



DIAGNOSTIC

PORTRAIT DE L'IMMIGRATION
SUR LE TERRITOIRE DE LA
MRC DE CHARLEVOIX

JANVIER 2022

TABLE DES MATIÈRES

Contexte.....	3
Méthodologie.....	3
Portrait de l'immigration au sein de la MRC de Charlevoix	3-13
Groupes de discussion	
- Groupe immigrants installés.....	14
- Groupe employeurs.....	21
- Groupe organismes.....	26
- Groupe municipalité	30
Forces, faiblesses, opportunités et défis à relever	34
Synthèse	35
Annexe A – Pistes d'action proposées pendant les divers groupes de discussion	36

Contexte

En mars 2021, la MRC de Charlevoix a signé un protocole d'entente avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), pour l'obtention d'une subvention pour élaborer un plan d'action d'accueil, d'intégration et de pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC). L'entente stipule que la MRC de Charlevoix a un an pour réaliser la démarche. Pour porter un regard nouveau sur la MRC, il est souhaité de rassembler les connaissances et les informations nécessaires pour l'élaboration du plan d'action. Ce diagnostic permet de concevoir un plan d'action cohérent et adapté aux besoins du territoire.

Méthodologie

Pour réaliser ce diagnostic, les informations sur la situation de l'immigration propre à la MRC de Charlevoix proviennent de plusieurs sources. On y retrouve des statistiques et plusieurs autres données provenant de divers partenaires.

Pour compléter ces données partielles, le comité de pilotage a consulté diverses catégories d'acteurs qui œuvrent à l'accueil, l'intégration et la rétention des personnes immigrantes sur notre territoire. Ainsi, les propos partagés dans ce document sont le fruit de ces consultations. Un souci de représentativité a été appliqué dans le choix des invités. Pour le groupe des employeurs, nous avons consulté des entreprises de divers secteurs d'activités qui recrutent à l'étranger ainsi que des entrepreneurs issus de la diversité. Pour les immigrants, nous avons invité différentes origines ethniques de différents pays (France, Belgique, Maroc, Tunisie, Philippines, Colombie, Syrie, etc.). Nous avons aussi tenté de consulter des immigrants installés issus de divers programmes gouvernementaux et même des réfugiés politiques. Au niveau des organismes, nous avons consulté autant les directeurs que les travailleurs sur le terrain pour aller chercher le plus de renseignements. Voici les groupes qui ont été consultés. Par souci de confidentialité, aucun nom d'individu ou d'organisation ne sera nommé dans ce diagnostic.

Date et heure	Groupe de discussion
Lundi 15 novembre de 19 h à 22 h	Immigrants installés
Jeudi 18 novembre de 8 h 30 à 10 h	Employeurs
Lundi 22 novembre de 8 h 30 à 10 h	Employeurs issus de la diversité
Mardi 23 novembre de 8 h 30 à 10 h	Organismes
Vendredi 26 novembre de 10 h 30 à 12 h	Immigrants installés
Lundi 29 novembre de 19 h à 20 h 30	Immigrants installés
Mercredi 1 ^{er} décembre de 8 h 30 à 10 h	Municipalités

Portrait de l'immigration au sein de la MRC de Charlevoix

INTERVENTION DE LA MRC DE CHARLEVOIX EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

La MRC de Charlevoix souhaite soutenir son milieu dans l'amélioration de la qualité de vie de sa population et de ses nouveaux arrivants. Elle souhaite être proactive, inclusive et agir en complémentarité avec les services déjà offerts en matière d'immigration. En soutenant davantage ses organismes, ses employeurs et ses municipalités dans leurs rôles d'accueil, d'intégration, et de rétention, ses actions serviront à réaliser sa vision soit « **d'assurer l'avenir et la vitalité de notre communauté** ».

PARTENARIATS ÉTABLIS ENTRE LES ACTEURS LOCAUX ET RÉGIONAUX

- La MRC de Charlevoix a une entente financière avec Les services de main-d'œuvre (SEMO) l'Appui inc. de 30 000 \$ sur 3 ans (2020-2022) dans le but d'offrir des services en immigration sur notre territoire via le Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA) et Places aux jeunes (PAJ).
- Initiée et animée par des ressources du SANA, une Table de concertation migration et immigration pour le grand Charlevoix est active. Il y a actuellement 2 à 3 rencontres par an. Voici la liste des partenaires qui y participent :

Organisme ou entreprise membres de la Table de Migration & Immigration de Charlevoix
Centre de services scolaire de Charlevoix
Formation Alphabétisation Charlevoix
Centre des femmes - Espace famille (non-officiel)
DSI
Les Services de Main-d'œuvre l'Appui
Le Service d'accueil des nouveaux arrivants (Charlevoix-Est)
Le Service d'accueil des nouveaux arrivants (Charlevoix)
MIFI
Services Québec
MRC de Charlevoix
MRC de Charlevoix-Est
SADC
Chambre de commerce - Un emploi en sol QC
CIUSSSCN
Fairmont Le Manoir Richelieu
Le Massif
Tourisme Charlevoix

- Démarche du CIUSSSCN par rapport aux défis de main-d'œuvre dans Charlevoix où plusieurs partenaires se concertent pour améliorer les conditions d'accueil, d'intégration et de rétention de travailleurs recrutés à l'étranger.
- Comité qui regroupe principalement des partenaires financiers du SANA qui se rencontrent ponctuellement.
- Le MIFI offre des allocations financières aux participants des cours de francisation selon certaines conditions en partenariat avec le Centre de services scolaires de Charlevoix.

PARTENARIATS PASSÉS OU INACTIFS EN IMMIGRATION

- En 2020, une ressource du SANA a travaillé à mettre en place des comités d'accueil des nouveaux arrivants (CANA) sur les territoires desservis par SEMO l'Appui inc. dont fait partie notre MRC. Cette tentative, bien que très intéressante, n'a pas été maintenue active au sein de nos municipalités.
- Embauche d'une responsable au service d'accueil des nouveaux résidents financée par la MRC de Charlevoix de 2012 jusqu'en 2015. Des coupures budgétaires ont provoqué la fermeture de cette offre de services.
- Pour l'accueil des nouveaux arrivants à l'Isle-aux-Coudres, la municipalité, en partenariat avec Tourisme Isle-aux-Coudres et Desjardins, remettait aux nouveaux propriétaires de terrain ou de maison, de l'information propre aux services disponibles sur l'Isle. Ce partenariat n'existe plus aujourd'hui.

LÉGENDE

Service offert aux employeurs

Service offert aux organismes

Service offert aux immigrants

TABLEAU DES SERVICES OFFERTS PAR LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

Organisations	Accueil et préparation du milieu	Intégration	Rapprochement interculturel	Pleine participation des nouveaux arrivants vers leur rétention dans Charlevoix
<p>Les services de main-d'œuvre l'Appui inc.</p>	<p>Services spécialisés de main-d'œuvre</p> <p>Soutien à l'installation et à l'administration à l'arrivée (SANA)</p> <p>Services de Place aux jeunes</p> <p>Conseiller spécialisé en immigration</p> <p>Soutien à l'installation et à l'administration à l'arrivée (SANA)</p>	<p>Entreprise d'intégration sociale</p> <p>Formation objectif intégration</p> <p>Carrefour jeunesse emploi : Soutenir les 15-35 ans dans leurs démarches visant le développement de leur employabilité</p> <p>Suivis à court terme selon les besoins avec les clients (si le temps et les ressources le permettent) (SANA)</p> <p>Référencement des nouveaux arrivants pour leurs besoins</p>	<p>Jumelage interculturel (SANA)</p>	<p>Organisation d'activités pour les nouveaux arrivants pour créer des occasions de rencontres et pour leur faire découvrir la région (Pas de financement pour ce service actuellement) (SANA)</p> <p>Socialisation avec la population locale (PAJ)</p> <p>Ateliers pratiques sur la société québécoise (SANA)</p>
<p>Ministères de l'Immigration, Francisation et Intégration</p>	<p>Rencontres pré-départ et à l'arrivée</p> <p>Service d'accompagnement personnalisé</p> <p>Informations sur les programmes d'immigration et les démarches</p> <p>Aide au recrutement</p> <p>Portail employeur</p>			
<p>Services Québec</p>	<p>Rôle-conseil auprès des employeurs en recrutement à l'étranger</p> <p>Aide financière disponible pour les employeurs pour la formation</p> <p>Aide financière disponible pour les employeurs pour le recrutement à l'étranger</p>			

Formation Alpha Charlevoix		Ateliers de français langue seconde Ateliers de conversation et ateliers d'amélioration du français écrit	Jumelage Alpha-Famille (en travail)	
Centre de services scolaire de Charlevoix	Reconnaissance des acquis et des compétences	Cours de francisation public ou en entreprise (temps plein ou temps partiel) Cours de francisation	Ateliers de littératie familiale en collaboration avec Espace famille	
Formation Continue Charlevoix	Formation comment ouvrir un compte (Encaisse ta bourse)			
Centre des femmes de Charlevoix	Suivis personnalisés (référencement) : garderie, école, vêtement, etc.	Cours et formation (de groupe) sur diverses thématiques	Parrainage et jumelage (ex. : groupe de marche extérieur) Ateliers de littératie familiale en	Lieu pour rassembler les femmes et les familles Soutien aux femmes Cuisine collective Parrainage bénévoles avec les familles déjà membres
Corporation de mobilité collective de Charlevoix				Services de transport adapté et collectif Services de transport adapté et collectif Services de transport adapté et collectif
Maison mère	Hébergement temporaire pour les travailleurs Hébergement temporaire pour les travailleurs			
Auberge des Balcons	Hébergement à prix modique			

Centre communautaire Pro-Santé	<p>Aide financière pour les personnes en situation de pauvreté</p> <p>Friperie et ressourcerie et joujouthèque</p> <p>Dépannage alimentaire</p> <p>Recherche de logements</p>	Aide au budget		<p>Service d'accompagnement bénévole offert principalement pour des rendez-vous médicaux</p>
Centre d'action bénévole de Charlevoix		Informations sur les opportunités de bénévolat dans la région		Accompagnement-transport
L'Ancrage de L'Isle-aux-Coudres	Friperie-café-bouquinerie			<p>Services et soutien aux 0-17 ans</p> <p>Popote roulante et cuisine collective</p> <p>Halte-répit pour proche-aidant</p>
DSI (Charlevoix social)	<p>Communication des services communautaires disponibles dans Charlevoix (portail charlevoixsocial.ca)</p> <p>Communication des services communautaires disponibles dans Charlevoix (portail charlevoixsocial.ca)</p>			
MRC de Charlevoix - Service de développement local et entrepreneurial (SDLE) - Écoboutique	<p>Vente d'articles recyclés à prix modiques</p>			<p>Soutien à l'entrepreneuriat (technique et financier)</p> <p>Soutien à l'entrepreneuriat (technique et financier)</p> <p>Soutien à l'entrepreneuriat (technique et financier)</p>

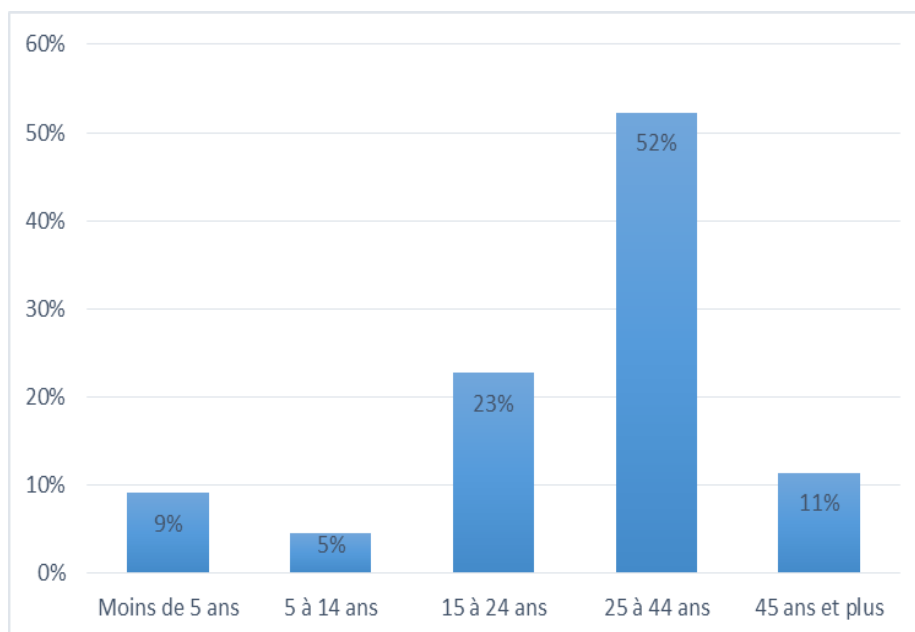
<p>CPE Soleil à la lune / CPE la Goélette Enchantée / La garderie du coin / autres milieux de garde privés</p>	<p>Services de garde pour enfants 0-5 ans</p>			<p>Services à la famille (soutien aux différents défis du développement global de l'enfant)</p>
<p>Employeurs</p>	<p>Accueil des travailleurs étrangers embauchés</p> <p>Aide à l'installation des travailleurs étrangers embauchés</p>			
<p>Institutions financières</p>	<p>Divers services (ouvertures de comptes, forfait de transfert, assurances, etc.)</p> <p>Formations (crédit, achat de maisons)</p>			

