



# Mémoire du RSSMO sur la consultation publique concernant la planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027

Août 2023



## Le RSSMO en bref

Le RSSMO regroupe 45 organismes présents dans 14 régions du Québec et établis dans 89 points de services. Ils viennent en aide à plus de 25 000 personnes par année. Depuis quatre décennies, leur mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioéconomique. Ils travaillent en partenariat avec les différents paliers de gouvernement pour offrir à la population des programmes et mesures personnalisés et adaptés à chaque individu.

Ils innovent constamment afin d'utiliser les meilleures pratiques et ainsi tirer le plein potentiel du capital humain que représente chaque individu. L'éthique, l'efficacité et la qualité des services sont au centre de leur démarche. D'ailleurs, pour devenir membre du RSSMO, un organisme doit obtenir une accréditation basée sur une analyse rigoureuse des services offerts et des méthodes d'intervention utilisées. L'efficacité des membres du RSSMO se traduit par un taux élevé de résultats positifs obtenus par leurs clients à chaque étape de leur parcours personnalisé vers une intégration socioéconomique.

Les membres du RSSMO utilisent une approche d'intervention **spécialisée, globale et individualisée** avec les personnes rencontrées. Leur intervention est **spécialisée** parce qu'elle repose sur une connaissance approfondie des obstacles particuliers auxquels font face ces personnes, de diverses ressources du milieu offrant des services adaptés à leurs besoins et des étapes à franchir pour que leurs parcours soient couronnés de succès. Leur approche est **globale** parce qu'elle tient compte des problématiques vécues par chaque personne sur les plans personnel, familial, culturel, financier et professionnel. Leur intervention est **individualisée** parce qu'elle est adaptée d'une personne à l'autre. Ainsi, le plan d'action, le type de services offert, les stratégies d'intervention et le nombre de rencontres sont établis en fonction des besoins de chaque personne.

Une partie de leur succès réside dans les **liens étroits qu'ils ont développés avec des entreprises**. En effet, depuis plusieurs années, le RSSMO agit comme promoteur collectif de projets visant à permettre aux entreprises de combler leur besoin en main-d'œuvre tout en permettant aux personnes aux prises avec des difficultés particulières d'intégrer le marché du travail et de se maintenir en emploi.

Le **personnel** des groupes membres accrédités du RSSMO est **qualifié**. Les conseillers en emploi, les conseillers en orientation, les conseillers en développement de carrière doivent avoir suivi des formations universitaires reconnues.

## Introduction

Le RSSMO entreprend par le biais de ce mémoire de répondre au cahier de consultation publique en lien avec la planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027. À la lecture dudit cahier de consultation, le lecteur comprend d'entrée de jeu le regard que portent nos pouvoirs publics sur l'accueil des personnes souhaitant s'installer et s'intégrer à la société québécoise. En substance, **l'immigration apparait comme le bras armé d'une lutte visant, d'une part, à renforcer le positionnement stratégique du Québec au sein du Canada et, d'autre part, à consolider une certaine compréhension de la culture québécoise qui est inextricablement rattachée à l'usage de la langue française.**

La dignité humaine, la richesse de leur diversité, la singularité de leurs parcours, les apports respectifs, personnels et professionnels dans le processus d'intégration et dans la construction du Québec de demain, sans oublier les souffrances et les défis auxquels les personnes immigrantes font face sont des variables déterminantes à prendre en considération pour tenter de résoudre l'équation de l'intégration qui nous est posée. **Le RSSMO déplore que nulle part dans l'ensemble du cahier de consultation n'apparaissent ces aspects fondamentaux.**

De tout temps, la politique d'immigration du gouvernement du Québec représente le prolongement d'une disposition politique, sociale et culturelle qui a défini et continuera de définir la nation québécoise et son histoire. Elle agit comme un miroir, non pas seulement de nos valeurs comme terre d'accueil, mais aussi de notre rapport à autrui, à l'altérité culturelle et sociale, et à la curiosité humaine. La politique d'immigration du Québec doit, en conséquence, être le moteur d'un processus réflexif complexe, un engagement à célébrer et pérenniser la place effective des principes d'ouverture et de solidarité qui nous définissent.

