

---

# DIAGNOSTIC EN MATIÈRE D'ATTRACTION ET D'ÉTABLISSEMENT DURABLE DES PERSONNES IMMIGRANTES DANS LA VALLÉE-DE-L'OR



Rédigé par:

Stéphanie Larouche-LeBlanc  
Agente de projet

---

# TABLER DES MATIÈRES

<b>03</b>	Introduction
<b>04</b>	Méthodologie
<b>05</b>	Recherche documentaire
<b>07</b>	Groupes de discussion
<b>15</b>	Analyse
<b>21</b>	Conclusion
<b>23</b>	Recommandations
<b>25</b>	Bibliographie

# RÉSUMÉ DES CONSTATS

---

## **Besoins du milieu en matière d'attraction**

- Se faire connaître davantage dans les grands centres;
- Travailler sur les préjugés à l'égard de l'Abitibi-Témiscamingue;
- L'emploi n'étant pas le seul facteur qui mène les personnes immigrantes à s'établir en région, le milieu doit travailler sur les conditions de vie telles que le logement, les places en garderies et le transport en commun pour être plus attirant.

## **Besoins du milieu en matière d'intégration**

- Étendre la responsabilité de l'accueil et de l'intégration des personnes immigrantes à l'ensemble de la société;
- Sensibiliser la population à l'aspect bilatéral de l'intégration;
- Créer des ateliers d'informations à l'intention des personnes immigrantes pour leur donner les codes et les fonctionnements de la société.

## **Besoins du milieu en matière de rapprochements interculturels**

- Lutter contre les préjugés que peuvent avoir autant les personnes immigrantes que les membres de la société d'accueil;
- Augmenter les activités de rencontre et de dialogue entre les membres de toutes origines de la société.

## **Besoins du milieu en matière de concertation**

- Étendre la concertation afin de sensibiliser le plus d'acteurs possible aux enjeux de l'intégration des personnes immigrantes;
- Diffuser l'information en continu afin de s'assurer un meilleur référencement des personnes immigrantes.

## **Besoins du milieu en matière de préparation du milieu**

- Former le plus possible les employés des diverses organisations à la communication interculturelle;
- Aider les organisations à adapter leurs pratiques en fonction de la nouvelle clientèle plurielle.

## **Besoins du milieu en matière de sensibilisation**

- Sensibiliser les entreprises, la population, les organismes à la nécessité de recevoir et de bien intégrer les personnes immigrantes.

## **Besoins du milieu en matière de rétention**

- Améliorer la qualité des services en général (enseignement, santé, psychosocial, etc.);
- Valoriser la différence dans la collectivité.

# INTRODUCTION

---

Le 5 décembre 2017, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) a annoncé, dans la foulée du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, une série de mesures pour soutenir la prospérité du Québec et de ses régions en favorisant la pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles. La mesure 4 annoncée lors de ce Forum vise à accroître le nombre de personnes immigrantes qui s'installent durablement en dehors de la région métropolitaine de Montréal. Dans le cadre de cette mesure, le MIDI a octroyé un financement de 1,8 M\$ à 36 organismes dont le mandat consiste à réaliser une analyse des besoins du milieu. Cette analyse des besoins vise, notamment, à améliorer les connaissances sur le terrain, des facteurs de succès ainsi que les facteurs contraignants à la régionalisation de l'immigration (MIDI, 2018). Pour ce qui est du territoire de la Vallée-de-l'Or, c'est le Carrefour jeunesse emploi d'Abitibi-Est (CJEAÉ), organisme mandataire

du MIDI depuis 2010, qui a reçu le mandat d'analyse des besoins.

Pour le MIDI, le présent projet a deux principales retombées. Premièrement, cet exercice servira à mieux outiller le MIDI et les organismes impliqués dans la régionalisation de l'immigration lors de la planification et la mise en œuvre des actions afin que celles-ci aient davantage de retombées en matière de mobilité et d'établissement durable de personnes immigrantes dans les régions. Deuxièmement, pour le milieu, cela permettra de faire ressortir les principaux constats, forces et faiblesses en matière d'immigration en région. Pour le CJEAÉ, ce projet a été perçu comme étant une occasion de pousser plus loin la réflexion collective sur les pratiques à développer dans les prochaines années afin d'assurer le développement d'une société inclusive, à la fois sur le plan social et sur le plan économique. C'est donc avec beaucoup de sérieux et de rigueur que cette démarche a été réalisée dans la Vallée-de-l'Or.

# MÉTHODOLOGIE

---

Ce portrait couvre le territoire de la MRC de la Vallée-de-l'Or (MRCVO). La MRCVO accueille plus de 40% des personnes immigrantes qui s'installent en Abitibi-Témiscamingue (OAT, 2017a). La très grande majorité est située dans les limites de la ville de Val-d'Or. En janvier 2019, le taux de chômage de la région était de 3%. Tous ces éléments ont des répercussions sur la situation actuelle de l'immigration.

## **Recherche documentaire**

La recherche documentaire se décline en trois parties distinctes : une recherche de la littérature scientifique, une recherche des documents administratifs et des rencontres avec les acteurs clés. Plusieurs documents ont été consultés lors de la recherche documentaire. Des documents provenant de la littérature académique telle que des mémoires, des thèses et des articles scientifiques sur les thématiques proposées par le Ministère ont été consultés. Ces thématiques sont l'attraction, l'intégration, la rétention, la concertation, la préparation des milieux, la sensibilisation et le rapprochement interculturel. Cette première revue de la littérature scientifique a permis de prendre connaissance des recherches ayant été menées sur ces thématiques et d'en retirer les éléments transposables à la réalité de la MRC de la Vallée-de-l'Or.

## **Groupes de discussion**

Quatre groupes de discussion ont été réalisés spécifiquement avec les personnes immigrantes. La tenue de ces quatre groupes a permis de sonder 29 personnes immigrantes, soit 12 femmes et 17 hommes. De plus, cinq personnes immigrantes ont aussi participé aux groupes de discussion avec les acteurs du milieu en tant que représentants de leur organisation. Ces personnes se sont donc vu porter un double rôle où ils ont partagé à la fois le vécu de l'organisation, mais aussi celle plus personnelle de leur intégration, lorsque pertinent.

---

Deux groupes de discussion ont eu lieu à Val-d'Or avec des membres de la société d'accueil pour un total de 14 participants. Une majorité de femmes étaient présentes, soit 11 et 3 hommes.

Cinq groupes de discussion ont eu lieu dans les trois principaux pôles de la MRC (3 à Val-d'Or, 1 à Malartic et 1 à Senneterre). Au total, 51 intervenants ou représentants d'entreprises ont été sondés dans cette démarche.

