de votre région devraient être rejoints par l'organisme ? Comment ?</p> <p>Est-ce que les liens avec l'organisme de régionalisation se font de manière informelle ou formelle ?</p> <p>Si formelle, de manière ponctuelle ou fréquente ?</p> <p>Considérez-vous l'organisme comme un partenaire [plus formel] ou un collaborateur [plus souple]?</p> <p>Y a-t-il des activités de rencontres et échanges entre employés ? (5 à 7, sortie, fêtes) Est-ce que le personnel immigrant y participe ?</p> <p>Quels sont les points positifs dans l'embauche de personnel immigrant ?</p> <p>Quels sont les points négatifs dans l'embauche de personnel immigrant ?</p>

	<p>Est-ce que votre personnel d'origine québécois semble réticent à l'arrivée d'immigrants dans les équipes de travail ?</p> <p>Avez-vous déjà été témoin de discrimination au sein des équipes ?</p> <p>Si oui, comment avez-vous baissé les tensions ?</p> <p>Est-ce que l'organisme a des pratiques qui rejoignent vos employés ou le travail de collaboration ou partenariat se fait essentiellement avec vous ?</p> <p>Si oui, lesquelles ?</p> <p>Et qu'est-ce que vous trouvez intéressant ou moins intéressant de ces pratiques ?</p>
<p><b><u>Pratiques des organismes auprès des milieux d'emploi et perceptions de ces pratiques</u></b></p>	<p><b>Les organismes de régionalisation développent des stratégies pour intéresser les milieux d'emploi à l'accueil des immigrants.</b></p> <p><b>Aviez-vous des inquiétudes particulières face à l'embauche de personnel immigrant ?</b></p> <p>Qu'avez-vous pensé cette aide ?</p> <p>Est-ce que l'organisme vous a aidé après l'insertion d'immigrants dans votre entreprise?</p> <p>Si oui, comment ?</p> <p>Qu'avez-vous pensé de ce soutien offert par l'organisme ?</p> <p>Y a-t-il un canal de communication précis entre vous et l'organisme de régionalisation ?</p> <p>Croyez-vous que d'autres milieux d'emploi de votre région devraient être rejoints par l'organisme ? Comment ?</p> <p>Est-ce que les liens avec l'organisme de régionalisation se font de manière informelle ou formelle ?</p> <p>Si formelle, de manière ponctuelle ou fréquente ?</p> <p>Considérez-vous l'organisme comme un partenaire [plus formel] ou un collaborateur [plus souple]?</p> <p>Y a-t-il des activités de rencontres et échanges entre employés ? (5 à 7, sortie, fêtes) Est-ce que le personnel immigrant y participe ?</p> <p>Quels sont les points positifs dans l'embauche de personnel immigrant ?</p> <p>Quels sont les points négatifs dans l'embauche de personnel immigrant ?</p> <p>Est-ce que votre personnel d'origine québécois semble réticent à l'arrivée d'immigrants dans les équipes de travail ?</p> <p>Avez-vous déjà été témoin de discrimination au sein des équipes ?</p> <p>Si oui, comment avez-vous baissé les tensions ?</p> <p>Est-ce que l'organisme a des pratiques qui rejoignent vos employés ou le travail de</p>