QUELQUES STATISTIQUES

Population de la MRC de Charlevoix, 2021 ¹

Petite-Rivière-Saint-François	862
Baie-Saint-Paul	7 217
L'Isle-aux-Coudres	1 084
Les Eboulements	1 376
Saint-Hilarion	1 130
Saint-Urbain	1 357
Total	13 026

Âge à l'immigration pour la population immigrante dans les ménages privés ²

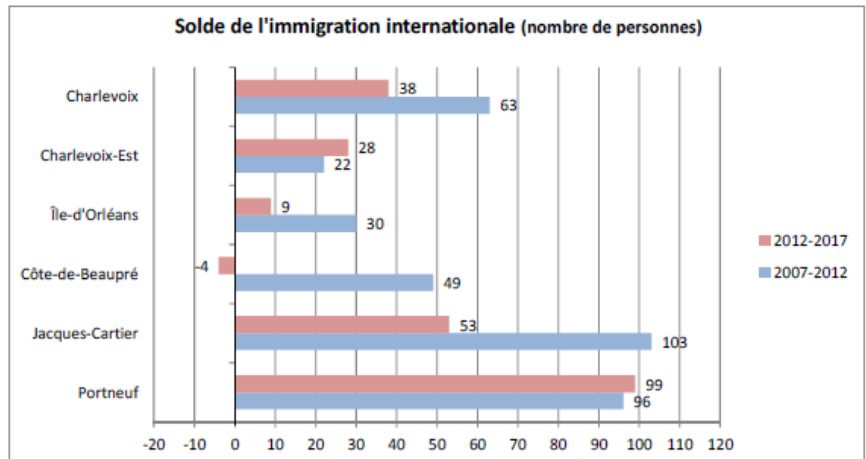


¹ Ministère des Affaires municipales et Habitation

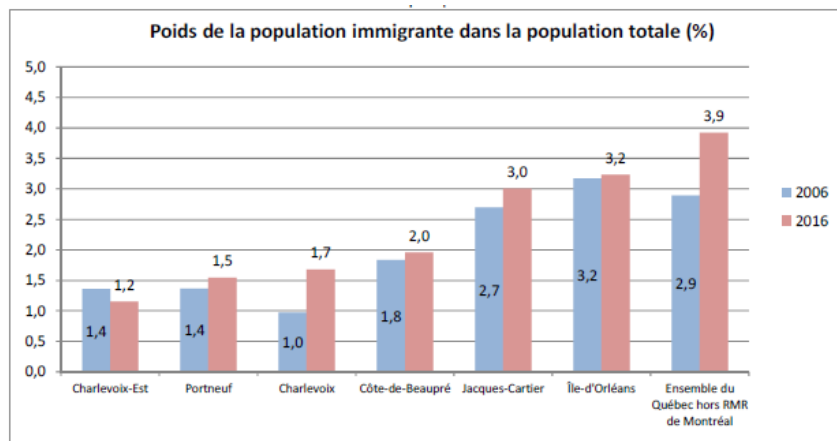
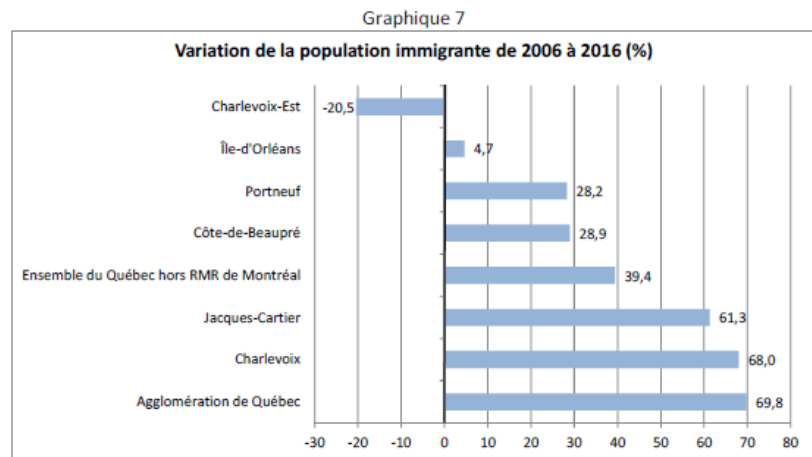
² Statistiques Canada, Recensement 2016

Extraits tirés de La vitalité économique de la MRC de Charlevoix³

“Cet afflux annuel d’immigrants internationaux depuis environ une dizaine d’années dans la MRC de Charlevoix s’est traduit par une augmentation de la population immigrante dans la population de la MRC de Charlevoix. En fait, la MRC compte, en 2016, 85 personnes immigrantes de plus qu’en 2006, ce qui représente une forte augmentation du nombre d’immigrants (+68,0 %), particulièrement dans un contexte où la MRC n’en comptait que 125 en 2006, d’autant plus que la taille de la population de la MRC née au Canada suit une tendance à la baisse.”



“La MRC de Charlevoix fait même partie des 15 MRC et agglomérations du Québec où la population immigrante a le plus augmenté de 2006 à 2016. À titre de comparaison, la population immigrante a diminué au cours de la période dans la MRC de Charlevoix-Est (-20,5 %) et le taux de croissance a été de +4,7 % dans la MRC de l’Île d’Orléans, de +28,9 % dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, de +61,3 % dans la MRC de La Jacques-Cartier, de +28,2 % dans la MRC de Portneuf et de +39,4 % en moyenne dans l’ensemble du Québec, à l’extérieur de la région métropolitaine de recensement de Montréal..”



³ Secrétariat à la Capitale-Nationale, La vitalité économique de la MRC de Charlevoix 2019, p.19-21

“Par ailleurs, environ la moitié de la population immigrante habitant Charlevoix est originaire de France, une composition de la population immigrante selon le lieu de naissance comparable aux autres MRC de la région. La population immigrante de l’agglomération de Québec est cependant plus diversifiée. Toutefois, la population immigrante de Charlevoix ayant immigré plus récemment au pays semble être plus diversifiée que celle établie au pays depuis plus longtemps (au moins 10 ans).”

Parmi les personnes admises entre 1980 et 2016, 73 % proviennent de l’immigration économique, 21 % d’un regroupement familial et 6 % sont des réfugiés.⁴

Garderies et écoles

Pour l’année scolaire 2021-2022, 65 élèves du Centre de services scolaire de Charlevoix sont issus d’origine étrangère (autre que canadienne). Ainsi, plus de 2 % des élèves du primaire et du secondaire sont des immigrants. Les données sont basées sur l’origine inscrite sur le certificat de naissance des élèves et ne comprennent pas les enfants de familles immigrantes nés au Canada.

Au 30 avril 2021, le nombre de places disponibles en milieu de garde pour la MRC de Charlevoix et la MRC de Charlevoix-Est était de 60 places sur 742 places offertes dans la région.⁵ Au CPE la Goélette Enchanté, qui compte 78 places, il y a 4 familles immigrantes qui bénéficient de leurs services de garderie soit des enfants dont l’âge est de 29 à 49 mois. Au CPE du Soleil à la lune, il y a 204 places à leur permis réparties dans 26 services de garde en milieu familial et une garderie en installation à l’Isle-aux-Coudres de 21 places. Présentement, l’organisation accueille 3 familles immigrantes dans leurs diverses installations avec des enfants dont l’âge est de 30 à 48 mois. À la Garderie du coin, qui comprend deux installations privées (70 places au total), une famille immigrante bénéficie des services offerts avec un enfant dont l’âge est de 36 mois. Ainsi, on peut estimer à environ 2 % les places occupées en milieu de garde par des enfants issus de la diversité dans notre région.

Note 1: Il existe d’autres milieux de garde privés dans la MRC de Charlevoix, mais ils sont très difficiles à rejoindre. Une demande au ministère de la Famille a été effectuée pour obtenir des données plus complètes, mais sans succès.

Note 2: Les milieux de garde sont sollicités très fréquemment par des parents immigrants ou pas, pour savoir s’il y a de la place dans leur organisation. On constate un manque important de places disponibles pour répondre aux besoins des familles qui habitent Charlevoix. Il y a présentement un appel à projets du ministère de la Famille pour augmenter l’offre de services de garde dans Charlevoix et partout au Québec. Certains milieux de notre région ont déposé ou vont déposer des projets prochainement.

Francisation

Deux organisations offrent des services de francisation dans notre MRC soit la Formation Alpha Charlevoix (FAC) et le Centre de services scolaire (CSS) de Charlevoix. Prendre note que les services offerts couvrent les 2 MRC de Charlevoix.

La Formation Alpha Charlevoix (FAC) a offert des services de francisation à 26 participants pour l’année 2019-2020. La langue d’origine de ses étudiants était de 38 % espagnole / 6 % anglais / 6 % autres. Pour 2020-2021, 26 élèves sont en formation. Les langues d’origine sont réparties ainsi : 17 % espagnole / 4 % anglais / 17 % autres.

Du côté du Centre de services scolaire (CSS) de Charlevoix, à la session d’automne 2021, 22 personnes ont reçu des cours en francisation à temps partiel, dont 4 qui suivaient également des cours en entreprise avec le service aux entreprises. On estime qu’un nombre semblable d’élèves, même peut-être un peu, plus participeront à la session d’hiver 2022. Ainsi,

⁴ Statistiques Canada, Recensement 2016

⁵ Ministère de la Famille

pour 2021-2022, les services pourraient accueillir environ 50 étudiants. L'équipe du CSS de Charlevoix constate que la demande est clairement grandissante et de plus en plus diversifiée (temps plein, différentes nationalités, etc.).

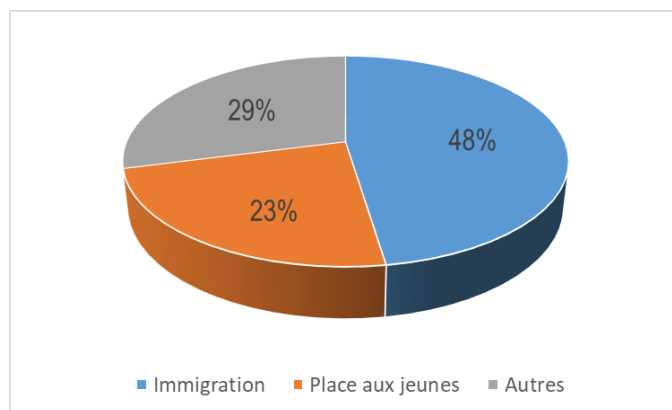
Note: Les clientèles, pour la majorité, sont différentes entre le FAC et le CSS, mais ils remarquent qu'il y a de plus en plus de personnes qui s'inscrivent dans les 2 services simultanément.

Extraits du Rapport d'activités annuel du SANA - 1er avril 2020 au 31 mars 2021

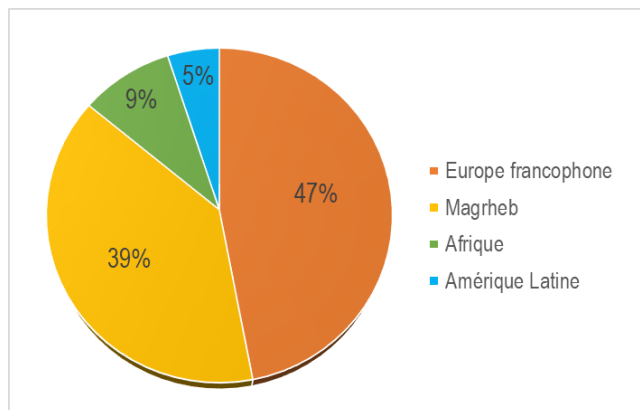
“Selon les données qui nous ont été fournies par le SANA, ils ont accueilli près de 200 nouveaux arrivants dans la région de Charlevoix au courant de la dernière année et plus de 300 nouveaux arrivants déjà établis dans la région ont participé à l'une des activités d'intégration organisées.”

“Malgré le contexte de la pandémie, le SANA de Charlevoix-Côte-de-Beaupré a connu un achalandage important de ses services, puisqu'au total, 124 personnes ont été accompagnées pour leur installation et leur intégration.”

Répartition de l'établissement des nouveaux arrivants selon qu'ils sont immigrants ou pas dans la MRC de Charlevoix



Origine des personnes immigrantes installées dans la MRC de Charlevoix



Le SANA organise des activités de socialisation, de sensibilisation et des événements interculturels. Ils ont pour but de stimuler les échanges entre les participants, de briser l'isolement et éventuellement de favoriser l'intégration des personnes immigrantes et la rétention sur le territoire.