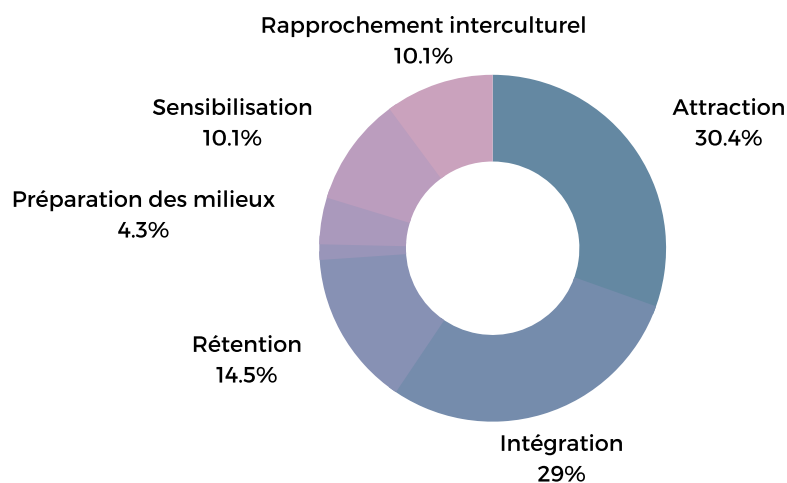
D'autres (3) ont aussi été rencontrés en individuel puisque les dates des groupes de discussion ne leur convenaient pas. De ces 51 participants, 12 étaient des hommes, 39 étaient des femmes. 34 ont participé à Val-d'Or (8 hommes, 26 femmes), 8 ont participé à Malartic (2 hommes, 6 femmes) et 9 étaient présents à Senneterre (2 hommes, 7 femmes).

# RECHERCHE DOCUMENTAIRE

---

En ce qui concerne la recherche documentaire, une mise en commun des politiques, plans d'action, programmes, projets, concertations et autres initiatives permet déjà d'établir que le tiers des initiatives sur le territoire de la Vallée-de-l'Or est relié à l'attraction.

## Documentation par thèmes

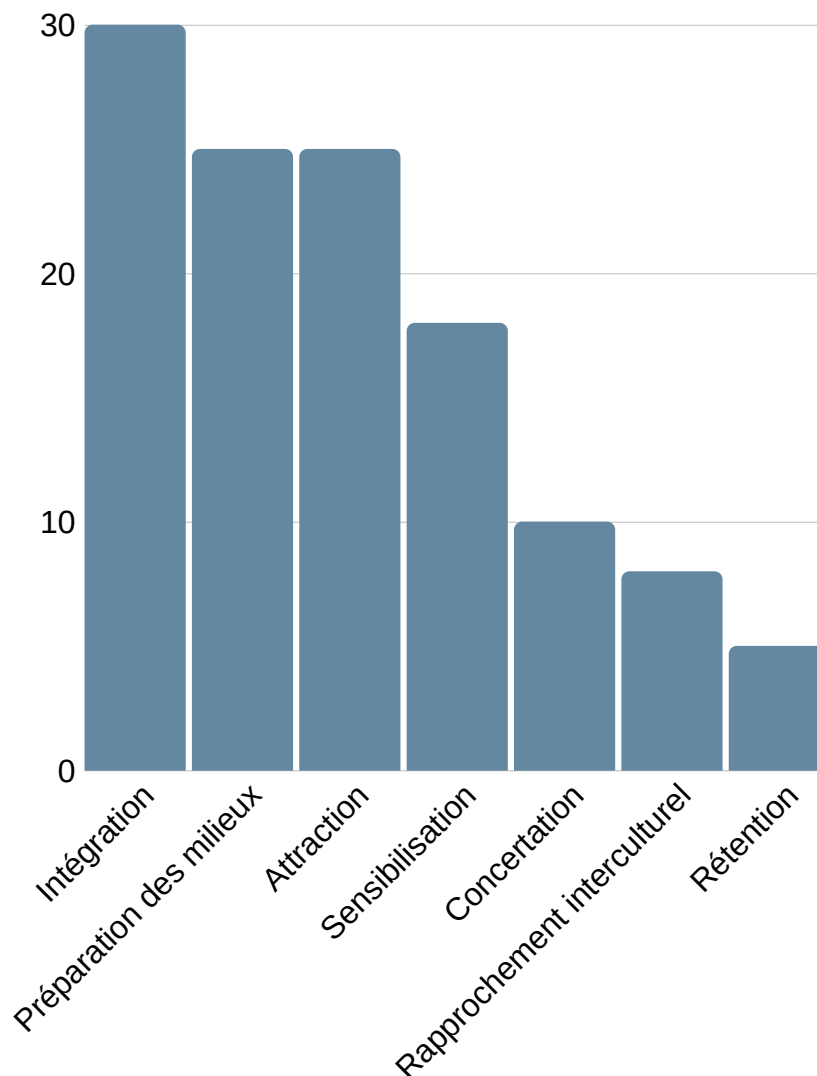


---

Un autre tiers est consacré à l'intégration. De ces 20 initiatives recensées, près de la moitié sont reliées à l'intégration en emploi alors que l'autre moitié se concentre sur l'accueil et l'établissement des personnes immigrantes.

Un sondage avait premièrement été envoyé aux organisations du territoire. Des 50 organisations sondées, 24 ont répondu à l'appel et ont procédé à une priorisation des thématiques fournies par le Ministère. L'intégration des personnes immigrantes est la priorité numéro 1 des organisations, suivie, ex aequo, par la préparation des milieux et les besoins en attraction. La sensibilisation de la population, la concertation, le rapprochement interculturel et finalement la rétention se succèdent.

### Priorisation des thèmes



# GROUPES DE DISCUSSION

---

## Groupes avec les personnes immigrantes

La plus grande partie des conversations a été dominée par les défis d'établissement en région pour les personnes immigrantes. Plusieurs personnes immigrantes ont rapporté leur réticence initiale à venir habiter la Vallée-de-l'Or puisqu'ils craignaient être les seuls immigrants. Les groupes de discussions ont relevé notamment des défis reliés à l'adaptation au Québec tels que la langue, le climat et le fonctionnement des institutions. Le parler québécois est un choc culturel pour bien des personnes immigrantes, même celles qui ont le français comme langue maternelle. Pour ceux qui ne parlent pas le français à leur arrivée, l'accès à la francisation dépend du statut d'immigration, ce qui peut être un défi, entre autres pour les travailleurs étrangers temporaires. L'arrivée de l'hiver est bien entendu redoutée par plusieurs. Les personnes immigrantes ne savent souvent pas comment s'habiller convenablement ni où se procurer les vêtements d'hiver. Survivre à l'hiver est souvent difficile et synonyme d'isolement. Aussi, à leur arrivée au Québec, ils n'ont souvent aucune connaissance sur le fonctionnement du système bancaire. Ils ne peuvent pas faire un emprunt puisqu'ils n'ont pas de cote de crédit. Ils n'ont bien souvent pas de repères dans notre système d'éducation. Ils n'ont pas non plus une bonne connaissance de leurs droits ce qui peut les mettre dans une position de vulnérabilité.