Pourtant, dans sa planification de l'immigration du Québec 2024-2027, le gouvernement du Québec refuse cette entreprise et arbore une posture défensive et instrumentale regrettable vis-à-vis de cette altérité. Dans ce document d'une soixantaine de pages, **la langue française est mentionnée plus de deux-cents fois.** Toutefois, **les notions de racisme et de discrimination**, qui constituent des obstacles principaux pour nos futur.es arrivant.es ainsi que pour certaines personnes déjà installées, **n'y apparaissent qu'une seule fois.** Quant à celle de **l'inclusion**, elle en est tout simplement **absente.**

C'est dans ce cadre que le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) souhaite contribuer à la problématisation d'une rencontre entre l'identité québécoise et celle de personnes aux parcours migratoires, aux trajectoires, aux vécus et aux expériences variés. Puisque nous croyons que **chaque personne compte**, nous devons saisir l'immigration comme un enjeu humain et adopter une approche permettant d'accueillir, accompagner et valoriser l'individu dans toutes ses dimensions.

Notre travail auprès des populations éloignées et sous-représentées sur le marché du travail met en évidence la complexité des mécanismes de l'exclusion sociale. Il nourrit une compréhension de l'inclusion qui dépasse la seule maîtrise de la langue française et le maintien en emploi. Un travail inhérent à toute politique d'immigration que nous ne pouvons pas nous permettre de tenir pour acquis, dans la mesure où il participe à la place qu'occupe le Québec au Canada, en Amérique du Nord et sur la scène internationale. Ce travail permettra de bâtir un avenir commun, tous ensemble, dans l'ouverture, l'humilité, le partage et le vivre-ensemble.

Ce mémoire présenté au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration est construit dans cette optique. Il propose dans un premier temps, une redéfinition des enjeux inhérents à l'expérience migratoire et à leur appréhension par nos institutions et pouvoirs publics. Nous travaillerons, dans un second temps, à caractériser et à problématiser le rôle et la place accordée aux personnes immigrantes dans la société québécoise et dans la planification gouvernementale pour les prochaines années. Nous analysons, dans un troisième temps, le contexte d'accueil actuel, d'intégration ainsi que les éléments qui facilitent et mènent à une intégration réussie et une inclusion des personnes immigrantes dans les différentes sphères de la société sans oublier l'enrichissement mutuel des cultures. Enfin, nous concluons ce mémoire en présentant sept recommandations destinées à mieux orienter la politique gouvernementale en matière d'immigration.

## **Partie I : Nommer, définir et reconnaître**

Savoir nommer un enjeu participe déjà de l'appréhension qui pourra en être faite. À la lecture de la planification gouvernementale pour l'immigration, nous notons une réticence affichée à la volonté de nommer, puis celle de reconnaître les dynamiques inhérentes à l'accueil de populations issues d'horizons variés. Il nous apparaît ainsi urgent et prioritaire d'entamer ce processus et de prendre en considération, à chaque étape, les facettes multiples de l'expérience migratoire.

### **A. L'impasse d'une gestion apolitique de l'immigration**

L'absence effective d'un discours réflexif et volontaire sur les obstacles à l'inclusion des personnes immigrantes au sein de la société québécoise pose un problème concret. Comme le note d'entrée de jeu l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) dans son rapport de *Consultation sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la Ville*, **nous devons nous doter d'un vocabulaire apte à identifier et décrire précisément l'expérience de l'immigration.**

Dans la planification du ministère comme dans les discours des pouvoirs publics, les personnes immigrantes sont principalement décrites sous deux aspects : ils sont soit des requérant.es, soit de la main-d'œuvre. Cette approche des personnes que nous accueillons participe à la réduction de leur identité à une masse simplement laborieuse ou sollicitante. L'absence de différenciation dans ces discours met en évidence **la réticence du gouvernement à cadrer la gestion de l'immigration en des termes sociopolitiques.**

Par le fait même, **la diversité des parcours migratoires** des personnes souhaitant s'installer au Québec n'est pas prise en compte malgré son importance pour un processus d'accompagnement adéquat et de qualité. Cette perception simpliste, utilitariste et dommageable ne permet pas d'atteindre l'objectif nécessaire du vivre-ensemble. Elle participe à la circonscription de l'immigration comme "*un problème à régler*" au lieu de la considérer comme "*une solution et un apport à la société québécoise*". Puisque les termes que nous utilisons participent de la construction sociopolitique et culturelle des groupes installés au Québec, nous proposons ici un vocabulaire politique pour mieux traduire une expérience traversée d'enjeux complexes et variés.