Activité	Lieu	Date	Nombre de participants
Entrevues vidéo et Défi SANA	En ligne	Mars à juin 2020	30
Quiz #1 et #2	En ligne	Avril et mai 2020	20
Café-Rencontre #1 et #2	En ligne	Mai 2020	10
Soirée contes et légendes	En ligne	3 juin 2020	28
Jam interculturel	Baie-Saint-Paul	23 juin 2020	
Point de rencontre #1 à #7	Baie-Saint-Paul	Juillet et août 2020	16
Cueillette de bleuets	Baie-Saint-Paul	12 août 2020	4
Publications pour la SQRI	En ligne	Octobre 2020	157
Formation en entreprise – Groupe Océan	Isle-aux-Coudres	22 octobre 2020	60
Randonnée guidée – CECC	Baie-Saint-Paul	20 novembre 2020	9
Atelier rapport d'impôt	En ligne	9 février 2020	16
Voyage Express	En ligne	21 février 2020	15
Atelier services bancaires de Desjardins	En ligne	15 mars 2020	7
Formation au étudiants du CECC – Cours peuples autochtones	En ligne	24 mars 2020	9
Point de rencontre Édition printemps 2021 - #1 et #2	Baie-Saint-Paul	Mars 2020	10

GROUPES DE DISCUSSION

Définition des catégories

Préparation du milieu: Ce qui a trait à l'attractivité de notre région, aux infrastructures essentielles à l'accueil des nouveaux arrivants, à la sensibilisation, à l'information et aux démarches qui se réalisent avant l'arrivée d'un nouvel arrivant.

Rapprochement interculturel: Ce qui a trait à la capacité de la population locale et des nouveaux arrivants sur notre territoire à s'intéresser et à s'ouvrir à l'autre. Cette responsabilité partagée permet d'échanger sur les différentes cultures et de célébrer cette diversité qui enrichit socialement l'un et l'autre.

L'intégration: Processus par lequel une personne immigrante en vient à participer pleinement à sa société d'accueil et à s'épanouir selon son potentiel et ses aspirations. L'intégration repose sur l'engagement partagé, soit l'engagement collectif de la société à inclure les personnes de toutes origines et à soutenir l'intégration des personnes immigrantes ainsi que l'engagement individuel de chacune et de chacun à prendre part activement à la vie Québécoise dans le respect du cadre civique commun.

La pleine participation des personnes immigrantes: Désigne un idéal d'engagement de tous les membres de la société dans les sphères de la vie collective. Elle est le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles et des pratiques inclusives de la société.

GRUPE IMMIGRANTS INSTALLÉS

Préparation du milieu

Lors de l'annonce de l'arrivée des réfugiés Syriens à Baie-Saint-Paul, un comité avait été mis en place afin d'être prêt à les accueillir au moins un an avant leur arrivée. Le comité s'était occupé de l'inscription des enfants à l'école, à des cours de français, de leur trouver un logement, des vêtements. Ce fut une très belle expérience. Malheureusement, tous n'ont pas la même chance.

La grande importance d'un comité d'accueil a été soulevée à quelques occasions et les participants sont d'avis que ce comité devrait être amical afin de favoriser les liens de confiance, mais aussi afin que les immigrants ne se sentent pas rabaissés de demander de l'aide et du soutien.

Des immigrants européens ont mentionné que même s'ils parlent la même langue que les Québécois, ils ne parlent pas le même langage. Il est donc aussi important pour eux de bénéficier de suivis et de services personnalisés pour favoriser leur intégration et leur rétention.

- Le CIUSSSCN offre de la formation à ses employés afin qu'ils soient préparés à l'accueil. Même si les immigrants sont des Français, il s'agit d'une autre culture, donc certains termes ou coutumes peuvent être mal compris.

Il manque souvent de préparation du milieu de vie des immigrants. Ça leur prend un logement, mais aussi des vêtements adaptés à notre climat, des meubles, des électroménagers, etc. C'est difficile à gérer, car il faut être capable de les entreposer quelque part et une fois que les immigrants sont arrivés, de les déménager d'endroit. Présentement, le Service de main-d'œuvre L'Appui dispose d'un lieu non chauffé pour entreposer des meubles, mais ça ne suffit pas à la demande. Il manque également de bénévoles et l'accès à un camion de déménagement.

Certains employeurs fournissent le logement à l'arrivée pour les travailleurs étrangers pour du court ou du long terme. D'autres aident à la recherche de logements, de vêtements pour l'hiver, de meubles, etc.

L'accueil est différent selon l'employeur. Certains s'impliquent beaucoup et d'autres moins, voire pas du tout.

Il y a d'importants problèmes d'intégration à cause du manque de renseignements avant de venir s'installer dans Charlevoix. Les immigrants ont une image bucolique de notre région. Il y a peu d'informations sur la réalité Charlevoisienne qui leur sont fournies avant leur arrivée (comme l'hiver plus long, les campagnes distantes, etc.). En même temps, plusieurs immigrants trouvent que notre région est accueillante et que la majorité des Québécois sont ouverts à de nouvelles cultures. Souvent les recruteurs (agences) offrent moins d'informations sur la région que les employeurs qui recrutent par eux-mêmes. Le recruteur est un intermédiaire qui contraint l'échange d'information entre les immigrants et l'employeur et cela nuit à la quantité d'informations données.

Il est proposé que la distribution d'une trousse d'accueil des services disponibles avant et lors de l'arrivée puisse être pertinente.

Problématiques de logement

- Beaucoup de personnes immigrantes n'ont pas de voiture à leur arrivée, ils ont donc besoin d'un logement à proximité de leur travail. Les logements plus abordables sont éloignés et sans voiture, c'est impossible.
- Il y a un grand besoin de logements pour accueillir aussi des familles et pas seulement des travailleurs seuls (ex. : Maison Mère). Un travailleur a dû rester 4 mois à Maison Mère (900 \$/mois) parce qu'il ne trouvait pas de logement qui lui convenait.
- Souvent un loyer est nécessaire à leur arrivée le temps de voir où ils veulent demeurer et ensuite faire l'achat d'une maison.
- Les prix sont très élevés.
- Difficulté encore plus grande de se trouver un logement pendant l'été à cause du fort achalandage touristique.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Développer l'offre de logements abordables et diversifiés.
- Instaurer des comités d'accueil sur le territoire pour tous les nouveaux arrivants.
- Uniformiser la préparation dans le milieu (population locale, employeurs, etc.) qui semble inégale et insuffisante.
- Améliorer la préparation des immigrants sur les réalités Charlevoisiennes, notamment au sujet du climat et de l'éloignement en campagne Québécoise.
- Développer des partenariats et se doter d'une banque de bénévoles afin d'aider à l'installation des nouveaux arrivants (ex. : déménagement).

Rapprochement interculturel

Certaines personnes immigrantes ont apporté les idées suivantes afin de briser l'isolement :

- Un participant a mentionné avoir initié des rencontres entre quelques personnes qui au fil du temps en recrutaient toujours davantage.
- Ils ont le besoin de se rencontrer à un endroit précis, pas seulement entre adultes, mais aussi avec leur famille.
- Ils ont besoin d'un lieu gratuit qui accueille les enfants en bas âge, car souvent ils n'ont pas de service de garderie et pas nécessairement beaucoup d'argent.

Ils trouvent que c'est difficile de se mêler aux Charlevoisiens. Selon eux, ils sont souvent fermés à rencontrer et à échanger avec des immigrants. Ils ne mélangent pas travail et vie personnelle. De valoriser les apports de la diversité culturelle permettrait peut-être de favoriser les rapprochements interculturels. Il est suggéré d'améliorer le service de parrainage de familles Charlevoisiennes avec les familles de nouveaux arrivants pour faciliter les échanges. Des événements de maillage interculturel entre plusieurs entreprises qui recrutent à l'étranger pourraient également contribuer à favoriser l'intégration et le développement de contacts.

Exemple de fait vécu en 2015 :

- Il a été difficile pour des immigrants professionnels (agronomes) de se trouver un emploi ici. Les employeurs dans Charlevoix étaient fermés à embaucher des travailleurs étrangers. Surtout, car leur formation et leurs expériences d'emploi étaient rattachés à leur pays. Pourtant, ils avaient leurs équivalences de compétences. Ils ont dû étudier et réaliser une maîtrise en gestion des affaires dans une université Québécoise pour que des employeurs acceptent de les engager. Aujourd'hui, la situation s'est améliorée.

Dans une entreprise en particulier, un immigrant est jumelé avec un employé qui l'aide dans son installation et dans son intégration sociale.

Les enfants d'immigrants ne s'identifient pas toujours aux enfants Charlevoisiens. De réunir ensemble des enfants issus de la diversité favorise un lien de rapprochement interculturel, car cet enfant voit que l'autre est différent comme lui et cette différence les unit. Il est également important de sensibiliser l'enfant Québécois à s'imaginer à la place d'un enfant étranger pour favoriser leur rapprochement, l'empathie et la bienveillance de l'un envers l'autre.

Il serait bien de s'inspirer d'initiatives mises en place dans d'autres régions (ex.: parrainage de familles à Trois-Rivières)

Il est important que les municipalités s'impliquent pour accueillir tous les nouveaux arrivants et surtout ceux qui n'arrivent pas par l'entremise d'un employeur.

L'après-travail :

- Les immigrants ont besoin de diversifier leur réseau de contacts et de se faire des amis au travail et hors du travail. Pour favoriser ce réseau, il est important de sensibiliser leurs collègues Québécois à leur proposer des activités, à les inviter ou à partager les événements locaux.
- Les immigrants vivent beaucoup d'isolement.
- Peu d'activités sont offertes à Baie-Saint-Paul pour les adultes.

- Il y a peu de solidarité entre les nouveaux arrivants. Ils manquent parfois de motivation pour organiser eux-mêmes leurs loisirs comme un match de soccer par exemple.
- L'idée de regrouper plusieurs employeurs ensemble pour organiser des rencontres conviviales entre les travailleurs étrangers a été proposée.
- Il faut mieux communiquer les activités en toutes saisons et encore plus pendant l'hiver.
- Il y a aussi un enjeu de communication pour les groupes sportifs informels aux nouveaux arrivants.

Il existe plusieurs préjugés envers le climat chez les immigrants. Il est certain qu'accueillir des nouveaux arrivants en période hivernale ne favorise pas leur épanouissement, car le froid affecte énormément leur bien-être de façon négative. De les accueillir lorsque que la température est plus clémente rend leur expérience plus agréable. Cela permettrait d'améliorer l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes.

Certains soulèvent le fait que ce qui nuit aussi à l'intégration est le fait que les immigrants ne se renseignent pas suffisamment sur notre région avant d'arriver.

Il y a beaucoup de sensibilisation à faire dans la population et auprès des milieux scolaires, car c'est la base de la société. La population locale a l'impression qu'il y a très peu d'immigrants sur le territoire et est parfois mal à l'aise par rapport à eux. D'ailleurs, investir dans la jeunesse, la future génération, en les sensibilisant à se mettre dans la peau de ces immigrants, à les intéresser à la différence de l'autre permettrait, à long terme, de rendre Charlevoix plus accueillante et inclusive.

L'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants semblent plus difficiles dans les petites municipalités, car la population locale semble moins ouverte à la diversité. Il est déstabilisant de se faire surnommer "d'étrange" pour des nouveaux arrivants.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Doter les immigrants d'un lieu inclusif pour qu'ils puissent se rassembler de façon régulière (le besoin est encore plus grand en période hivernale).
- Promouvoir davantage les services de SANA en rapprochement interculturel.
- Développer une trousse d'informations à remettre aux immigrants à leur arrivée.
- Faire connaître l'offre d'activités en dehors du travail déjà offerte et la diversifier.
- Sensibiliser la jeunesse et la population à s'intéresser à l'autre.
- Accueillir les nouveaux arrivants en hiver ne favorise pas leur rétention.
- Favoriser le jumelage entre employés.
- Améliorer l'accueil dans les municipalités qui semble plus difficile que dans la ville centre.

L'intégration

Les immigrants ont souvent l'impression d'être perçus comme des touristes par la population. En fait, ils ont le sentiment que les gens se disent qu'ils ne sont que de passage, qu'ils ne resteront pas. Surtout lorsqu'ils arrivent seuls. À ce moment-là, les efforts d'intégration sont moindres. Ainsi, la population lui propose des services pour les touristes comme de l'hébergement à la journée ou à la semaine. De trouver un logement abordable est une réelle difficulté.

Par contre, pour certains, avoir leur entreprise a été aidant dans l'implantation et la perception des autres. Être entrepreneur ici a favorisé leur intégration dans la communauté de proximité.