Deuxièmement, les préjugés à l'égard des minorités ethnoculturelles sont difficiles à défaire. Une grande part des préjugés est issue d'une mauvaise interprétation de la culture de l'autre. Beaucoup de fausses informations circulent sur les musulmans, plus particulièrement, et la communication interculturelle n'est pas fluide. Malheureusement, une certaine partie de la population n'a jamais été confrontée à la différence et a ainsi de la difficulté à ne pas tomber dans l'ethnocentrisme. Certains vont même jusqu'à considérer les immigrants comme des citoyens de deuxième ordre, possédant moins de droits que les Québécois de naissance. Le harcèlement en milieu de travail est aussi présent.



---

Des cas d'employeurs qui ne paient pas les heures supplémentaires des travailleurs immigrants, qui ne donnent pas le même salaire de base que les autres travailleurs ou encore qui ne font pas monter le travailleur immigrant dans la hiérarchie à la même vitesse que les autres employés ont aussi été rapportés.

Troisièmement, l'isolement est un sentiment présent chez plusieurs personnes immigrantes. Les enfants ont souvent plus de facilité à se créer des amis alors que les adultes se retrouvent dans un désert social soulignent ces derniers. Plusieurs ont salué la gentillesse des membres de la société d'accueil, mais il reste difficile de faire partie du cercle social restreint des Québécois. La descente de statut social face à ce qu'ils avaient dans leur pays d'origine a aussi un impact sur leur confiance en eux et les mène souvent à s'isoler. Les activités des clubs sociaux en entreprises sont bien appréciées des personnes immigrantes puisqu'elles permettent justement de participer à des activités typiquement québécoises; Or, ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont ce type de comité. Les jeunes étudiants ont aussi mentionné la difficulté de rencontrer des gens et de créer des amitiés avec des Québécois.

Quatrièmement, la reconnaissance des diplômes et des compétences est un frein à l'embauche ainsi qu'une source de frustration pour plusieurs. Bien souvent, les personnes immigrantes ne sont pas informées des procédures complexes pour procéder à leur reconnaissance. Ils doivent, dans bien des cas, retourner aux études s'ils veulent obtenir le même emploi qu'ils avaient dans leur pays et cela occasionne des frais imprévus. De plus, les établissements d'éducation de la région ne donnent pas l'entièreté des formations. Certains cas ont été répertoriés où le conjoint vient s'établir dans la Vallée-de-l'Or suite au parrainage et qu'il devait refaire sa formation, mais cette dernière ne se donne pas en région. Le couple doit donc repartir dans les grands centres.

D'autres défis ont été énumérés tels que les difficultés de s'approvisionner avec des produits alimentaires qu'ils connaissent. La viande halal est aussi difficile à trouver. Le manque de places en garderies, le manque de logement, le transport en commun déficient, l'absence d'agent d'immigration, le manque d'activités pour les enfants sont aussi des enjeux qui reviennent dans les discussions.

---

Finalement, plusieurs avantages de vivre dans la région pour les personnes immigrantes ont été soulevés. Le plus grand est sans nul doute la qualité de vie dont jouissent les citoyens de la Vallée-de-l'Or. Parmi les raisons qui ont amené les personnes immigrantes à s'établir dans la région se trouve le souhait d'avoir un meilleur avenir pour leurs enfants. Lorsque comparés à la vie à Montréal, plusieurs ont mentionné ne pas vouloir élever leurs enfants dans la métropole. Le sentiment de sécurité est également plus grand en région. Pour les participants aux groupes de discussion, la qualité de vie se transpose dans l'accueil que le petit milieu peut apporter, la proximité, la tranquillité et la qualité des services. L'accueil chaleureux et personnalisé est présenté comme un facteur de rétention et un avantage pour les nouveaux arrivants. La proximité entre maison, travail, école, services est présentée comme un atout. L'absence d'embouteillages et la rapidité des déplacements réduisent le stress et permettent plus de temps en famille et pour les activités sociales. La proximité avec la nature est aussi appréciée. La nature omniprésente invite aussi à la tranquillité et à la simplicité. Les grands espaces apaisent et en fascinent plusieurs. Enfin, tous s'entendent pour dire que pour un petit milieu, tous les services sont présents, tant l'offre culturelle que sportive et la qualité des soins de santé et de l'enseignement sont bien appréciés.

Un autre avantage pour les personnes immigrantes de s'établir dans la Vallée-de-l'Or est la facilité de pouvoir se mettre en valeur. Les possibilités d'implication et l'accessibilité aux instances permettent aux personnes immigrantes d'apporter de nouvelles idées et de les mettre facilement en œuvre. Ceci simplifie l'intégration et permet d'être rapidement connu et reconnu au sein de la société. Cette reconnaissance permet dans un deuxième temps d'entrer plus facilement dans les cercles sociaux des Québécois et de partager leur quotidien.

La participation à la société, que ce soit par l'entremise du bénévolat ou des activités sociales semble être l'élément qu'on en commun les individus qui sont identifiés comme étant « bien intégrés ». En effet, l'implication bénévole permet de rencontrer des gens qui partagent les mêmes intérêts, permet de connaître les organisations et le fonctionnement de la société. L'implication apporte une reconnaissance de la part des autres membres de la société, elle brise l'isolement et elle permet également de développer un sentiment d'accomplissement et d'appartenance. La participation aux activités publiques amène aussi à rencontrer des gens dans un contexte plus ludique et permet de partager des points en communs avec des gens de la société d'accueil. À titre d'exemple, la pratique du soccer est un facteur d'intégration qui revenait souvent dans les discussions.

---

La présence des associations culturelles comme le Comité Afroculturel et l'Association culturelle musulmane sur le territoire aide aussi à la création d'un réseau de solidarité, d'aider lors du mal du pays, en plus d'aider à la rétention.

Enfin, au niveau de l'emploi, la compétition est moins féroce entre les chercheurs d'emploi. En général, les salaires sont plus compétitifs que dans la métropole. La multitude d'emplois à combler invite les employeurs à ouvrir leurs horizons et à considérer les candidatures des personnes immigrantes et à être plus flexibles quant aux équivalences des diplômes.

### **Groupes avec la société d'accueil**

Les avantages pour la collectivité peuvent être regroupés dans deux grandes catégories soit les avantages économiques ainsi que les avantages liés à la diversité. Les participants aux groupes de discussion ont souligné en premier lieu les bénéfices économiques pour la collectivité d'accueillir des personnes immigrantes, plus particulièrement dans le cadre de la rareté de main-d'œuvre qui sévit en ce moment sur notre territoire. La présence de personnes immigrantes contribue au développement des entreprises locales en travaillant et donc, favorise l'économie locale. De plus, les participants ont souligné la nécessité de maintenir une croissance démographique en région.

En attirant de jeunes travailleurs, la courbe du vieillissement de la population ralentirait sa montée. De plus, cela ajoute des travailleurs sur le marché du travail local. Cela peut aussi avoir un impact sur les services puisque cela ajoute des élèves dans nos écoles, des clients dans les commerces et des participants dans les organismes. Cependant, la reconnaissance des diplômes est aussi perçue comme un frein au développement de la région. Ce sont bien souvent des talents dont nous pourrions bénéficier.