	<p>collaboration ou partenariat se fait essentiellement avec vous ? Si oui, lesquelles ?</p> <p>Et qu'est-ce que vous trouvez intéressant ou moins intéressant de ces pratiques ?</p>
<b>Défis- difficultés</b>	<p>Dans les <b>pratiques abordées plutôt</b>, quels ont été les principaux défis pour vous?</p> <p>Y a-t-il des difficultés particulières dans la collaboration avec les organismes ?</p> <p>Avez-vous vécu difficultés particulières dans l'embauche de personnel immigrant ?</p> <p>Jugez-vous qu'il y a un <b>manque de ressources (financières, matérielles, humaines)</b> qui rend difficile l'insertion de personnel immigrant dans vos milieux d'emploi? Si oui, <b>quelles ressources</b> pourraient être mise en place?</p>
<b>Lacunes</b>	<p>Y a-t-il des lacunes dans l'insertion des personnes immigrantes ?</p> <p>Avez-vous tenté de combler ces lacunes? Croyez-vous que l'organisme pourrait vous aider en ce sens?</p> <p>Croyez-vous que l'insertion en emploi des immigrants est garant d'une intégration en région réussie ?</p>
<b>Modalités et transfert</b>	<p>Selon vous, quels sont les <b>conditions gagnantes</b> des pratiques des organismes auprès des milieux d'emploi comme le vôtre ? (mots-clés)</p> <p>Est-ce que ces pratiques pourraient rejoindre plus de milieux d'emploi de votre région ?</p>
<b>Contexte actuel par rapport à la diversité en région</b>	<p>Avez-vous remarqué des différences dans les dynamiques locales depuis les épisodes médiatiques stigmatisant la communauté arabo-musulmane ? (Charte, etc.)</p>
<b>Vitalité des communautés</b>	<p>Est-ce que dans la localité il y a des espaces de rencontres interculturelles? de dialogue, d'échange...</p> <p>Si oui, pouvez-vous nous donner des exemples?</p> <p>La notion de valeur ajoutée de la diversité est présente dans les discours sur l'immigration. Comment ça se concrétise en entreprise ?</p> <p>Quelle est cette valeur ajoutée dans votre milieu ?</p> <p>Selon vous, est-ce que les milieux d'emploi de votre région sont généralement ouverts à la nouvelle réalité (avec ses avantages et désavantages/pour et contres/défis) que représente la diversité?</p>

## GRILLE D'ENTREVUES : PERSONNES IMMIGRANTES

<b>Renseignements généraux</b>	<p>Quel âge avez-vous ?</p> <p>Quel est votre origine ?</p> <p>Sexe : Homme ___ Femme ___ Autre ___</p> <p>Quel est votre état civil présentement (célibataire, marié(e) ou conjoint(e) de fait) ?</p> <p>Quel est votre domaine d'emploi?</p>
<b>Questions concernant le</b>	<p>Quelle est votre origine?</p>

<b><u>parcours migratoire</u></b>	<p>Depuis combien de temps êtes-vous au Québec?</p> <p>Est-ce que vous avez transité par d'autres pays ou d'autres provinces du Canada avant de vous installer au Québec?</p> <p>Est-ce que lorsque vous êtes arrivé au Québec êtes-vous venu directement en région ou vous avez habité dans une grande ville avant?</p> <p>Êtes-vous venu seul(e) ou avec votre famille? Et en région ?</p> <p>Est-ce que vous avez eu à apprendre le français en arrivant?</p>
<b><u>Accueil - Soutien</u></b>	<p>Est-ce qu'il y a un organisme qui vous a <b>accueilli en région</b>? Si, oui quel est-il?</p> <p>Est-ce que quelqu'un vous a référé à cet organisme? Qui ?</p> <p>Quels services vous ont été offerts?</p> <p>Comment avez-vous trouvé le service de cet organisme? Comment avez-vous trouvé l'approche de l'intervenant ou des intervenants?</p> <p>Est-ce que vos besoins ont été comblés par l'organisme?</p> <p>Avez-vous reçu des services en employabilité dans ces organismes ou dans un autre organisme ? Lesquels?</p> <p>Qu'avez-vous pensé des pratiques de l'organisme de régionalisation auprès des milieux d'emploi ?</p> <p>Comment avez-vous trouvé l'approche auprès de ces milieux?</p> <p>Comment s'est passé le contact entre vous et les milieux d'emploi ?</p> <p>Est-ce que vous diriez que les employés de l'organisme interviennent plutôt de façon formelle ou informelle avec les milieux d'emploi ?</p> <p>Avez-vous eu plusieurs emplois depuis votre arrivée en région ?</p> <p>Avez-vous eu de la difficulté en recherche d'emploi ? (expériences de discrimination, déqualification, problème d'équivalence)</p> <p>Avez-vous eu de la difficulté dans l'intégration au sein de votre milieu d'emploi ? (expériences de discrimination, déqualification, problème d'équivalence)</p> <p>Est-ce que vous diriez qu'il manque quelque chose (ex. au niveau des services ou des interventions)?</p> <p>Est-ce qu'il y a des espaces de rencontres (interculturelles ou non), de dialogue, d'échange, dans votre milieu de travail ?</p> <p>Selon vous, qu'est-ce qui pourrait aider d'autres immigrants qui voudraient s'intégrer en emploi ?</p> <p>De façon générale, est-ce que vous diriez que le lien entre l'organisme de régionalisation et votre milieu d'emploi a permis de répondre à vos attentes ?</p>