L'une des meilleures façons de s'intégrer est de participer à des activités de toutes sortes, comme sportives, faire du bénévolat, etc. Cependant, plusieurs groupes ne sont accessibles que par contact, ce qui rend l'accès très difficile.

La communauté maghrébine bénéficie de l'appui et de l'aide de Touria et en est bien chanceuse. Car, pour ces communautés, leur arrivée ici dans Charlevoix est un gros choc. Tant au plan culturel, de la langue que du climat. La différence du climat est souvent prise à la légère, mais malheureusement ça affecte énormément les immigrants. Tous ses changements sont qualifiés de « brutaux ».

- Il est important pour eux de se trouver une communauté. Une participante mentionne qu'à son arrivée, il y a plusieurs années, elle allait à Québec toutes les fins de semaine pour retrouver sa communauté. Maintenant, elle n'a plus besoin, plusieurs autres familles sont arrivées ici et ont comblé ce manque.
- Ils peuvent s'entraider entre eux afin de régler des problèmes administratifs, connaître les rouages, répondre à des questions.
- Ce support devient cependant lourd, car ils ont tous un travail et peu de temps libre. Ils prennent souvent leur temps libre pour gérer les situations importantes et/ou graves (ex. : soutenir une maman endeuillée).

Il est souligné que le travail de l'équipe au SANA facilite grandement l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. Malheureusement, il manque de ressources pour offrir un service plus complet et personnalisé. Il manque clairement un service de suivi auprès des nouveaux arrivants.

Un comité d'accueil mis en place devrait s'occuper aussi du suivi avec ces derniers, pas seulement de leur accueil.

Les diverses activités mises en place par l'équipe du SANA sont mal connues. Les immigrants ne voient pas les informations passer. Comment alors les rejoindre, car nous n'avons jamais eu autant d'immigrants. Selon quelques-uns, il manque de diversité au sein de l'équipe, ce qui pourrait aider à mieux comprendre leur réalité. Il est aussi nommé qu'il serait intéressant d'effectuer une veille sur les autres services des nouveaux arrivants et de s'inspirer des bonnes pratiques.

Certains n'ont pas entendu parler du SANA à leur arrivée, alors que ça faciliterait beaucoup leur intégration. Même chose en ce qui a trait au service du MIFI à Services Québec.

Les besoins des immigrants ne sont pas que de 8 h à 16 h du lundi au vendredi, mais 24/24 h et 7/7 jours. Parfois juste un suivi téléphonique serait suffisant.

Une difficulté vécue par nos immigrants est de bien gérer leur temps pour régler toutes les choses qu'ils ont besoin de faire pour être bien installés (téléphone, internet, meubles, équipements de travail, permis de conduire, démarches administratives, etc.).

Il y a une lourdeur administrative dans le système, c'est très difficile à comprendre et à s'y retrouver. Il y a tellement de choses à penser pour les nouveaux arrivants. Il pourrait être très pertinent de développer une trousse d'accueil avec les services offerts dans notre région et au Québec. La trousse pourrait comprendre:

- Les détails des services essentiels dans Charlevoix et les entreprises qui les offrent (logement, nourriture, transport, internet, etc.)
- Les services disponibles pour tous les Québécois (ligne 24 h, info santé, etc.)
- Des repères culturels sur la langue (exemple: auto = char)
- Les références aux diverses programmations culturelles et sportives de la région
- Qui peut les aider ? Services moins connus de SANA pour ce volet.

Les suivis personnalisés sont d'autant plus importants avant que l'immigrant obtienne sa résidence permanente, car les plus grands défis arrivent dans ses premières années.

Il faut également favoriser l'intégration du conjoint dans la vie Charlevoisienne. Souvent, les conjoints sont isolés et oubliés, car ils ne bénéficient pas toujours d'un réseau dans un milieu de travail. Plusieurs sont piégés à la maison, non pas par manque de volonté à travailler et à s'intégrer, mais par manque de places en garderie. Par ailleurs, ils ne bénéficient pas des remboursements anticipés du gouvernement pour favoriser l'accès à des places en garderies privées. Ils doivent donc trouver des places subventionnées, mais la pénurie de places en garderie est flagrante dans Charlevoix.

La barrière de la langue et de la compréhension du langage Québécois est également un frein à leur intégration, au rapprochement interculturel et à leur pleine participation.

- Quelques-uns ont amené l'idée d'avoir une trousse avec des renseignements plus précis sur la signification des mots ou encore le nom des magasins. Par exemple, ils ne savent pas que Maxi est une épicerie, que BMR est une quincaillerie, qu'un char est une voiture. Un petit lexique serait pertinent.

Pour les immigrants qui apprennent le français sur place, la difficulté est amplifiée. Pour les Philippins, la communication est la difficulté la plus importante même après plusieurs mois de travail dans Charlevoix.

Il n'est pas possible présentement pour les immigrants qui ont besoin de cours de francisation de commencer dès leur arrivée. Ils doivent attendre le début d'une session. Le fait de pouvoir intégrer les cours dès leur arrivée serait bénéfique pour leur intégration en société.

Il semble être difficile pour les enfants d'immigrants de se faire des amis, surtout pour ceux qui ne sont pas placés en milieu de garde ou qui ont intégré l'école. Cet isolement ne favorise pas leur intégration. D'offrir des occasions de rencontres entre les enfants d'origine étrangère permettrait d'améliorer leur qualité de vie. Il a été nommé qu'un service manquant dans Charlevoix pour les immigrants est la disponibilité d'un lieu pour qu'ils puissent se rassembler sans la pression d'acheter. Un endroit ouvert et disponible pour toute la famille autant pour les adultes que les enfants. Plusieurs plages horaires (au moins 2 par semaine) devraient être disponibles pour le lieu, car les horaires des immigrants sont chargés et pas en même temps (nuit, jour, fin de semaine, etc.). Cet endroit devrait pouvoir offrir une connexion Internet de bonne qualité.

Le transport est un enjeu majeur dans notre région. La plupart des nouveaux arrivants n'ont pas de permis de conduire ce qui les empêche de s'intégrer et de participer aux activités de la communauté. Certains ne peuvent simplement pas se déplacer pour travailler ou se nourrir.

- Lorsque l'employeur fournit un véhicule aux travailleurs, leur quotidien est amélioré, même si souvent ils doivent s'entendre et s'arrimer à plusieurs pour les divers déplacements. Aussi, ils doivent toujours demander à l'employeur pour faire des déplacements supplémentaires comme aller à Québec par exemple.
- La validation de leur permis étranger doit se faire à la SAAQ à Québec. Serait-ce possible d'offrir ce service dans notre région? Pour ceux qui souhaitent obtenir leur permis, ils doivent, comme les Québécois, réussir leurs cours théoriques et pratiques, ainsi que défrayer les coûts de la démarche. Le test pour le permis de conduire est très difficile. Il faut aussi comprendre que le livre théorique ne correspond pas toujours aux questions de l'examen de conduite. Il y a plusieurs questions pièges qui sont basées sur la compréhension du participant et non sur sa connaissance du code. Il est possible d'obtenir le Code de la route et de faire le test en plusieurs langues à Baie-Saint-Paul, mais pas dans toutes les langues qui sont utilisées dans notre région. Les tests sont actuellement disponibles seulement en français, anglais, arabe et espagnol. Pour la communauté philippinienne, qui est en pleine expansion dans Charlevoix, ce n'est pas accessible. La traduction et le test doivent certainement exister en d'autres langues dans les SAAQ de Montréal, mais il faudrait payer pour la rendre accessible dans Charlevoix.
- Ils ont le même problème de transport entre Charlevoix et Québec. Favoriser une liaison avec notre transport du CMCC permettrait peut-être d'aider nos immigrants à combler certains besoins en approvisionnement.

Selon certains immigrants, il manque de diversité alimentaire. Pour les Arabes, il y a très peu de choix de viande halal au Maxi de Baie-Saint-Paul. C'est bien qu'il y ait quelque chose, mais il manque de diversité de produits et à des prix abordables. Ils doivent se déplacer à Québec ou à Montréal pour trouver leurs produits. Cependant, en général, les immigrants s'adaptent bien à l'offre de nourriture locale.

La pandémie de COVID-19 a influencé négativement la participation et l'intégration des immigrants dans notre communauté. Plusieurs ont vécu un stress intense par rapport à leurs démarches d'immigration. D'autres ont énormément souffert de l'isolement. Aussi, certains ont dû changer de tâches pendant la pandémie pour conserver leur lien d'emploi.

- Un travailleur en restauration a pu rester au Québec en travaillant au comptoir à emporter. Son employeur était conciliant, mais ne comprenait pas tous les rouages administratifs en lien avec le MIFI. Par exemple, un travailleur ne peut pas travailler à temps partiel et conserver son droit de travailler ici. Aussi, le MIFI compte seulement les semaines de travail complètes dans les 2 ans nécessaires avant de pouvoir faire une demande de résidence permanente.

Beaucoup d'employeurs ne connaissent pas les différentes lois concernant l'immigration. Tout ce que leur permis de travail implique ou demande. Ce serait plus facile s'ils comprenaient la réalité administrative de ces derniers. Par contre, c'est extrêmement difficile de se tenir à jour. Un service-conseil, comme un avocat en immigration, serait très pertinent.

Ils manquent de suivi pour les services d'accompagnement et d'accompagnateurs pour les tâches à l'arrivée (branchement à Internet, démarches administratives et bancaires, etc.)

Il a été nommé que d'installer un ordinateur commun à Maison Mère serait facilitant pour que les travailleurs étrangers communiquent avec leurs familles et puissent faire les démarches d'installation.

Il semble important de favoriser le réseautage entre les employeurs, les organismes et les municipalités dans le but d'arrimer les actions à faire pour les nouveaux arrivants de toute provenance.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Développer l'offre de logements abordables et diversifiés.
- Améliorer le transport collectif.
- Améliorer la communication des services offerts aux nouveaux arrivants et aux employeurs.
- Sensibiliser les employeurs aux réalités administratives des immigrants.
- Augmenter l'accessibilité en garderie et surtout à des places subventionnées.
- Intégrer les conjoints à la vie active Charlevoisienne.
- Offrir du suivi personnalisé aux immigrants.
- Favoriser la francisation dès l'arrivée des personnes immigrantes.
- Supporter les organismes offrant des services aux immigrants qui sont très sollicités et débordés.
- Créer des occasions de réseautage entre les acteurs en immigration.
- Les immigrants ne se sentent pas représentés au sein des organismes offrant des services en immigration.

La pleine participation des personnes immigrantes

Un élément qui nuit à la pleine participation des immigrants est le manque de réseautage. Ils ont besoin de se retrouver entre eux et de parler des difficultés qu'ils vivent dans leurs démarches de s'établir ici à long terme. Par ailleurs, les démarches pour l'établissement durable sont très dispendieuses et longues pour les personnes immigrantes. Nos voisins de l'Ontario sont plus compétitifs à ce sujet, les démarches administratives sont simplifiées et ne comportent pas le défi de la langue.

La prise en charge et l'implication de l'employeur (ex.: trouver des vêtements, logements, etc.) sont des facteurs de succès pour l'accueil, l'intégration et la rétention des travailleurs étrangers. C'est l'employeur qui fournit la base du sentiment de sécurité aux immigrants. Ceux qui sont proactifs et offrent des suivis personnalisés ont un meilleur taux de rétention de leurs employés.

Ils se sentent souvent isolés et souffrent de cette solitude. Cet été, quelques activités ont été mises en place par un petit groupe d'immigrants, mais ils aimeraient qu'un organisme s'en occupe.

- Un groupe Facebook a été créé par certains afin de partager des informations et des activités à venir.

La barrière de la langue est un obstacle important pour les immigrants et leur famille. C'est ce qui fait qu'ils sont portés à se regrouper entre eux, car ils se comprennent.

Le fait de ne pas avoir de permis de conduire empêche la pleine participation des personnes immigrantes.

Il y a aussi plusieurs situations où il est question de reconnaissance de la formation, des équivalences qu'ils doivent aller chercher dans certains cas. Pour certains, c'était connu avant, pour d'autres non.

- Pour ceux n'ayant pas leur résidence permanente, les études supérieures coûtent très cher.

Les conditions de travail étant meilleures en ville, c'est un désavantage pour notre région. Également, certains employeurs d'ici offrent des conditions de travail moindres qu'à leurs autres employés Québécois. Le fait qu'ils aient payé cher pour les avoir peut faire en sorte qu'une fois sur place, ils les paient moins cher. Il y a une inégalité de traitement des ressources dans certains cas. Évidemment, lorsque le travailleur étranger s'en rend compte, ça diminue fortement son envie de rester. Ça nuit également à l'image de notre région.