Dans un deuxième temps, plusieurs avantages liés à la présence de la diversité culturelle dans la région ont été nommés. Le fait de pouvoir côtoyer, de dialoguer avec des personnes provenant d'un autre univers culturel est vu comme un atout, voire même comme une compétence intéressante à développer en emploi. L'ajout de produits sur les étalages des épiceries et l'ouverture de restaurants « ethniques » font plaisir aux citoyens. Parallèlement, l'implication de ces nouveaux résidents dans la société apporte un vent de nouveauté. De nouveaux groupes et activités se créent, ce qui apporte un dynamisme socioculturel à la ville.

---

Enfin, les participants ont aussi souligné l'apport que pouvaient avoir les personnes immigrantes sur les comportements de la société d'accueil. Plusieurs admirent le partage et la vie en communauté des personnes immigrantes. La politesse dont font preuve les personnes immigrantes de même que leurs investissements dans la réussite éducative sont aussi nommés comme des facteurs d'amélioration de la société, comme un exemple à suivre. Cela rehausse le niveau général de la population. Être confronté à des modes de pensées différents et des façons de faire différent aide la société à évoluer, cela augmente l'intelligence collective selon les participants.

Les préjugés et la discrimination dont sont victimes les personnes immigrantes n'aident pas à leur rétention et sont donc à la fois un défi pour les personnes immigrantes et la collectivité. L'intégration et le sentiment d'appartenance sont plus difficiles à développer s'ils se font continuellement sentir qu'ils ne sont pas les bienvenus, qu'ils viennent d'ailleurs, qu'ils sont différents. La discrimination des CV avec des noms associés à d'autres origines est bien documentée et n'est malheureusement pas absente sur notre territoire.

Dans la même optique, les jumelages entre les nouveaux arrivants et les citoyens d'accueil sont aussi perçus comme un élément clé dans l'intégration des personnes immigrantes. Plusieurs types de parrainage ont été évoqués ; en entreprise, dans la société, par le comité d'accueil des nouveaux arrivants. Ces jumelages permettent aux personnes immigrantes d'avoir une personne de référence qui est peut-être plus disponible et avec qui le rapport est moins formel que les intervenants des organismes, permettent aussi aux gens de se créer des réseaux d'entraide ainsi que d'avoir une présentation de la ville et des services de manière plus individualisée.

Enfin, en discutant, les participants se sont attardés aux progrès déjà réalisés par la société d'accueil afin de faciliter l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Plusieurs activités, ponctuelles ou récurrentes, sont à l'agenda des citoyens afin de favoriser les contacts interculturels. Les activités des divers comités d'accueil des nouveaux arrivants sont parmi les exemples les plus cités. L'événement Saveurs du monde au marché public de Val-d'Or aussi. La création d'associations culturelles qui ajoutent elles aussi des activités publiques, aide aussi à la promotion de la diversité ethnoculturelle, mais aussi à l'éducation à la différence. Ces activités sont appréciées et font désormais partie des fiertés locales.

---

## Groupes avec les acteurs du milieu

Bien qu'une majorité de gens rencontrés s'accorde pour dire que les effets collatéraux de la présence de personnes immigrantes en région sont positifs, il s'avère cependant que l'immigration apporte son lot de défis pour la collectivité. Parmi les défis énumérés par les participants aux groupes de discussions, quatre grandes catégories peuvent être créées : l'adaptation de la collectivité à la différence, l'attraction, la rétention ainsi que l'insertion en emploi.

D'un point de vue utilitariste, la collectivité a besoin des personnes immigrantes pour poursuivre le développement de la région. Ainsi, l'attraction et la rétention sont au cœur des discours entourant l'immigration. Les défis sont nombreux en ce qui concerne l'attraction. Les préjugés sur la région (il fait froid, il y a des moustiques, c'est loin des grands centres, c'est petit, etc.) ne font pas bonne presse. Les gens ne savent bien souvent pas où se situe l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que les avantages de venir s'y établir. La compétition est féroce sur la scène provinciale au niveau de l'attraction et il est difficile de se démarquer et de faire connaître les services que nous pouvons offrir.

Au niveau de la rétention, la Vallée-de-l'Or se bute notamment à une crise du logement qui dure depuis plusieurs années. Le manque de logement agit comme un frein à l'attraction et à la rétention dans bien des cas. Les logements disponibles sont souvent dispendieux, en piètres états, ou bien les propriétaires se permettent de mettre des conditions pouvant discriminer les personnes immigrantes (sans enfants, des références d'anciens propriétaires et employeurs, etc.). Dans le même ordre d'idée, le manque de place en garderies pour les enfants d'âge préscolaire a un impact sur l'insertion sociale et économique des femmes qui vont rester à la maison plusieurs années faute de place en garderie. Ceci a un impact direct sur l'intégration de ces femmes à la société de même qu'au sentiment d'appartenance à la région qui se développe plus lentement. De plus, la qualité des services offerts dans la Vallée-de-l'Or a été évoquée comme ayant un impact sur la rétention des personnes immigrantes. Certains organismes sont aussi affectés par la rareté de main-d'œuvre et n'ont pas les intervenants nécessaires pour répondre aux besoins. En effet, les organismes ont un plus grand rôle à jouer dans l'inclusion et la lutte à la pauvreté dû au coût de vie élevé. Les salaires élevés du milieu minier ont un impact sur les frais de logements et de nourriture. Ces derniers sont nommés comme étant plus élevés qu'ailleurs au Québec.

---

En plus, le transport en commun restreint force les individus à faire l'acquisition d'une voiture avec les frais que cela occasionne. Enfin, plusieurs organisations gagneraient à former leur personnel à la communication interculturelle afin de prévenir les incompréhensions dues aux codes culturels différents. Au niveau de l'éducation plus précisément, les enseignants rencontrés ont mentionné la difficulté d'enseigner le français avec des niveaux de compréhension aussi variés. Le classement des élèves est difficile et les efforts sont mis individuellement dans les écoles. La communication entre les enseignants et les parents qui ne parlent pas le français est aussi problématique.