### *L'intégration, premier pas vers l'inclusion*

La planification gouvernementale 2024-2027 écarte le terme d'inclusion au profit de celui d'intégration. Nous nous appuyons sur les recommandations de l'Organisme des Nations Unies pour mettre en évidence les limites de cette perspective qui, lorsque réduite à quelques critères d'accès à la société québécoise, **contribue à la mise en marge des personnes immigrantes et issues de l'immigration, notamment pour les personnes racisées.**

Nous favorisons plutôt l'inclusion dans l'optique de valoriser l'idée d'une société engagée dans un processus continu de redéfinition de ses valeurs, de soutien et de respect envers la diversité, et d'identification des conditions d'exclusion des personnes qui la composent. L'absence d'un discours sur l'inclusion des personnes immigrantes au-delà des besoins immédiats identifiés par le gouvernement **participe au maintien d'une citoyenneté à deux vitesses, dommageable aux objectifs d'intégration visés par la planification gouvernementale.** Elle nourrit l'image et la réalité d'une population québécoise qui demeure divisée entre les ayants droit, et celles et ceux dont la légitimité à « exister » au Québec doit être continuellement prouvée. Le gouvernement dans ses décisions, objectifs, et discours publics a la responsabilité et le devoir de lutter activement contre cette opposition et de valoriser la coexistence harmonieuse de toutes les personnes qui composent sa population.

## *Racisme et discrimination*

Il faut donc en conséquence tenir compte et prendre acte de ces deux dynamiques qui ont été identifiées par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* comme constitutives de l'expérience immigrante au Québec.

L'absence d'un discours concret sur ces questions trahit un refus catégorique du gouvernement de reconnaître la part du travail des pouvoirs publics dans la lutte contre l'exclusion ainsi que dans la reconnaissance et la valorisation de la diversité. **Cette abstraction de toute forme de réflexivité envers notre volonté de s'ouvrir à l'autre sur une base égale est dommageable à une nation et à une identité historiquement constituée dans le partage et la rencontre des cultures.**

Il faut bien comprendre que ce travail, lorsqu'il est écarté, contribue à des formes d'oppression et de violences subies par les personnes racisées au Québec. Ceci est préjudiciable à leur intégration sur le marché du travail et dans nos établissements scolaires. En matière de gestion de l'immigration, elle nuit tout simplement à une inclusion pérenne visant à atteindre une citoyenneté à part entière des nouveaux arrivants dans la société québécoise. Là où *Immigration Canada* a reconnu l'existence du racisme dans ses procédures, le gouvernement du Québec ignore ostensiblement l'impact de l'absence d'une telle réflexion dans sa planification.

## *Les personnes racisées*

Suivant les recommandations de l'OCPM, nous proposons les termes de « personnes immigrantes » et « groupes racisés » pour désigner les personnes souhaitant s'installer au Québec et les personnes vivant déjà ici. Nous insistons sur cette différenciation qui n'écarte pas les dynamiques discriminatoires que les personnes racisées vivent au quotidien dans la province. De même, nous écartons le terme de « minorités visibles » qui ne reflète pas la part démographique des personnes issues de l'immigration au Québec et notamment à Montréal, et participe de leur invisibilisation au sein d'une masse présentée comme homogène et minoritaire.

Dans cette optique, nous soulignons le devoir d'une vigilance critique envers toute forme de daltonisme racial qui consiste à minimiser la réalité sociopolitique – et statistique, de la discrimination. Elle nourrit également l'institutionnalisation d'une « *majorité foncièrement raisonnable, toujours suffisamment tolérante aux prises avec des revendications qui elles, ne le seraient pas* », contribuant à l'idée que les groupes racisés ont la seule responsabilité de résoudre l'exclusion dont ils sont victimes et ne prenant pas un compte la bidirectionnalité du processus.

**Nous demandons, en conséquence, à ce que le gouvernement s'engage diligemment dans un travail de redéfinition des dynamiques de pouvoir constitutives de l'expérience des personnes immigrantes et des personnes racisées déjà installées au Québec. Il s'agit d'un devoir nécessaire vis-à-vis des principes d'équité, de diversité et d'inclusion.**

### **B. Des enjeux systémiques, un défi collectif**

Comme toute dynamique qui affecte de façon disproportionnée certains membres de notre population, **l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes au Québec doivent être comprises comme un devoir collectif traversé d'enjeux de pouvoir devant être urgemment saisis comme systémiques.** Dans les discours publics du gouvernement, nous notons une délégitimation institutionnelle et politique des obstacles à l'inclusion des personnes racisées dans la société québécoise.