Le fonctionnement des permis de travail du MIFI associe les travailleurs étrangers avec un employeur pour un temps donné. Les immigrants se sentent parfois emprisonnés avec un employeur et vivent des situations très difficiles au niveau de la

compréhension de l'autre, des relations de travail, de la sécurité au travail, du respect, etc. Les immigrants ne dénoncent pas souvent ces situations par peur de perdre leur emploi. Certains employeurs de Charlevoix offrent des conditions de travail qui sont inéquitables et parfois même abusives (temps de travail, salaire précaire, iniquité dans la lourdeur de la tâche demandée aux travailleurs étrangers versus les Québécois, manque de sécurité au travail, refus de payer pour des accidents de travail, etc.). Lorsque les travailleurs retournent dans leur pays, ils partagent les situations d'abus qu'ils ont vécues et ces situations ont un impact très négatif sur l'image de notre région et du Québec. Les sensibiliser à l'apport de la diversité culturelle pour notre région et pour leur entreprise semble nécessaire. De favoriser la connaissance des diverses cultures et des normes sociales de chacun encouragerait l'harmonie entre les travailleurs étrangers et leur employeur.

Beaucoup d'efforts sont faits dans le recrutement, mais très peu pour la pleine intégration et la rétention.

Certains employés sont satisfaits de la charge et des conditions de travail qu'ils ont au Québec. Ils se considèrent chanceux chez leur employeur. Ils sont plus respectés ici que dans leur propre pays par rapport à la sécurité, aux conditions de travail, à leur famille, etc.

- Ils ont toutefois été surpris et insatisfaits des frais bancaires exorbitants pour envoyer des fonds à l'étranger et de la proportion énorme d'impôts qu'ils doivent donner sur leur salaire. Ces éléments pourraient être mieux expliqués aux futurs travailleurs. D'ailleurs, il faut que ses travailleurs bénéficient de soutien pour faire leurs rapports d'impôts. Une formation en anglais pourrait peut-être être offerte.

Il est dispendieux et laborieux de faire venir les familles des travailleurs étrangers après leur venue au Québec. Certains se questionnent sur le manque de qualification de leur conjointe et si elles vont pouvoir se trouver un travail ici. Si l'employeur fait venir la famille en même temps que le travailleur c'est le même prix et ça permet au conjoint de bénéficier d'un permis de travail ouvert lorsque le travailleur est considéré à haut salaire. Faire venir la famille au complet contribue fortement à la rétention des immigrants.

Certains participants ont dénoncé des situations de détresse psychologique chez des immigrants vivant dans notre région. De promouvoir davantage les aides disponibles (ex. : Centre de prévention du suicide) semble pertinent.

Les gens choisissent Charlevoix pour le lien avec la nature, la campagne, la variété de produits locaux offerts et la proximité avec Québec. Lorsque la famille au complet s'installe, c'est une condition gagnante et ceci favorise la rétention.

Favoriser les rencontres semble nécessaire.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Améliorer l'offre de services pour favoriser la pleine participation des immigrants.
- Sensibiliser les employeurs de Charlevoix sur l'importance du traitement équitable des personnes immigrantes dans leur entreprise, ce qui favorise la rétention, l'engagement et la productivité des employés de toute origine.
- Favoriser le réseautage entre les immigrants et la population locale.

GROUPE EMPLOYEURS

Préparation du milieu

Un employeur en était à sa première expérience. Une fois l'immigrant arrivé, l'agence de recrutement ne faisait plus rien et ils ont dû tout prendre en main (aller chercher leurs papiers, etc.). Au départ, ils ne connaissaient pas les services du SANA. Dans ce cas, l'employeur avoue avoir manqué de préparation par méconnaissance et sera davantage outillé pour les prochaines fois.

Un autre employeur, actuellement en démarche avec des travailleurs étrangers, trouve qu'il y a beaucoup de contradictions et que tout change vite. C'est dur à suivre quand on ne s'y connaît pas. Afin de pouvoir loger ses futurs travailleurs, l'organisation a acheté une maison et prévoit en acquérir d'autres.

Une organisation fournit même des vêtements et un logement le temps qu'ils trouvent quelque chose.

Alors que pour certains il s'agit d'une première fois, un autre est plus habitué et recrute en Amérique latine, en Tunisie, à Paris. Actuellement, il dispose de 3 maisons afin de pouvoir les loger. Par contre, il est mentionné qu'il faut faire attention, car ça a la tendance à créer des petits clans au sein des immigrants.

On ne pense pas suffisamment aux différences climatiques, culturelles, etc. Il est important d'avoir un lien avec l'immigrant des semaines avant son arrivée. De lui montrer à quoi ressemble l'hiver, l'environnement de travail, etc. De leur envoyer de la documentation sur notre région, de s'assurer qu'il apprend le français si c'était convenu ainsi.

Pour plusieurs, ce n'est pas nécessairement facile avec les agences de recrutement et leur soutien est limité. Les services du SANA, via Patrick Reduron, ont été mentionnés à quelques reprises et le soutien est beaucoup plus personnalisé et de proximité.

Les employeurs ont besoin de connaître qui offre quels services dans la région. Il y a un grand manque à ce niveau-là. Beaucoup de services existent, mais ils sont méconnus.

- Structure d'accueil déficiente.
- Le sentiment de ne pas avoir beaucoup de services du MIFI.

Un comité de bénévoles dans chacune des municipalités serait d'une grande aide.

Un grand défi est le manque de structures d'accueil diversifiées comme des logements pour des travailleurs seuls et aussi des familles.

- Ça prendrait un guide du nouvel arrivant.

Il y a de l'incompréhension envers le fonctionnement des garderies. Selon le permis de travail (seulement haut salaire), les immigrants peuvent bénéficier d'un remboursement lors de leur rapport d'impôt (1 an après). Il faut donc qu'ils supportent financièrement les frais de garde s'ils sont en milieu privé. Dans une garderie subventionnée, ils peuvent bénéficier du tarif réduit (8,50 \$/jour) comme les Québécois. Le problème est qu'il n'y a pas de places disponibles dans les milieux subventionnés et même parfois dans les milieux privés. C'est un casse-tête pour les parents Québécois et encore plus pour les nouveaux arrivants. Il faut mentionner que la liste d'attente est de plusieurs mois, ce qui favorise l'isolement d'un des parents et des enfants. Il est très important de socialiser les enfants avant leur entrée à l'école. SANA offre des services d'accompagnement pour les nouvelles familles par rapport à la recherche de places en garderie. Les enseignants à l'école aident également à l'intégration des enfants.

Également, selon le type de permis, les délais sont différents dépendamment de l'organisme aidant. Ça peut être problématique.

La recherche de logements est un enjeu majeur pour les employeurs. Cette situation est très préoccupante, car peu de logements sont disponibles dans notre région et c'est encore pire durant les congés (temps des fêtes ou pendant l'été). Des travailleurs et leurs familles sont logés à Baie-Saint-Paul même s'ils travaillent à l'Isle-aux-Coudres, par manque de disponibilité de logements et pour contrer l'isolement.

Un autre enjeu est que les travailleurs étrangers, dès qu'ils reçoivent leur visa, se dépêchent de s'en venir ici même si on leur dit d'attendre pour mieux planifier leur venue.

Logement :

- Il est suggéré de répertorier les propriétaires de logements qui sont ouverts à accueillir des gens d'autres nationalités pour faciliter les maillages gagnants.
- Il pourrait aussi avoir des maillages interentreprises pour l'achat de maison. Il faut prendre en compte que certains ne veulent pas rester avec d'autres personnes immigrantes. Il faut favoriser le développement de logements diversifiés.
- Le lieu des logements est également un enjeu, car il faut que les travailleurs puissent se déplacer au travail et pour des services de proximité comme pour aller à l'épicerie.
- Le défi de loger les travailleurs et de les déplacer semble primordial pour les employeurs. De plus en plus d'employeurs optent pour l'achat de maisons près de leur entreprise et de véhicules fournis pour ses travailleurs.
- Par contre, il est mentionné qu'il faut faire attention, car cette situation a tendance à créer des petits clans au sein des immigrants. De plus, il est bien d'assurer des visites ponctuelles afin de s'assurer que tous les besoins sont comblés.
- Certains paient un certain nombre de mois au départ.
- Le taux d'occupation à Maison Mère est presque saturé et ne convient pas aux familles.

Les employeurs doivent s'assurer que les gens qu'ils recrutent détiennent une assurance afin d'éviter des situations où ils pourraient faire face à un refus de service dans le système de la santé (cas arrivé à Baie-Saint-Paul). Il pourrait y avoir un fonds d'urgence pour ce genre de situation.

Il est soulevé de répertorier les entreprises et les contacts pour les services disponibles aux immigrants et aux employeurs propre à Charlevoix. Actuellement, il n'y a rien d'écrit, tout est verbal et de l'extérieur de la région, il y a tellement d'informations spécifiques qu'il est très pertinent de le mettre sur papier. Par ailleurs, il y a beaucoup de consultants qui s'approprient des services pour le recrutement à l'international, mais ils ne sont pas toujours compétents.

- Il est souhaité par les employeurs de travailler davantage avec les organismes disponibles comme SANA et la Corporation de mobilité collective de Charlevoix. D'arrimer les services de chacun avec les besoins du milieu. Pour le transport, si les entreprises le demandent, le CMCC va faire son possible pour répondre à la demande.
- Services Québec fait présentement un recensement de leurs services disponibles pour les entreprises.
- L'initiative de Services Québec est bonne, mais il est nommé de l'importance de garder un lien avec les immigrants et de ne pas donner toutes les responsabilités à des partenaires dans le but de favoriser un accueil personnalisé qui favorise une meilleure rétention des ressources à long terme.

Un enjeu pour des entrepreneurs immigrants est de connaître les règlements en place (urbanisme, vocation définie d'un lieu, réglementation en lien avec l'environnement, etc.) pour pouvoir implanter une nouvelle entreprise. C'est difficile de se retrouver dans l'administration Québécoise.

Les conditions de travail ne sont pas aussi compétitives qu'en ville et cela nuit à la rétention de la main d'œuvre.

Il est nommé que d'être un entrepreneur issu de la diversité n'est pas facilitant dans Charlevoix. Ils sont perçus comme des entrepreneurs de passage et moins crédibles. Il y a encore beaucoup de chemin à faire pour éliminer la discrimination.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Créer un réseau d'échanges entre les employeurs qui recrutent à l'étranger.
- Établir un lien avec l'immigrant avant son arrivée et lui partager des renseignements utiles.
- Augmenter l'offre de logements diversifiés, abordables et ouverts à la diversité.
- Regrouper, rendre disponible et tenir à jour un registre sur les services et les programmes d'aide disponibles.
- Faire connaître l'étendue des services qu'offrent les agences de recrutement.
- Promouvoir davantage les services offerts en immigration dans Charlevoix.
- Développer des outils (trousse ou comité d'accueil) pour bien accueillir les travailleurs étrangers.
- Améliorer les conditions de travail dans notre région.
- Favoriser l'implantation d'entreprises dirigées par des immigrants.
- Faire attention de ne pas ghettoïser les travailleurs étrangers (Maison achetée par les employeurs, salaire et loyer offert provenant de la même personne).
- Sensibiliser face aux problématiques du système de garderie et du manque de disponibilité de places (surtout subventionnées).

Rapprochement interculturel

Il y a certains sentiments d'inégalité par rapport aux employés déjà ici, les Charlevoisiens, en ce qui a trait au logement fourni pour les immigrants.

Tous s'entendent sur l'importance de créer des moments de rencontre ou de parrainage.

- Souvent les bénévoles qui s'impliquent sont plus âgés (retraités). C'est plus difficile de les jumeler à des jeunes immigrants.
- Ça leur fait du bien de parler à d'autres personnes qui les comprennent, qui comprennent ce qu'ils vivent.

À certains endroits, il y a des dîners culturels, où il y a un mélange de mets typiques de leur région.

Dépendant de la culture d'origine, les personnes immigrantes vont ou ne vont pas dire ce qui va moins bien. Les Français ont tendance à revendiquer de meilleures conditions de travail, la communauté maghrébine s'exprime aisément sur les défis qu'ils rencontrent, mais les Philippins ne se plaignent pas et c'est très difficile de connaître leurs enjeux. Nous devons avoir une sensibilité différente en fonction de la culture d'origine.

Il ne faut pas se cacher qu'il y a du racisme, des commentaires déplacés. Il y a de la sensibilisation à faire.

Les employeurs croient que les Français sont une clientèle immigrante plus facile à embaucher/intégrer en lien avec les ressemblances culturelles, notamment au niveau de la langue parlée. Toutefois, ils se rendent vite compte qu'il y a des problèmes de communication quand même. Peu importe l'origine, les enjeux sont différents selon la culture d'origine des travailleurs étrangers.

Il est souligné que l'équipe du SANA aide les entreprises à mieux communiquer avec leurs ressources issues de la diversité. Cet accompagnement est apprécié. Toutefois, il semble évident qu'une seule ressource n'est pas suffisante pour notre MRC.