Les entreprises disent aussi avoir de la difficulté à recruter du personnel, plus particulièrement les petites entreprises qui ne peuvent offrir les salaires élevés des minières. Ils soulignent aussi les délais très longs et la lourdeur de la paperasse pour faire venir un travail étranger temporaire qui ne les aide pas non plus. Sachant que la rareté de main-d'œuvre s'aggravera encore dans les prochaines années, plusieurs entreprises craignent pour le pire et voient mal comment le seul recrutement dans la métropole réussira à les garder en opération. L'absence d'agent d'immigration dans la région force souvent les

employés immigrants à quitter momentanément leur emploi afin d'aller régler leur situation avec l'immigration à Montréal ou à Ottawa. Ceci occasionne des absences pour l'entreprise qui aurait besoin de cet employé. La discrimination en lien avec le niveau d'étude est aussi fréquente dans les entreprises. Les employeurs sont réticents à embaucher des personnes immigrantes qui sont surqualifiées pour le travail offert. Ces derniers s'expliquent en avançant que les personnes immigrantes n'ont souvent pas les qualifications techniques requises. Parmi les employeurs qui ont des employés immigrants, ceux-ci ont souligné ne pas savoir comment distinguer la dimension culturelle de la dimension individuelle. Au niveau des ressources humaines, les outils normalement utilisés, en entrevue par exemple, ne fonctionnent pas nécessairement. Ceci apporte donc beaucoup de cas par cas dans les décisions prises.

Une dernière dimension des défis pour la collectivité est au niveau de la diffusion de l'information. Il est effectivement difficile de faire connaître les services aux personnes immigrantes, mais aussi aux entreprises et aux organismes. Plusieurs personnes immigrantes mettent plusieurs semaines à découvrir les services en place auxquels ils ont droit.

---

Les organismes ne savent bien souvent pas quand une nouvelle personne arrive sur le territoire et les employeurs ne savent pas non plus où les référer lorsque survient un besoin. Le changement de personnel dans les entreprises rend notamment la diffusion de l'information plus difficile pour les organismes. Une autre préoccupation nommée principalement par les intervenants est d'élargir la responsabilité de l'accueil des immigrants à la société en général. Pour se faire, il faut que les citoyens se sentent interpellés lors des activités interculturelles. À cet égard, certains citoyens rencontrés ont souligné bien vouloir s'impliquer, mais l'information ne parvient bien souvent pas jusqu'à eux.

Au fil des conversations, des éléments facilitant l'intégration des personnes immigrantes à la société ont été soulignés. Entre autres, l'emploi, la francisation ou encore l'accès à la propriété ont été nommés. Si les préjugés et la discrimination envers les minorités ethnoculturelles sont des défis pour la rétention, travailler à vaincre ceux-ci fut nommé comme un facteur d'intégration. Faire la valorisation de la diversité crée des opportunités de dialogue interculturel de même qu'organiser des activités découvertes des cultures du monde permet de travailler à créer une société plus ouverte et donc une société où les personnes immigrantes se sentent acceptées et légitime d'y participer.

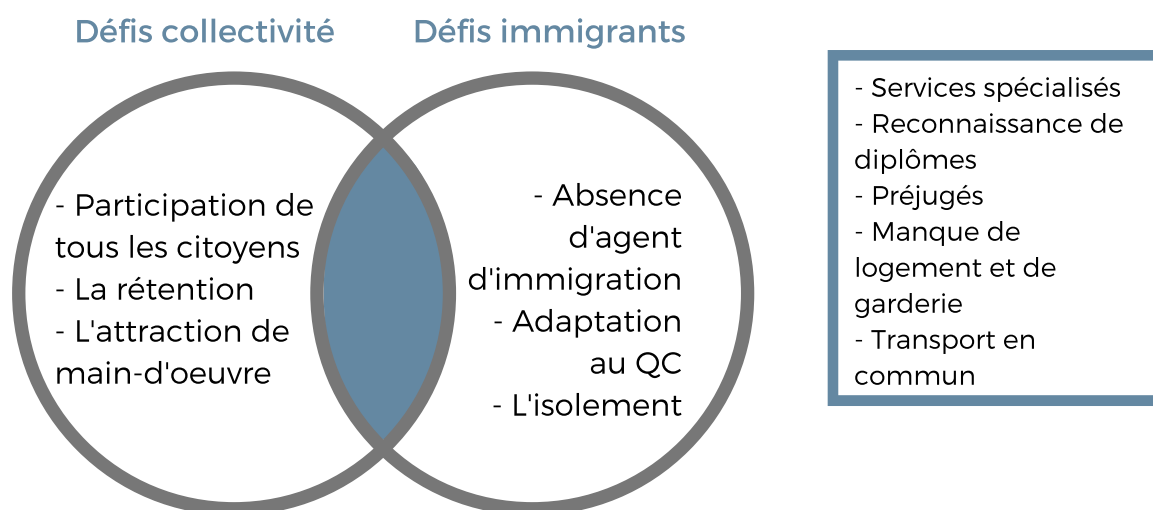
De plus, dans les centres de la petite enfance, des accommodements au niveau des repas ont été faits. Les épiceries ont aussi diversifié leur offre ajoutant sur leurs étalages des produits de diverses ethnies. En entreprises, les employeurs sont plus souples et plus patients avec les nouveaux travailleurs immigrants. Ils aident à la recherche de logement pour leurs travailleurs, soit en donnant des références, en appelant eux-mêmes les propriétaires pour éviter la discrimination ou en les logeant eux-mêmes dans des immeubles appartenant à la compagnie. La formation des employés à l'interne sur la communication interculturelle est aussi un des moyens pris par les employeurs pour favoriser un climat d'inclusion. Plusieurs entreprises ont aussi mentionné prendre leurs travailleurs déjà intégrés en exemple pour les nouveaux et créer des jumelages à l'interne. Les personnes immigrantes apportent aussi un dynamisme dans l'entreprise. Les employeurs sondés ont souligné la fidélité des travailleurs immigrants. Ils sont reconnus pour être de bons travailleurs et qui, contrairement aux Québécois, acceptent de faire toutes sortes de tâches. Un autre avantage d'attirer des familles immigrantes est que plusieurs entreprises de la région cherchent de jeunes étudiants pour travailler, par exemple dans le secteur de la restauration.

# ANALYSE

---

Premièrement, en regardant les résultats à la fois de la collecte de données bibliographique et de la tenue des groupes de discussions et autres entrevues individuelles, il apparaît très clairement que l'immigration doit être analysée avec une logique systémique. Améliorer notre système de santé, la qualité de l'enseignement ou encore la salubrité des logements, c'est travailler à l'attraction et la rétention des personnes immigrantes puisque tous ses aspects ont un lien avec les personnes immigrantes. En effet, nombreux sont les éléments ayant un impact sur les réalités vécues par les personnes immigrantes dans la Vallée-de-l'Or et inversement, la présence de personnes immigrantes a des impacts sur plusieurs éléments de la société. Comme il a été présenté dans la section précédente, beaucoup de besoins, à la fois pour les personnes immigrantes que pour la société d'accueil, s'entrecoupent dans cette dynamique interrelationnelle. Les deux sont pour ainsi dire dépendants l'un de l'autre. En faisant une première analyse, il est possible de déterminer les éléments prioritaires pour chacun des groupes tel que démontré par la figure ci-dessous.

Ces données correspondent aux indicateurs de l'intégration proposés par la Table de concertation pour les réfugiés et les immigrants (TCRI, 2002). Premièrement, la TCRI fait la distinction entre les indicatifs objectifs (l'accessibilité aux services, la compétence linguistique, l'accès à l'emploi et la participation citoyenne) et les indicatifs subjectifs (l'autonomie, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance).