<p><b><u>Intégration et adaptation</u></b></p>	<p>Comment s'est passée votre adaptation ou intégration à la société québécoise?</p> <p>En général, comment s'est passée votre adaptation ou intégration en région?</p> <p>Vous sentez-vous « chez vous » en région ? Si oui, comment les acteurs locaux ont contribué vous faire sentir chez vous ici ? Si non, pour quelles raisons ?</p> <p>Par qui avez-vous été <b>soutenu</b> lors de votre arrivée (ex. famille, amis, communauté, etc.)?</p> <p>Est-ce que le processus de régionalisation peut permettre d'être intégré dans d'autres sphères qu'en emploi ?</p> <p>Comment arrive-t-on à s'intégrer pleinement en région ? (social, économique, participation citoyenne)</p>
<p><b><u>Défis- difficultés</u></b></p>	<p>Est-ce que vous avez déjà vécu ou ressentez de la discrimination en région ? dans quel contexte (en emploi, logement, etc.)</p> <p>Qu'est-ce qui pourrait aider d'autres immigrants qui voudraient s'intégrer en emploi ? Quels sont les manques ?</p> <p>Quels sont les défis principaux avec les milieux d'emploi? Comment l'organisme pourrait relever ces défis ?</p>
<p><b><u>Liens avec l'organismes</u></b></p>	<p>Quelle est votre place au sein de l'organisme actuellement? Êtes-vous un bénévole, un employé, un membre du conseil administratif ou un bénéficiaire des services?</p> <p>Est-ce que vous participez aux autres activités (pas en lien avec l'emploi) qui sont organisées par l'organisme? Si oui, laquelle ou lesquelles?</p>
<p><b><u>Sentiment d'appartenance</u></b></p>	<p>Avez-vous développé un sentiment d'appartenance avec votre région ? Pouvez-vous le décrire.</p> <p>Et qu'en est-il de votre <b>identité</b> d'appartenance (à la région, à une communauté immigrante, locale, à votre milieu d'emploi)? Pourquoi?</p> <p>Pensez-vous à rester ici en région ?</p> <p>Si non, qu'est-ce qui manque en région ?</p>
<p><b><u>Contexte actuel par rapport à la diversité en région</u></b></p>	<p>Y a-t-il un phénomène de stigmatisation de certaines communautés ou de discrimination à l'embauche chez les employeurs ? Si oui, comment accompagner les milieux pour contrer ce phénomène ? (catholiques vs musulmans, noirs vs blancs, invisibilité de certaines communautés)</p> <p>Y a-t-il des processus de rejet ou d'invisibilité de certaines communautés ? Comment serait-ce possible de contrer ce phénomène ?</p> <p>Avez-vous remarqué des différences dans les dynamiques locales depuis les épisodes médiatiques stigmatisant pour la communauté arabo-musulmane ? (Charte, etc.)</p> <p>Si oui, quelles interventions pourraient aider à améliorer les dynamiques ?</p>

<b>Vitalité des communautés</b>	<p>Est-ce que dans la localité il y a des espaces de rencontres interculturelles? de dialogue, d'échange...</p> <p>Est-ce qu'il existe des espaces de dialogue ou des lieux de rencontre propices à la création de liens entre les nouveaux arrivants et la communauté d'accueil?</p> <p>Si oui, pouvez-vous nous donner des exemples?</p> <p>Selon vous, est-ce que les milieux d'emploi sont généralement ouverts à la nouvelle réalité que représente la diversité? (avec ses avantages et désavantages/pour et contres/défis) Valeur ajoutée?</p>
---	---