Il est nommé que bien que le Québec soit moins accessible pour immigrer, c'est tout de même mieux que d'être trop accessible (exemple de la France). En France, les vagues d'immigration passées ont changé l'image du pays et le climat social. Une autre erreur de la France est d'avoir logé les immigrants dans les mêmes lieux ce qui a créé des ghettos. Il est important de favoriser l'échange entre les cultures et de sensibiliser la population à s'intéresser à l'autre et vice versa. La solution du problème de logement n'est pas de rassembler tous les immigrants dans un même endroit.

Souvent ce sont les hommes qui sont employés, mais c'est aussi important de recruter des femmes dans nos entreprises. Nous ne connaissons pas bien la réalité des immigrants et eux ne connaissent pas vraiment notre culture et nos valeurs Québécoises (ex.: égalité homme et femme, religion, etc.)

Il est nommé que certains propriétaires de logements ont des préjugés envers les personnes immigrantes (ex.: propreté différente d'un pays à l'autre).

What's app semble être l'application la plus utilisée par les populations d'origine étrangère.

Les préjugés véhiculés proviennent autant des personnes immigrantes que de la population locale (ex.: étudiante au cégep qui boit de l'alcool et fréquente plusieurs personnes versus femme voilée). Pourquoi une situation est plus choquante qu'une autre ?

Principaux défis et enjeux soulevés

- Sentiment d'iniquité entre les employés d'une même entreprise.
- Favoriser le parrainage au sein des entreprises et dans le milieu.
- Sensibiliser la population aux propos et comportements racistes présents envers les immigrants et aux préjugés.
- Améliorer la communication et la compréhension culturelle avec tous les immigrants.
- Augmenter les ressources pour favoriser le rapprochement interculturel.
- Assurer l'équité entre les hommes et les femmes immigrants.
- Communiquer de meilleure façon la culture Québécoise.

L'intégration

La francisation est importante, la différence de langue est une énorme barrière.

Transport :

- Souvent, ils n'ont pas de voiture en arrivant, c'est donc difficile de leur trouver un logement à proximité du travail.
- Certains ne savent pas qu'avec un permis international, ils ont un délai de 6 mois avant de passer une équivalence.
- Cours de conduite en conditions hivernales.
- Même pour les camionneurs, les règles, les termes sont différents, ça demande une adaptation.

Il manque d'activités pour les immigrants en dehors du travail :

- Par exemple, ils ont un grand besoin d'aller prendre un thé.
- Après un certain temps, ils vivent tous un moment plus difficile où ils se sentent seuls, isolés (carence sentimentale).
- Il manque un ou des endroits pour flâner.
- La première cause de leur départ est qu'ils sont seuls et manquent d'occasion et de lieux pour se rassembler.
- Les Québécois sont très occupés et plus individualistes que la culture de certains.
- Lors de la pandémie, il était encore plus difficile d'intégrer les personnes immigrantes (peu d'activités permises, problème d'isolement, arrêt de certaines entreprises, etc.).

Il manque de concertation également entre les employeurs. La création d'un club d'employeur serait intéressante (ex.: un groupe Facebook) :

- Les petits employeurs pourraient se regrouper afin d'offrir des activités communes.
- Mettre en commun du transport.

Au niveau financier, souvent, ils effectuent des virements de presque tout leur argent dans leur pays d'origine pour leur famille et sont presque en situation de pauvreté ici. Ils ne connaissent pas le crédit et d'ailleurs n'ont pas beaucoup d'éducation en gestion financière. Dans certains pays (ex.: Tunisie), ils n'ont pas le droit de ramener ici qu'une certaine somme minimale, donc avant qu'ils reçoivent leur première paie, ils n'ont parfois plus d'argent pour se nourrir ici. Cette situation est souvent méconnue des employeurs.

Un service qui est manquant dans Charlevoix est le manque de suivi envers les immigrants et le manque de souplesse dans les démarches administratives du MIFI.

- Il faut viser l'autonomie tout en faisant des suivis.

Il serait intéressant de recenser les populations immigrantes dans Charlevoix pour mieux intervenir sur leurs besoins spécifiques. D'impliquer des personnes immigrantes dans les différents comités politiques ou communautaires permettrait aussi de mieux cerner leurs attentes.

Nous devons briser l'isolement du conjoint accompagnant le travailleur et l'intégrer sur le marché du travail.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Favoriser les occasions de rassemblement en dehors du travail (activités) afin de briser l'isolement.
- Améliorer les connaissances financières de la réalité Québécoise.
- Franciser dès que possible les immigrants pour favoriser leur intégration sociale.
- Connaître davantage nos populations immigrantes dans Charlevoix.
- Réseauter et concerter les employeurs pour favoriser les maillages interculturels et l'intégration de leurs ressources dans d'autres réseaux que celui de leur entreprise.
- Offrir des suivis personnalisés auprès des nouveaux arrivants.
- Impliquer les immigrants dans nos comités régionaux.

La pleine participation des personnes immigrantes

La rétention est plus facile lorsque les immigrants arrivent avec leur famille, par contre il est plus difficile de les loger.

- La séparation des familles influence la santé psychologique des travailleurs étrangers et à la longue ça influence leur productivité au travail et leurs rapports aux autres. Ils quittent éventuellement. Dans le cas des permis de travail à bas salaire (souvent en milieu agricole), il n'est pas souvent possible de faire venir leur famille. Les employeurs sont de plus en plus réticents à faire venir des travailleurs sans famille justement, car ils ne restent pas. Comment rassembler les familles et répondre aux différents besoins en main-d'œuvre dans Charlevoix ?

C'est difficile pour les immigrants lorsque la vitalité de la région diminue selon la saison.

Des employeurs immigrants ont aussi parlé de leur vécu et du désir d'entreprendre chez nous. Pour un, il a trouvé important de participer aux activités qui étaient offertes à l'époque et ça l'a aidé.

Le fait que certains immigrants ne trouvent pas leur nourriture ici et doivent aller se la procurer à Québec nuit aussi à l'achat local.

Ici, ils se sentent en sécurité. Le mode de vie est plus pacifique qu'à bien des endroits.

La santé est également un enjeu important. Vers qui se tourner pour des problèmes de santé ne nécessitant pas une visite à l'urgence? Les services d'une infirmière pourraient être suffisants.

S'il était possible de partager les ressources entre employeurs, ce serait facilitant pour eux et pour les employeurs (ex. : avoir accès à une banque de travailleurs immigrants.)

La lourdeur administrative au Québec est un frein à la rétention des personnes immigrantes. Il est difficile de suivre les changements fréquents en lien avec le recrutement international. Pour les travailleurs qui souhaitent rester, il est difficile d'obtenir leur résidence permanente ou leur citoyenneté. Les délais sont très longs en plus de devoir réussir un test de français. Il manque aussi des infrastructures d'accueil pour l'épanouissement des immigrants comme des terrains ou des maisons unifamiliales pour s'installer à long terme. La disponibilité de places en garderie est aussi nommée.

C'est un facteur de succès de trouver des emplois pour les conjoints(tes) pour ceux qui sont scolarisés (ex.: infirmière française dont le conjoint est ingénieur en pétrochimie). Prendre note que pour un électricien ou un plombier, ils doivent demander des équivalences avec la CCQ. Certains pays ont déjà des ententes avec le Canada, mais d'autres non.

L'ouverture des entreprises n'est pas pareille partout. Il serait pertinent de répertorier les entreprises qui sont ouvertes à la diversité. Par ailleurs, l'impact est très positif sur les propriétaires de logements quand c'est l'employeur qui fait les démarches. Ça les rassure par rapport à la qualité de leurs emplois (capacité de payer du locataire) et ils sont souvent plus ouverts à les accueillir après.

Souvent, les travailleurs étrangers ne connaissent pas la conduite hivernale. Ils n'ont pas la conscience sociale du danger que peut représenter une conduite inadaptée à l'hiver. Ainsi, le transport de ces personnes est un défi important.

Les immigrants viennent ici pour améliorer leur qualité de vie. Ils veulent travailler et partager leur savoir avec notre culture. La quiétude du Québec, de Charlevoix, les charme.

Des immigrants européens ont mentionné qu'un des intérêts d'investir ici est que les charges patronales sont moins élevées au Canada qu'en France. Ici, ça coûte moins cher à l'entrepreneur de développer un produit, car la main-d'œuvre est payée moins cher.

Un défi pour la pleine participation des personnes immigrantes est le problème d'obtention d'un médecin de famille. Bénéficier d'un service de santé efficace est un facteur de rétention.

Il serait intéressant de mettre en place une coopérative d'employeur local pour appuyer les petites entreprises en ressources humaines et notamment en recrutement à l'étranger. En rassemblant les besoins, peut-être qu'on pourrait offrir de meilleures conditions de travail (permis haut salaire) aux travailleurs étrangers et qu'ils pourraient être embauchés par plusieurs entreprises différentes. Ainsi, ils se partageraient les coûts.

Si les défis en immigrations semblent liés au problème de densité régionale, il est proposé de s'associer avec Charlevoix-Est pour permettre une plus grande action concertée.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Rassembler les familles pour favoriser la rétention.
- Accroître les connaissances en lien avec le transport (conduite hivernale, permis étranger, etc.).
- Informer sur les impacts du permis de travail par rapport à la venue de la famille du travailleur.
- Diversifier l'offre alimentaire.
- Supporter et outiller nos petites entreprises (gestion d'entreprise, RH, etc.).
- Améliorer l'accès à un médecin de famille afin d'augmenter le sentiment de sécurité.
- Répertorier les entreprises ouvertes à la diversité.

GROUPE DES ORGANISMES

Préparation du milieu

Les organismes ont parfois peur d'agir et de nuire à un autre organisme qui offre ce service. Il y a un manque de communication et de connaissance de ce que les autres font.

Ils manquent aussi de moyens financiers pour réaliser tout ce qu'ils souhaiteraient.

Il faut structurer les services et non les disperser.

Il y a un défi d'embaucher des travailleurs étrangers à l'accueil d'une entreprise. Ce n'est pas donné à tous d'être bons en service à la clientèle.

Problème d'hébergement à Maison Mère: occupée jusqu'en 2024. Présentement, Maison Mère refuse des travailleurs, car elle n'a plus de place.

Il n'existe pas de modèle de coopérative d'hébergement à Baie-Saint-Paul.

Les loyers accessibles sont parfois insalubres. Il n'y a que très peu de bons logements. Ainsi, il y a plusieurs entreprises qui achètent des propriétés pour loger leurs ressources. C'est important de garder un équilibre par rapport au monopole des logements par les entreprises. La population locale souffre elle aussi du manque de logements disponibles.

Accompagnement nécessaire lors de l'arrivée et besoin de plus de ressources pour accompagner après. Il manque présentement de subventions pour embaucher de nouvelles ressources. Il y a une forte augmentation de l'immigration dans Charlevoix, mais les services n'ont pas augmenté.

- Il y a beaucoup d'informations données aux immigrants lors de leur arrivée (bourrage de crâne). Ils ne peuvent pas assimiler tout au début. Ils ont besoin d'accompagnement.

Les personnes immigrantes sont souvent confuses sur les différents critères pour bénéficier de tel support communautaire (ex.: les banques alimentaires).

Ils entendent parler des services reçus par d'autres et ensuite veulent les mêmes services.

Il ne faut pas oublier qu'il y a d'autres immigrants qui arrivent dans Charlevoix et qui ne sont pas liés à un employeur.

Il manque de garderies.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Travailler en concertation et en complémentarité entre les organismes.
- Augmenter l'offre de logements diversifiés et abordables.
- Accroître les ressources humaines et financières.
- Augmenter les services d'accompagnement.
- Vulgariser les services disponibles pour les nouveaux arrivants.
- Voir à l'augmentation et à la disponibilité des places en garderie.

Rapprochement interculturel

C'est très difficile de motiver les locaux. Ils doivent y trouver quelque chose de bénéfique pour eux aussi (richesse de connaître une autre culture). Nous devons être plus inclusifs. Il doit y avoir de la mobilisation citoyenne.

Souvent, ce sont les personnes retraitées qui ont le plus de temps à donner, mais c'est plus difficile.

Pas toujours évident de rejoindre les immigrants qui n'ont pas passé par le SANA.

Il est important de favoriser les relations interculturelles avec les autres employés. Démystifier les comportements rattachés à la culture d'un autre pays. Dans le but d'éviter des conflits, être au courant de ces repères et les comprendre semble important. On doit pouvoir comprendre ce qui est culturel et ce qui est un problème comportemental.

Les immigrants manquent définitivement de réseau de contacts. Ils ne sont pas bien entourés (besoin de base). Le défi majeur reste la communication (francisation).

C'est important de les accompagner, mais il ne faut pas tout faire à leur place.

Pour l'aide alimentaire, il y a une barrière de culture. Une difficulté à fournir des aliments convenant à leur culture.