---

Les échanges lors des groupes de discussion ont permis de conclure que l'accès aux services peut représenter un défi pour les personnes immigrantes, surtout pour ceux qui ne possèdent pas la résidence permanente. Les intervenants ont aussi nommé ne pas bien comprendre le système d'immigration et l'accès aux services en fonction des statuts d'immigration. De plus, l'offre de services dans certains secteurs (logement, garderie, transport en commun) est insuffisante pour répondre à la demande locale ou encore, certains services ne sont tout simplement pas offerts en région ou sont offerts seulement à Rouyn-Noranda, capitale régionale. Pour ce qui est de la compétence linguistique, le parler québécois pose problème, même pour les francophones. La francisation est aussi difficile à obtenir pour plusieurs personnes immigrantes. Certains n'y ont pas accès dû à leur statut, d'autres pourraient en bénéficier, mais leur horaire de travail leur fait manquer trop de jours de classe, sans oublier que les résidents de Malartic et de Senneterre qui ont un accès plus difficile ne fonction de la distance du lieu de formation. Grâce à la pénurie de main-d'œuvre qui a lieu actuellement, l'accès en emploi semble plus facile pour les personnes immigrantes. Tout n'est pas parfait et il semble rester de la discrimination, mais les employeurs sont plus patients avec leurs employés. Cependant, les reconnaissances de diplômes retardent les embauches et créent des frustrations de la part des personnes immigrantes et des entreprises. Enfin, les groupes de discussions ont mis en lumière l'importance de l'implication dans la communauté pour une intégration réussie. La participation citoyenne permet par la suite de développer l'autonomie, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance (indicateurs subjectifs de l'intégration). Or, donner du temps demande cependant du temps. Plusieurs personnes immigrantes se retrouvent dans une position de vulnérabilité économique et ne sont pas disposées à s'impliquer, leurs priorités étant ailleurs.

L'envie de s'impliquer et de redonner à sa communauté est aussi motivée par le sentiment d'acceptation venant de la société en général. C'est pourquoi, en deuxième lieu, la préparation des milieux ne doit pas être sous-estimée. La préparation des milieux fait partie d'un long travail de la société sur les individus qui sert à l'intégration (Fortin, 2000). Ainsi, les préjugés, la discrimination et le racisme ont un impact sur le sentiment d'appartenance et donc, le désir de s'impliquer. Certains incidents à caractère discriminatoire ont été rapportés que ce soit lors des groupes de discussion ou avec la démarche de la ville de Val-d'Or pour le portrait du racisme.

---

En sachant que la civilité est une valeur partagée des Québécois, les gens peuvent bien être courtois dans les échanges du quotidien dans l'espace public, mais restent avec leurs préjugés et leur sentiment d'être menacé par l'immigration (Valentine, 2007 : 334). Ainsi, le constat qui se dégage de cette problématique est qu'agir sur la discrimination et les préjugés bénéficie à tous; à la fois pour la société d'accueil qui se sent menacé et qui a intérêt à se débarrasser de ce sentiment en apprenant à connaître ces nouveaux résidents, de même que pour les personnes immigrantes qui vivent de l'exclusion ou du moins une résistance à faire partie intégrante de la communauté.

Plusieurs participants ont aussi exprimé la nécessité de mieux connaître les différentes cultures présentes sur le territoire et de valoriser davantage la diversité dans l'espace public. Les intervenants ont souvent le réflexe de chercher des informations sur chaque culture afin de se préparer à entrer en contact avec les personnes immigrantes. Or, les recherches de Ouellet ont dénommé un certain nombre d'« effets pervers » de s'attarder uniquement aux particularismes ethnoculturels, notamment « l'enfermement des individus dans une identité culturelle fixe et immuable qui les prive de leur

liberté de choisir leur « formule culturelle »; le renforcement des frontières entre les groupes; l'augmentation des risques d'intolérance et le rejet de l'Autre; l'accentuation des difficultés d'accès à l'égalité des chances pour les immigrants et les membres des groupes minoritaires; » (Ouellet, 2002 : 147-148). Les recherches de Gratton suggèrent d'ailleurs que les compétences non pas culturelles, mais plutôt reliées à la communication interculturelle sont à promouvoir en contexte d'intervention (Gratton, 2012). En ce qui concerne la valorisation de la diversité dans l'espace public il est vrai qu'il s'agit souvent de la première action entreprise par les sociétés d'accueil. La notion du « Diversity advantage » est cependant de plus en plus critiquée (Côté, 2018) puisque les arguments exposés en faveur de la diversité sont seulement autour de la plus-value pour les entreprises sur le marché international. Elle ne s'attarde pas aux conditions nécessaires pour que les personnes immigrantes s'insèrent dans leur nouvelle société. Pour contourner ces effets pervers, il faudrait que les questions entourant le pluralisme abordent aussi l'égalité et la cohésion sociale (Ouellet, 2002; White, 2017).

---

Ces trois éléments (la valorisation de la diversité, la lutte contre les discriminations et le dialogue) sont, pour dire, essentiels à toute démarche réellement interculturelle (White, 2017) et devraient être pris en considération lors de la mise en œuvre des prochains projets sur le territoire.

Troisièmement, une recension de la littérature scientifique permet d'identifier certaines variables qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes immigrantes. En effet, plusieurs études dans des petites collectivités au Canada (Akbari, 2006; Mulholland, 2006; Derwing et Krahn, 2006; Donaldson, 2006; Block, 2006) ont été réalisées auprès de personnes immigrantes et toutes abondent dans le même sens. Les six variables principales sont : les considérations économiques, la présence d'autres immigrants, de parents ou d'amis, la présence d'une scène culturelle et artistique vivante et diversifiée, les possibilités d'instruction, la participation civique ainsi que la qualité de vie (le climat, la taille de la ville, l'accès aux services sociaux, la santé et le logement). En comparant ces éléments avec la réalité de la Vallée-de-l'Or, nous constatons que cette dernière possède déjà certaines de ces caractéristiques, la présence d'emplois, la présence de personnes immigrantes déjà établies (pour la situation de Val-d'Or), les possibilités de participation civique par exemple. Il serait peut-être pertinent, pour les prochaines campagnes de recrutement, de miser sur ces aspects. Les personnes rencontrées dans le cadre de ce portrait ont aussi confirmé ces éléments. À la question « quelles sont les raisons qui ont motivé votre installation en région? » la plupart des répondants ont nommé qu'il s'agit du domaine de l'emploi (souvent le domaine minier) qui a joué un grand rôle dans leur établissement dans la Vallée-de-l'Or, suivi de près par la présence de famille et d'amis. La présence d'une association culturelle musulmane sur le territoire valdorien a aussi rassuré plusieurs musulmans rencontrés et a même été un incitateur.