La dénégation systématique de nos représentantes et représentants provinciaux à reconnaître l'existence de ces formes de discrimination systémique contribue à un énorme recul du travail d'acteurs engagés dans l'accueil et l'inclusion des personnes racisées et de la population immigrante. Plus grave, elle maintient, voire légitime leur marginalisation dans la société touchant à des domaines et besoins primaires tels que la santé, le travail, le logement, l'éducation, le transport, l'accès aux services, une liste non exhaustive d'obstacles à l'inclusion sociale pour toutes les personnes de notre société.

**La remise en cause constante de la diversité sous toutes ses formes ne facilite en aucune manière la sauvegarde de valeurs toujours à identifier. Nous devons ainsi œuvrer à rétablir la confiance des personnes les plus vulnérables de notre population envers l'accueil et le soutien de la collectivité et des pouvoirs institutionnels.**

### **C. Un enjeu qualitatif plus que quantitatif**

La définition de toute dynamique sociopolitique en termes résolument quantitatifs nuit d'emblée à une appréhension nuancée, humaine et réflexive au profit d'une appréhension résolument technocratique et mathématique de l'immigration. Bien que cohérente avec la stratégie gouvernementale actuelle qui comble par les personnes immigrantes des besoins identifiés quantitativement sur le marché de travail, cette vision à court terme de l'immigration met un frein immédiat à une inclusion réfléchie, réussie et durable des personnes accueillies sur notre territoire.

**Nous devons nous doter d'indicateurs permettant d'encourager des analyses différenciées, identifiant les besoins et enjeux spécifiques associés aux parcours migratoires des personnes immigrantes, en évitant tout amalgame entre les différents groupes susmentionnés.** Ces indicateurs doivent impérativement favoriser une approche empathique, curieuse et solidaire du vécu de notre population immigrante afin de permettre l'enrichissement culturel mutuel dans notre société.

Les discours, mesures et objectifs du gouvernement doivent refléter cette approche qualitative, notamment pour s'assurer de ne pas perpétuer les mécanismes d'exclusion qui perdurent. Dans la même optique, ceci nous permet de mieux travailler et comprendre la notion de « capacité d'accueil » qui reste encore non-définie dans la planification gouvernementale.

Il nous apparaît donc urgent **d'inclure à toute planification de l'immigration un ensemble de données qualitatives permettant d'orienter la stratégie gouvernementale vers des objectifs cohérents avec une gestion humaine des personnes immigrantes. Cela doit également permettre d'entamer et de maintenir un dialogue actif et ouvert avec les organismes œuvrant pour l'inclusion des personnes racisées, et leur offrir un financement adéquat; un engagement urgent à la responsabilisation de la part de nos pouvoirs publics.**

## **Partie II : L'immigration, réalité vécue et enjeux de pouvoir**

Une fois la réalité de l'expérience de l'immigration nommée, nous sommes en mesure de la problématiser. Nous proposons dans cette optique des pistes de réflexion qui nous semblent devoir être incluses à toute planification stratégique, mais humaine, de la gestion et de l'accueil des populations immigrantes au Québec. Cette section vient ainsi mettre en évidence les enjeux de pouvoir constitutif de la réalité vécue des personnes immigrantes et racisées dans la province; des enjeux que nous devons nommer et reconnaître; les fondations du vivre-ensemble au Québec.

### A. Le rôle du français dans l'inclusion

Dès les premières lignes de la planification gouvernementale pour la période 2024-2027 il est clairement affiché que l'immigration doit avant tout être perçue comme un moyen d'accroître la place et l'usage de la langue française dans la société québécoise, présentée comme impératif politique prioritaire. Le français y fait non seulement figure de marqueur d'une intégration réussie, mais d'une condition d'acceptation et d'accès incontournable à la province et à ses services. En somme, il est clair que toute personne n'ayant pas une maîtrise du français n'a pas sa place au Québec, et que l'accueil y est conditionnel.