Il y a présentement beaucoup de détresse psychologique dans notre milieu. Des familles séparées, isolées, ont de grands besoins. On voit des histoires d'horreur. Des gens sans RAMQ, ils arrivent sans permis, enceinte, etc.

De valoriser la diversité comme un apport social à notre communauté semble une solution pour mobiliser plus de gens locaux à s'impliquer.

Il faut diffuser un continuum de services simple et cohérent pour aider les personnes immigrantes à s'y retrouver.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Créer des réseaux de contacts dans la population locale.
- Définir les balises de l'accompagnement des personnes immigrantes et les rendre autonomes.
- Mobiliser des gens locaux dans les activités interculturelles.
- Communiquer de façon plus efficiente avec les immigrants.
- Sensibiliser à l'apport de la diversité dans une communauté.
- Être conscient de la présence de détresse psychologique et de situations très difficiles dans Charlevoix.
- Démystifier les comportements culturels des problèmes comportementaux.

L'intégration

Les personnes immigrantes ne sont pas au courant des services communautaires offerts dans Charlevoix et au Québec. À l'inverse, nous manquons de ressources pour les accompagner dans le secteur communautaire.

On remarque une incompréhension de l'employeur. Une fois que la personne est logée et accueillie, les employeurs pensent que tout est réglé.

Francisation :

- Cours offerts aux 16 ans et plus. Déficience de l'offre pour la jeunesse.
- Beaucoup plus diversifié qu'avant. Demande une meilleure connaissance des différentes cultures afin de mieux communiquer avec eux.
- Bonne collaboration (référencement) avec SANA.
- Demande croissante (il y a surtout du temps partiel à raison de 6 h / sem | pour le temps plein, 30 h / sem, il y a un nombre minimum de personnes requises).
- Des formations sont aussi données directement en entreprises.
- Des allocations sont données lors des formations en présentiel.
- Besoin criant de francisation.

Transport :

- Il faudra prévoir une communication universelle dans les différents outils qui seront développés par la Corporation de mobilité collective de Charlevoix.
- Les difficultés de transport nuisent à l'apprentissage du français.
- Ils ont besoin de se déplacer pour le travail et il ne faut pas oublier les déplacements en dehors du travail.
- Dépendant de la densité.

Il faut les sortir de leur isolement et les rendre autonomes (les outiller).

- Comment fonctionne l'épicerie, ouvrir un compte, transport, etc.

Les organismes travaillent trop dans l'urgence. La quantité de famille à aider versus le nombre d'employés pour les accompagner ne fonctionne pas.

- Manque de ressources financières.
- Manque de compétences psychosociales.
- Manque de traducteur. Les ressources n'accompagnent plus, elles font de la traduction.

Les services rendus doivent être équitables entre les immigrants et les Québécois.

Il y a un besoin de parrainer les immigrants pour leur participation à la vie collective. Toutefois, peu de jeunes souhaitent participer à un tel parrainage.

De passer par l'entreprise semble favoriser grandement la participation des immigrants aux cours de francisation.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Être équitable entre les services rendus aux immigrants et aux Québécois.
- Améliorer les services de francisation (travailler avec les entreprises pour franciser les immigrants).
- Sensibiliser les employeurs face au besoin de suivis à long terme.
- Créer des occasions de parrainage afin de briser l'isolement social.
- Améliorer les services de transport pour le travail et en dehors du travail.
- Se doter d'une banque de traducteur.
- Favoriser la francisation.
- Augmenter l'apport de l'entreprise dans l'intégration des personnes immigrantes.

La pleine participation des personnes immigrantes

Beaucoup de femmes vivent des difficultés ce qui nuit grandement à leur implication dans notre communauté. Elles ont besoin de beaucoup d'accompagnement individuel. Elles doivent connaître et comprendre notre culture également (qu'est-ce qui est accepté ici, qu'est-ce qui ne l'est pas, ex: violence conjugale). Leurs enfants ne parlent pas français parfois, ce qui est d'autant plus difficile.

Le SEMO aimerait transformer son entreprise d'insertion en une entreprise de francisation. Les travailleurs immigrants pourraient donc apprendre le français à même leur milieu de travail.

Manque un lieu où ils pourraient se rencontrer (jeunes familles, personne seule, etc.).

Les personnes immigrantes n'ont pas la liberté de choisir leur lieu de vie ce qui nuit à leur épanouissement chez nous.

Il y a des exigences strictes pour le renouvellement des permis de travail. L'accompagnement doit se faire 1 an d'avance. Les employeurs doivent être sensibilisés à leur responsabilité dans la rétention de la main-d'œuvre autant par rapport aux démarches administratives que dans leur apport social. Parfois, les employeurs ne veulent pas investir, puisque les employés repartent au bout d'un certain temps. Comment inverser la tendance ?

Il semble important de mieux former nos ressources qui travaillent avec les personnes immigrantes.

À long terme, il paraît nécessaire de centraliser l'information des services pour les immigrants et de communiquer le continuum de services offerts. De mieux concerter les divers acteurs semble impératif.

Pour favoriser l'établissement durable des nouveaux arrivants, on doit offrir plusieurs modèles d'habitation. Il y a un certain malaise à ce que l'employeur fournisse le logement à long terme.

Il est important de faire sortir la particularité Charlevoisienne pour financer les organismes. Souvent les programmes sont faits en fonction de la densité de population et ça nous désavantage franchement. Il manque de vision des ministères. On remarque de l'incohérence dans les structures de financement, les programmes normés ne correspondent pas aux besoins ruraux.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Former et informer les employés qui œuvrent avec des immigrants.
- Prendre connaissance des structures de financement des organismes régionaux et des incohérences.
- Connaître les rôles de chacun.
- Intégrer les conjoints/conjointes.
- Varier les modèles d'habitations disponibles.
- Former nos ressources qui travaillent en immigration.
- Trouver des lieux de rencontres.

GRUPE DES MUNICIPALITÉS

Préparation du milieu

Pour toutes les municipalités, il n'y a rien de préparé. Ils n'ont pas vraiment de liens de communication avec les nouveaux arrivants. Ils ont peu de liens avec SANA et avec leurs employeurs embauchant des immigrants. Ils apprennent l'arrivée des nouveaux arrivants par du bouche-à-oreille, par l'achat d'une maison quand le terrain appartient à la municipalité. Les municipalités n'ont pas de moyen de connaître l'arrivée des nouveaux arrivants s'ils sont locataires chez eux. Une meilleure communication doit être établie. Il faut tenir compte qu'un employé ne sera pas forcément résident de la municipalité où il travaille.

À Petite-Rivière-Saint-François, une activité d'accueil est organisée annuellement où est remis un panier/trousse d'accueil. À Saint-Urbain, la même démarche avait déjà été faite et la trousse d'accueil était remise lors d'un événement. Tous s'entendent pour dire qu'il ne faut pas attendre un événement et que ça doit se faire dès l'arrivée.

- On parle d'un bottin ou d'une trousse regroupant les services régionaux et des informations municipales. Par contre, ceci ne doit pas demander une mise à jour importante et récurrente, car ils manquent de ressources.

Ils souhaitent savoir qui fait quoi et quelles sont les limites de chacun. Jusqu'où va le rôle de la municipalité dans l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants ? Les municipalités ne semblent pas très accueillantes, mais en fait, elles ne savent pas vraiment quoi faire. Il a été suggéré de s'inspirer des bonnes pratiques d'autres municipalités au Québec.

De connaître et de communiquer le rôle et les responsabilités de chacun semble un enjeu important à s'attaquer. Les différents acteurs comme les employeurs, les municipalités et les organismes semblent confus sur les services offerts par les autres. Tous souhaitent être complémentaires, mais ils ne savent pas nécessairement l'offre et la limite des services de chacun. Il y a une méconnaissance des rôles et des responsabilités de chacun.

À l'Isle-aux-Coudres, ils souhaitent faire une rencontre avec les employeurs pour recenser leurs besoins en ressources humaines.

Aux Éboulements comme à Petite-Rivière-Saint-François, il semble difficile de rejoindre les nouveaux arrivants, surtout les nouveaux propriétaires de résidences secondaires. Ils sont durs à rejoindre et désintéressés de la dynamique locale.

À Saint-Hilarion, une entreprise porcine a acheté une maison pour loger ses employés. C'est comme ça que la municipalité a appris l'arrivée de nouveaux arrivants. C'est de plus en plus fréquent dans le milieu agricole.

À Saint-Urbain, comme la municipalité est promoteur de leurs terrains, ils peuvent fournir de l'information aux nouveaux acheteurs lorsqu'ils viennent à l'Hôtel de ville. L'enjeu reste de connaître les nouveaux arrivants qui louent un logement. Tout comme à Saint-Hilarion, leurs entreprises agroalimentaires achètent des maisons pour loger leurs employés recrutés à l'étranger. Il manque peut-être d'encadrement pour les résidences de travailleurs gérées par les employeurs. La municipalité est en développement et souhaite intégrer de nouvelles familles. Il n'y a pas assez d'offres de logement présentement pour satisfaire les besoins. L'enjeu est que les constructeurs privés de loyer doivent avoir une garantie de rentabiliser le projet. De quelle façon peut-on rendre l'accès au logement plus facile ? Les municipalités ne sont pas subventionnées pour le développement de logements. Comment être plus attractif auprès des familles et des promoteurs immobiliers ?

À Petite-Rivière-Saint-François, il n'y a pas de logements accessibles, car c'est beaucoup trop cher. L'offre est principalement adressée aux touristes. Ils ont toutefois été approchés par un promoteur privé pour développer des logements sociaux spécifiques aux nouveaux arrivants.

Charlevoix est une région très populaire ces dernières années et nous accueillons plusieurs nouveaux arrivants, dont plusieurs migrants provenant d'autres régions du Québec. Parfois les attentes créées dans les publicités ne sont pas la réalité de la région.

Il serait intéressant d'obtenir une liste des nouveaux arrivants soit par les employeurs ou par SANA. D'ailleurs, que les différents acteurs qui œuvrent en immigration se concertent davantage semble pertinent.

À l'Isle-aux-Coudres, Tourisme Isle-aux-Coudres, en partenariat avec la municipalité et Desjardins, avait mis en place un service d'accueil et fournissait des documents des services offerts à l'Isle. C'était plutôt simple, mais ça permettait de faire un premier contact avec les nouveaux propriétaires fonciers. Le programme n'est malheureusement plus offert aujourd'hui.

Dans le secteur agrotouristique, il y a un enjeu majeur de saisonnalité qui rend la planification de la main-d'œuvre difficile (besoin de beaucoup de ressources humaines pour de courte période). Il est donc difficile de recruter à l'étranger, car les entreprises n'ont pas de travail sur du long terme.

Principaux défis et enjeux soulevés

- L'enjeu majeur du secteur municipal est d'apprendre l'arrivée de tous les nouveaux arrivants sur leur territoire pour pouvoir communiquer avec eux et les accueillir dès leur arrivée.
- Comment encadrer l'achat et la location de maisons achetées par les employeurs pour leurs travailleurs étrangers?
- Enjeu de l'image projeté de Charlevoix vs la réalité.
- Il semble important de se doter d'outils d'accueil comme une trousse personnalisée par municipalité ou propre à notre région.
 - o Rassembler et diffuser les services offerts pour les nouveaux arrivants et les rôles du milieu.

Rapprochement interculturel

Il y a beaucoup de préjugés dans la communauté. Les gens ne savent pas non plus comment s'y prendre pour accueillir un immigrant. Il y a beaucoup de travail à faire avec la population locale. Ils sont parfois mal à l'aise envers la diversité culturelle. Ils ont peur des citoyens étrangers (barrer nos portes, gens voilés, etc.). La population locale est réticente à la nouveauté, aux gens qu'ils ne connaissent pas. Même pour les nouveaux arrivants qui ne sont pas issus de la diversité, le rapprochement interculturel semble difficile.

- Il existe des préjugés envers les personnes immigrantes, mais eux aussi ont des préjugés envers la population locale. La sensibilisation doit se faire à plusieurs niveaux.

L'image de Charlevoix à l'extérieur est importante. Une mauvaise expérience d'un travailleur ici peut nuire à notre réputation.

Ceux qui sont le plus accueillants sont souvent des immigrants ou migrants. Il serait bien que le SANA compte parmi son équipe quelqu'un issu de la diversité afin de mieux cerner la situation. Il pourrait également y avoir des immigrants ou des migrants au sein des comités d'accueil municipaux.

Un nouvel arrivant a déjà mentionné à un élu qu'au moment de son arrivée, il aurait aimé avoir la visite ou l'appel de son conseiller municipal de district et savoir à qui il pouvait parler s'il en avait besoin.

Un comité d'accueil et de parrainage serait bien. Mais encore faut-il trouver de bons bénévoles. Il semble difficile d'en trouver, surtout de jeunes familles, pour accueillir les nouveaux arrivants.