Quatrièmement, tel que mentionné au début de ce rapport, la dimension économique prend énormément de place dans les discussions sur l'immigration. Depuis près de 20 ans, la région soumet des mémoires au Ministère, soulignant la nécessité pour la région de faire venir des personnes immigrantes avec un profil d'emploi correspondant aux besoins de la région. Avec le manque de main-d'œuvre et les discussions préélectorales au Québec qui ont porté sur les seuils d'immigration et le nouveau système d'immigration, ce discours sur l'immigration et l'économie a un impact réel sur le terrain.

---

Les attentes des entreprises et des individus sont particulièrement élevées à l'égard des personnes immigrantes. Nous sommes ainsi pour dire à la recherche d'« immigrants parfaits » (Haince, 2014) : ces individus avec un « capital humain flexible » qui peuvent correspondre à tout moment aux fluctuations du marché du travail. Les personnes immigrantes rencontrées sentent qu'elles doivent travailler doublement pour « mériter » leur place dans l'entreprise, dans la société. Elles doivent aussi s'abstenir de plaintes ou de commentaires négatifs sur l'entreprise et le Québec en général. Selon certains, les personnes immigrantes devraient se contenter de petits boulots non spécialisés et être reconnaissantes de pouvoir vivre et travailler au Québec. Il faut donc travailler à la sensibilisation de la population pour « aborder des enjeux trop souvent marginalisés, notamment les questions de discrimination raciale et de racisme toujours présentes dans les problématiques urbaines » (Belkhodja, 2006 : 133).

Enfin, si la concertation (processus qui permet l'interrelation des acteurs et d'en dégager des objectifs communs à chacun) semble propice à la mise en relation des acteurs, la critique souvent émise à son endroit concerne la difficulté d'en arriver à des résultats tangibles. En ce qui concerne la concertation sur le territoire de la Vallée-de-l'Or,

il n'existe pas de concertation portant spécifiquement sur l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes comme on peut voir ailleurs au Québec (Larouche-LeBlanc, 2018). Ceci peut être dû au fait de l'absence d'un leader désigné pour ce dossier. Cependant, à l'image des priorités locales, l'attraction, la formation et le placement de la main-d'œuvre font état d'une concertation et de partenariats variés entre les centres de formation, les organisations et les entreprises. Ce type de concertation est encouragée par plusieurs recherches qui démontrent notamment « l'importance des processus d'articulation entre les acteurs de divers espaces publics et privés (fonctionnaires, citoyens, groupes, institutions, etc.) pour analyser les pratiques de la gestion de la diversité » (Belkhodja, 2006 : 132).

Dans le même ordre d'idée, la concertation et le partenariat avec les communautés culturelles, les associations culturelles doivent aussi être plus fréquents. Loin d'être des obstacles à l'intégration sociale, ces réseaux de soutien ont des rôles déterminants dans l'attraction et l'intégration des personnes immigrantes (Jedwab, 2006 : 172).

---

Si l'objectif de la collectivité est de devenir accueillante et inclusive, il est essentiel que les gens de tous horizons travaillent ensemble à ce même objectif. De plus, les participants des groupes de discussion ont souligné maintes fois la nécessité de diffuser l'information et les outils d'intégration de manière continue. Le roulement de personnel dans les entreprises et les organisations est un défi à la diffusion de l'information et de l'expertise auquel plusieurs doivent faire face. Aussi, la disparité des réalités de notre vaste territoire représente un défi dans l'intervention et la concertation. En effet, la ville de Val-d'Or, comparé aux autres municipalités de la Vallée-de-l'Or, est non seulement plus peuplée, plus urbaine, mais voit la très forte majorité des personnes immigrantes s'installer sur son territoire. Une réelle concertation à l'échelle de la MRC pourrait favoriser le développement de l'expertise de manière plus uniforme sur le territoire. Cette concertation pourrait par ailleurs encourager les petits milieux à se mobiliser autour des enjeux liés à l'immigration.

# CONCLUSION

---

En conclusion, les éléments présentés dans ce rapport démontrent clairement que les questions d'immigration et de relations interculturelles ne concernent pas seulement les personnes immigrantes, mais bien la société en entier. De plus, il devient de plus en plus difficile pour les organisations de ne pas y accorder d'attention. L'aspect multidimensionnel de l'immigration nécessite une concertation élargie.

Avec une méthode de collecte de données rigoureuse arrimant une revue de la littérature grise et académique avec des témoignages d'une centaine de personnes lors de groupes de discussion et d'entrevues individuelles, nous avons pu établir les forces et faiblesses de notre milieu. La petite taille de nos municipalités offre un avantage intéressant à l'intégration des personnes immigrantes. Ces derniers peuvent s'impliquer et facilement être reconnus dans la société. Leur sentiment d'appartenance de même que celui de leurs enfants sont ainsi rapidement développés envers leur nouveau port d'attache.

Cette implication favorise les contacts entre les personnes immigrantes et les membres de la société d'accueil et profite aussi à la société d'accueil qui voit cette implication comme un nouveau dynamisme. Autre force du milieu, la concertation autour du défi de main-d'œuvre entre les entreprises, les établissements d'enseignement, les municipalités et les organismes communautaires est une initiative saluée dans le milieu. Cette concertation permet de créer, d'aborder de nouvelles pistes d'actions et de partager les vécus de chacun. Les stratégies d'attraction en sont aussi bonifiées.

Au niveau des faiblesses, des conditions d'intégration et de rétention sont encore à travailler tel que le logement abordable, les places en garderie ou encore l'accès à la francisation et aux services d'aide à l'emploi. La circulation des préjugés autant au sujet des personnes immigrantes que sur la société d'accueil est aussi une barrière à l'intégration.

---

Si tous s'entendent pour dire que l'intégration doit être réalisée des deux côtés, le travail sur les préjugés doit aussi être fait de manière bidirectionnelle. Trouver des réponses aux enjeux de la discrimination et du racisme en partenariat avec le milieu pour s'assurer d'une meilleure participation est aussi une piste de solution intéressante. Le changement a plus de chance de se produire s'il vient de la population.

Enfin, cette nouvelle réalité que vivent les entreprises qui embauchent des personnes immigrantes apporte des situations délicates et inédites auxquelles les directions d'entreprises n'ont pas toujours les réponses.

Pour éviter le cas par cas qui peut devenir lourd pour les entreprises, une offre de formation plus étoffée sur l'immigration et la communication interculturelle doit être offerte.

En terminant, notre territoire a certes besoin de main-d'œuvre et les entreprises sont de plus en plus ouvertes à l'embauche de personnes immigrantes. Il faut cependant garder en tête les besoins des individus et non pas seulement le besoin de main-d'œuvre. La gestion de l'immigration doit être pensée comme étant un heureux mélange d'humanisme et d'instrumentalisme pour éviter que l'« immigrant » ne devienne une marchandise comme une autre dans l'imaginaire collectif.

# RECOMMANDATIONS

---

Comme tout processus de changement social, l'immigration est un phénomène en développement qui demande des ajustements constants. C'est pourquoi plusieurs recommandations ont été faites par différents individus rencontrés au cours du processus. C'est dans un désir d'avancement de la condition des personnes immigrantes et de notre société que ces recommandations à l'intention des Ministères sont présentées ici :

- 1) Afin de donner la meilleure des chances à tous pour une intégration réussie, élargir la clientèle admissible aux cours de francisation en permettant aux étudiants internationaux et aux travailleurs étrangers temporaires d'y avoir accès.
- 2) Permettre à tout détenteur de visa de travail temporaire ainsi que de visa d'études d'avoir accès aux services d'aide à l'emploi, pour augmenter leurs chances de s'intégrer sur le marché du travail québécois et d'apprendre les codes culturels pour se maintenir en emploi.
- 3) Le nombre de travailleurs étrangers temporaires ayant surpassé par année le nombre de travailleurs qualifié, et ce, depuis plusieurs années, il serait pertinent à la fois pour les individus, les entreprises et les organismes d'accueil, de clarifier de manière officielle les droits et obligations des agences de recrutements, des entreprises et des individus.
- 4) Afin de répondre à la demande croissante en main-d'œuvre en région, octroyer plus de ressources aux organismes de régionalisation afin d'obtenir un support réel pour l'ensemble des régions.
- 5) En fonction du manque de main-d'œuvre qui sévit dans notre région, augmenter le nombre d'heures de travail permises pour les étudiants internationaux.
- 6) Le parcours migratoire est souvent source d'angoisse, mêlé à un sentiment d'impuissance. Il serait souhaitable, pour la santé mentale des personnes immigrantes, qu'elles puissent avoir recours à des services psychosociaux dans le cadre du PRInt.
- 7) Offrir des capsules ou des outils en ligne pour faciliter les procédures administratives reliées aux démarches d'immigration (autant pour les entreprises que pour les particuliers).



---

## **Pour la commission scolaire et les établissements d'enseignement**

- Centraliser l'évaluation des dossiers scolaires des personnes immigrantes afin d'en assurer l'uniformisation;
- Offrir plus de support aux enseignants qui doivent offrir de la francisation;
- Offrir du temps supplémentaire aux étudiants non-francophones lors des examens.

## **Pour la MRC et les Villes**

- Bonifier l'offre de transport en commun;
- Poursuivre les efforts pour augmenter le nombre de logements sur le marché;
- Veiller à l'accessibilité aux services culturels et de loisirs pour tous.

## **Pour les entreprises**

- Instaurer des politiques d'inclusion dans les milieux de travail;
- Mettre en place du parrainage professionnel;
- Augmenter l'offre de formation sur la gestion de la diversité en entreprises;
- Sensibilisation sur la surqualification des employés immigrants.

## **Pour le milieu communautaire**

- Mettre sur pied un groupe de parrainage citoyen;
- Poursuivre la concertation liée à l'immigration;
- Fournir un bottin de ressources aux intervenants et aux personnes immigrantes;
- Faire connaître les opportunités de bénévolat et d'implication aux personnes immigrantes.

# BIBLIOGRAPHIE

---

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

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

CÔTÉ, Daniel (2018), The Notion of «Diversity Advantage» According to the Council of Europe, Dans White, Bob (dir) (2018), Intercultural Cities: Policy and Practice for a New Era, Palgrave Macmillan, p. 329-345.

DERWIG, Tracey et Harvey KRAHN, (2006), Stratégies d'Edmonton pour attirer et retenir les nouveaux arrivants, Nos diverses cités, vol. 2, p. 11-15.

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

FORTIN, Sylvie (2000), Pour en finir avec l'intégration, Groupe de recherche ethnicité et société, Centre d'études ethniques.

GRATTON, Danielle (2012), Préoccupations et attentes en réadaptation physique dans des contextes pluralistes : vers un cadre théorique interculturel, thèse de doctorat, département d'Anthropologie, Université de Montréal.

HAINCE, Marie-Claude (2014), La domestication de l'Autre ou la fabrication de l'«immigrant parfait», Diversité urbaine, vol. 14, numéro 1, p. 95-116.

Institut de la statistique du Québec (2018), 08-L'Abitibi-Témiscamingue ainsi que ses municipalités régionales de comté (MRC),([http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region\\_08/region\\_08\\_00.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_08/region_08_00.htm)).

---

JEDWAB, Jack (2006), Immigrants recherchés: les questions liées à l'emploi et à la destination des immigrants de Montréal et du Québec, Nos diverses cités, vol. 2, p. 171-173.

LAROCHE-LEBLANC, Stéphanie (2018), La gouvernance de proximité en contexte interculturel : villes et intégration des immigrants au Québec, mémoire de maîtrise, département d'anthropologie, Université de Montréal.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2018), Guide à l'intention des organismes responsables de réaliser l'analyse des besoins en matière d'attraction et de rétention des personnes immigrantes en région.

MULHOLLAND, Mary-Lee (2006), Guelph: Une destination prometteuse pour les nouveaux arrivants, Nos diverses cités, vol. 2, p. 35-40.

Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, À propos de l'observatoire, (<http://www.observat.qc.ca/a-propos#.XlEnkihKg2w>).

— (2017a) MRC de résidence des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 et résidant en Abitibi-Témiscamingue en 2017, (<http://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/immigration/immigration-recente/mrc-de-residence-des-personnes-immigrantes-admises-au-quebec-de-2006-a-2015-et-residant-en-abitibi-temiscamingue-en-2017#.XH7e3ohKg dU>).

— (2017b), Taux d'obtention d'un premier diplôme après 7 ans au secondaire par commission scolaire, Abitibi-Témiscamingue et Québec, (<http://www.observat.qc.ca/tableaux-statistiques/education/taux-dobtention-dun-premier-diplome-apres-7-ans-au-secondaire-par-commission-scolaire-abitibi-temiscamingue-et-quebec#.XH7eEYhKgdU>).

OUELLET, Fernand (2002), L'éducation interculturelle et l'éducation à la citoyenneté: Quelques pistes pour s'orienter dans la diversité des conceptions, VEI Enjeux, numéro 129, p. 146-167.

TCRI (2002), Cap sur l'intégration ([http://tcri.qc.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme\\_Cap\\_sur\\_l-integration.pdf](http://tcri.qc.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme_Cap_sur_l-integration.pdf)).

---

VALENTINE, Gil (2007), Living with difference: reflections on geographies of encounter, *Progress in Human Geography*, vol. 33, numéro 3, p. 323-337.

VÉZINA, René (2018), Accueillir des gens venus d'ailleurs, une tradition à Val-d'Or, *Les affaires*, (<http://www.lesaffaires.com/dossier/focus-regional-abitibi-temiscamingue/une-tradition-d-accueil-gens-venus-d-ailleurs/605419>).

WHITE, Bob (2017), Pensée pluraliste dans la cité, *Anthropologie et sociétés*, Vol. 41, numéro 2, p. 29-57.

GRÂCE À LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE

Québec 

Mai 2019