Il est nommé que travailler avec nos employeurs est important, puisqu'ils ont un grand impact sur la rétention de leurs travailleurs. S'ils ne respectent pas leurs promesses, le travailleur va repartir ailleurs rapidement. Les employeurs doivent être des ambassadeurs de l'accueil Charlevoisien.

Des cafés-rencontres intermunicipaux pourraient être mis en place avec de l'animation. Il pourrait y avoir des soirées culturelles offertes aux 3 mois entre les municipalités.

Les immigrants, comme les entrepreneurs d'origine étrangère, recherchent leur repère culturel en arrivant dans leur pays d'accueil. Au nord de la France comme en Belgique, il y a une culture de la communauté (inviter nos voisins à prendre des cafés régulièrement par exemple). Ils ne retrouvent pas vraiment cet esprit de communauté ici dans Charlevoix.

- Il est nommé que les Québécois ont une façon de vivre plutôt individualistes.

Il a été nommé par un employeur que d'offrir des cartes cadeaux des entreprises locales favorise les relations interpersonnelles.

Il y a des tensions entre les employés qui sont parfois issues de l'incompréhension de l'autre (iniquité et frustration) (ex. : pause pour prier pendant le travail. Un travailleur Québécois ne peut pas bénéficier de telles pauses).

Principaux défis et enjeux soulevés

- Sensibiliser la population locale envers les immigrants. La population est parfois mal à l'aise par rapport à eux. Beaucoup de préjugés sont à déconstruire.
- Sensibiliser nos employeurs pour qu'ils deviennent des ambassadeurs de l'accueil Charlevoisien et améliorer la rétention des nouveaux arrivants.
- Embaucher quelqu'un qui est lui-même immigrant pour accueillir les immigrants. Il comprendra plus la réalité et pourra assurer un meilleur accueil.
- Soutenir des initiatives municipales pour accueillir les personnes immigrantes et favoriser le rapprochement interculturel. Le défi serait de mettre en place des activités intermunicipales.
- Sensibiliser les immigrants aussi à la culture Québécoise, ils doivent s'y adapter.

L'intégration

Logements :

- Peu nombreux
- Chers

C'est une responsabilité partagée d'informer ou d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer.

En général, les enfants sont bien intégrés. La structure scolaire facilite leur intégration. Par contre, en dehors de l'école et du travail, c'est moins évident.

Les employeurs ont une grande responsabilité par rapport à la saine intégration de leurs travailleurs étrangers et à leur rétention à long terme. Il semble primordial de les sensibiliser à cet enjeu. Certains employeurs ont de mauvaises pratiques et sont négligents envers leurs ressources.

Il a été nommé qu'il manque un lieu de rassemblement pour l'intégration des nouveaux arrivants. Un peu comme le perron de l'église à l'époque, un endroit où les Québécois de toutes origines pourraient se rassembler et échanger. La création d'une communauté tissée serrée passe par un lieu rassembleur. Ce lieu favorise la participation des nouveaux arrivants dans la vie collective.

De diversifier l'offre des activités de loisirs et de sports est un enjeu pour les nouveaux arrivants comme pour la population locale. La faible densité de population et le manque de formateurs contraignent le développement de l'offre. Par rapport aux immigrants, il est pertinent d'offrir des activités en lien avec leur culture comme des activités de salsa pour les latinos ou de soccer pour les Européens.

Il est également difficile de trouver l'information pour des gens qui souhaitent se joindre à une ligue sportive. Une partie des sports offerts dans notre région est organisée de façon informelle par les citoyens. Il y a plusieurs activités à faire le soir, mais les nouveaux arrivants ne les connaissent pas.

Il y a un enjeu de dévitalisation de nos milieux de vie qui affecte notre jeunesse, Il y a peu de choses à faire après le travail et l'école, surtout dans les petites municipalités. Cette offre (d'après-travail) permettrait de favoriser l'accueil et la participation à la vie collective des personnes immigrantes. Il manque d'infrastructures sportives (piscine, centres sportifs, etc.)

Principaux défis et enjeux soulevés

- Favoriser l'intégration dans notre région en encourageant l'implication dans la communauté qui semble la voie la plus efficace. Le défi est de communiquer les occasions de bénévolat et de participation citoyenne possible aux nouveaux arrivants.
- Travailler avec les employeurs pour favoriser l'intégration et la rétention des travailleurs étrangers.
- Diversifier l'offre de loisirs et de sports abordables est un enjeu qui touche autant la population locale que les nouveaux arrivants.
- Offrir un lieu de rassemblement pour favoriser le rassemblement des nouveaux arrivants.

La pleine participation des personnes immigrantes

Les municipalités sont limitées dans les services qu'elles peuvent offrir à cause du manque de ressources humaines. Par ailleurs, les informations sur les programmes disponibles évoluent rapidement. Il pourrait être intéressant d'obtenir des services-conseils spécialisés en immigration. Les municipalités ont la volonté de réfléchir à ce qu'elles souhaitent réaliser dans leur milieu et d'harmoniser les pratiques.

Elles souhaitent travailler sur la rétention des personnes immigrantes dans leur milieu et de développer des pratiques d'accueil uniforme sur le territoire.

Il est mentionné que d'ajouter des ressources humaines à la MRC ou via des organismes pour assurer la liaison entre les partenaires est essentielle.

Comme le problème semble régional, il est proposé de travailler avec la MRC de Charlevoix-Est.

Principaux défis et enjeux soulevés

- Soutenir les municipalités dans leur volonté d'agir pour améliorer les choses. La première étape serait de définir le rôle d'une municipalité dans l'accueil de ces nouveaux concitoyens.
- Bonifier les ressources d'accompagnement en immigration pour offrir des services plus personnalisés aux nouveaux arrivants.

FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET DÉFIS MAJEURS À RELEVER

<p style="text-align: center;"><u>FORCES</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Augmentation de la population immigrante dans notre MRC, dont un nombre important de travailleurs étrangers temporaires• Dynamisme de la communauté et souhait de la population de s'impliquer• Volonté et mobilisation des partenaires de collaborer ensemble• Accueil et proximité des gens en milieu rural• Bonne accessibilité aux décideurs et dirigeants	<p style="text-align: center;"><u>FAIBLESSES</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Logement (coût élevé, quantité et diversité)• Transport• Configuration du territoire (grandeur versus densité)• Manque de lieux de rassemblement pour les nouveaux arrivants• Communication (rejoindre les immigrants)• Faible quantité d'information transmise aux nouveaux arrivants avant leur arrivée• Pas d'outil disponible actuellement (trousse d'accueil)• Manque de diversité dans l'offre (loisirs, alimentaire, etc.)• Préparation inégale des employeurs et méconnaissance de l'immigration créant de l'iniquité• Saturation et manque de ressources dans les municipalités et dans les organismes pour soutenir les immigrants
<p style="text-align: center;"><u>OPPORTUNITÉS</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Climat actuel favorable• L'apport bénéfique de l'immigrant pour la revitalisation de notre communauté• Beaucoup d'entreprises recrutent déjà à l'étranger• Augmentation des programmes pour supporter les municipalités	<p style="text-align: center;"><u>DÉFIS MAJEURS À RELEVER</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Bonifier les structures d'accueil (logement, transport, garderie, francisation, etc.)• Définir et communiquer les rôles et les services disponibles aux immigrants, aux employeurs et aux organismes• Voir à l'amélioration de l'adaptation du milieu (l'immigrant et la communauté) \ Apaiser la peur du changement de la population locale \ Sensibiliser les employeurs à l'importance de leur rôle d'accueil, d'intégration et de suivi• Développer l'offre de services après travail (sports, loisirs, lieu de rassemblement, etc.) et les faire connaître• Améliorer le parrainage d'immigrants en sein des entreprises et de la population locale• Valoriser l'apport de l'immigrant et bonifier la compréhension des cultures• Améliorer la rétention des immigrants• Offrir un suivi personnalisé aux nouveaux arrivants• Accompagner les immigrants, en visant l'autonomie• Instaurer et maintenir des comités d'accueil dans nos municipalités• Apprendre l'arrivée de tous les nouveaux arrivants et les accueillir dès leur arrivée

SYNTHÈSE

Le diagnostic nous révèle avant tout que le travail constitue la porte d'entrée principale pour les nouveaux arrivants dans Charlevoix. On remarque une importante augmentation de l'immigration dans notre région notamment avec l'ouverture du Club Med, avec l'augmentation du recrutement à l'étranger des employeurs de Charlevoix pour répondre aux défis de la rareté de main-d'œuvre et par l'augmentation de migrants sur notre territoire.

Les facteurs influençant la rétention des nouveaux arrivants sont, entre autre, les rassemblements familiaux, le sentiment d'appartenance à une communauté de proximité, l'accès à du logement diversifié et abordable, la proximité avec la nature, des occasions d'emploi, l'offre de services diversifiés et de suivis personnalisés, avoir un lieu de rassemblement et de rencontres, la qualité de l'offre en loisirs (vie d'après-travail) et la présence de leaders positifs dans le milieu qui comprennent l'expérience des immigrants et qui les soutiennent. Tous ces facteurs favorisent le sentiment de sécurité des nouveaux arrivants et permettent leur participation et leur épanouissement dans notre collectivité.

De favoriser une communauté encore plus accueillante et inclusive permettra d'améliorer la qualité de vie des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles, mais surtout d'améliorer celle de la population locale. Utilisons cette démarche comme un tremplin vers une MRC plus ouverte à la diversité et inclusive !

ANNEXE A

PISTES D' ACTIONS PROPOSÉES PAR LES DIVERS GROUPES DE DISCUSSION

- Créer et maintenir des comités d'accueil des nouveaux arrivants comprenant des bénévoles, mais aussi des immigrants.
- Développer une trousse d'accueil pour les nouveaux arrivants (pré-départ et à leur arrivée)
- Développer une banque d'interprètes pour plusieurs langues.
- Développer un réseau de bénévoles / proches aidants pour soutenir les personnes immigrantes.
- Développer, rendre accessible et diversifier l'offre de logements dans la MRC de Charlevoix, idéalement à proximité des centres villes et des services.
- Mettre en place des événements de maillage interculturel entre plusieurs entreprises qui recrutent à l'étranger (une page Facebook pourrait être un bon début).
- Mettre en place un endroit pour l'entreposage d'équipements de base pour les nouveaux arrivants (électroménagers, meubles, etc.) et développer un système de déménageurs.
- Développer l'offre de services après travail (sports, loisirs, lieu de rassemblement, etc.) et les faire connaître.
- Embaucher un agent en immigration issu de la diversité pour la MRC de Charlevoix.
- Effectuer un recensement des nouveaux arrivants périodiquement pour permettre aux municipalités de les accueillir.
- Améliorer le service de parrainage interculturel entre les familles Charlevoisiennes et les familles immigrantes.
- Favoriser la rencontre des familles immigrantes en leur mettant à disposition un lieu.
- Répertoire les propriétaires de logements qui sont ouverts à accueillir des gens d'autres nationalités.
- Répertoire les entreprises qui sont ouvertes à la diversité.
- Organiser des dîners périodiques entre les employés de divers employeurs.
- Réaliser un premier contact (vidéo) entre les employés de l'entreprise d'accueil et le travailleur étranger avant leur arrivée. Une fois sur place, jumeler des employés avec les nouveaux immigrants.
- Améliorer la préparation des gens d'ici pour l'accueil des nouveaux arrivants.
- Sensibiliser les employeurs aux différentes réalités administratives, des programmes, etc. auxquels font face les immigrants.
- Sensibiliser la population aux bienfaits des échanges interculturels.
- Rendre les conditions de travail plus égalitaires au sein des diverses entreprises de Charlevoix. Valoriser les bons coups.
- S'inspirer du service RAMI (réseau des agents de milieu interculturel) pour améliorer les services de suivis personnalisés offerts aux immigrants.
- Prévoir un fonds disponible à l'urgence de Baie-Saint-Paul pour aider à défrayer les frais d'urgence médicaux.
- Analyser la possibilité de développer une entente entre notre MRC, Québec international et Desjardins (ex.: Ville de Québec) pour offrir des assurances gratuites aux travailleurs étrangers.
- Développer des ententes avec les institutions financières pour diminuer les frais bancaires à l'international (pays d'origine de nos immigrants).
- Favoriser la concertation et le réseautage des acteurs en immigration.
- Favoriser les occasions de rassemblement en dehors du travail (activités, lieu, etc.) afin de briser l'isolement.
- Connaître d'avantage nos nouveaux arrivants dans Charlevoix
- Impliquer les immigrants, ainsi que leurs conjoints ou conjointes, dans nos comités locaux et régionaux
- Augmenter les ressources pour favoriser le rapprochement interculturel et les suivis personnalisés.
- Favoriser l'implantation d'entreprises dirigées par des immigrants.
- Promouvoir davantage les services offerts en immigration auprès des nouveaux arrivants et des employeurs.