**L'imposition de la langue française de cette manière nous apparaît ici comme une sommation irréfléchie, un frein immédiat à l'ouverture et à l'inclusion des personnes immigrantes au sein de la province. Il est très important ici de souligner que ce n'est pas parce qu'une personne parle une langue qu'elle comprend les us et coutumes et les cadres de références de la société.** Le Québec doit réfléchir à une méthode par laquelle il fera l'initiation de la langue française, la langue de culture, un pont entre la personne immigrante et la société en la pensant comme un ensemble d'apprentissages qui feront



voyager culturellement ces personnes dans le monde des arts, de la gastronomie, de l'histoire, de la science et de l'architecture québécoise.

Dans les déclarations des pouvoirs publics à ce sujet, le lien entre la langue française et les valeurs de la société québécoise est établi sans être travaillé. Si nous reconnaissons l'importance d'une adéquation et d'une rencontre entre les valeurs du Québec et celles d'individus issus d'horizons variés, **le rôle que joue le français dans cet échange doit être clarifié dans la mesure où le gouvernement souhaite en faire un critère fondamental d'accueil et d'inclusion.** Cette place écrasante qu'occupe la langue française dans la planification gouvernementale de l'immigration, loin des préoccupations critiques des personnes immigrantes à leur arrivée, est également contraire aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Enfin, nous devons noter l'impasse d'une stratégie visant à combler les manques et besoins du marché du travail québécois qui met à l'écart des profils, des talents et des compétences sur la base de leur maîtrise de la langue française avant même leur arrivée sur le territoire. Il est primordial de souligner les efforts, le désir et la volonté des personnes immigrantes à apprendre la langue française pour trouver une place dans la société. Nous devons ainsi nous assurer de ne pas accroître le phénomène de déqualification des personnes immigrantes qui nuit déjà à leur inclusion dans la société québécoise et sur le marché du travail. Pour ces raisons, nous pensons que la soumission de la gestion de l'immigration par le gouvernement à la question de la langue française doit être mieux réfléchi et appliquée dans le cadre de normes qui prennent en considération les spécificités et les particularités des individus et des conditions entourant leur arrivée au Québec.

## **B. Les personnes immigrantes**

Nous regrettons également **l'absence d'une réflexion sur le vécu et le parcours migratoire des personnes qui font le choix de s'installer au Québec.** Il s'agit d'un travail nécessaire dans la mesure où l'analyse de ces expériences diverses permet de nourrir une meilleure compréhension des difficultés et enjeux de ces personnes, ainsi qu'une meilleure réflexion sur comment les intégrer au mieux. **Puisque l'immigration constitue un levier en faveur du développement de la province aux niveaux économique, démographique et socioculturel, et que celui-ci dépend d'une inclusion réussie, le Québec a la responsabilité de prendre mesure des facettes multiples du processus migratoire.**

Ce travail débute par une réflexion sur les raisons qui motivent la décision de migrer et le deuil qui l'accompagne et doit mener à un soutien à l'adaptation. Les défis ne se posent pas de la même façon pour les demandeurs d'asile ou les réfugiés que pour les personnes qui immigreront pour des raisons économiques. Il s'agit également de faire preuve de curiosité et d'humilité envers des personnes aux perspectives et savoirs variés; un atout précieux pour notre province dans un contexte de pénurie de

main-d'œuvre spécialisée. Œuvrer pour le vivre-ensemble est le fruit d'un processus à double-sens entre adaptation et inclusion; un processus qui célèbre les richesses de la diversité de l'ensemble des composantes de la population québécoise.

Le vivre-ensemble, l'inclusion et l'intégration sont consubstantiels d'un discours politique sur la scène publique qui ne doit ni instrumentaliser ni prendre en otage les membres les plus vulnérables de la société. Les sorties du gouvernement caquiste, notamment dans le contexte des diverses campagnes électorales, ont emmené un sentiment d'exclusion et de rejet ressenti par les personnes immigrantes qui se sentent prises à parti dans une lutte de pouvoir qui nie leurs efforts d'intégration et d'inclusion sincères au sein de notre société d'accueil. Pourtant, le Québec a toujours été perçu à travers le monde comme une société ouverte et inclusive, respectueuse et fière de la richesse de sa diversité. L'anxiété identitaire ambiante portée par certains représentants du gouvernement actuel devrait être écartée au profit d'un discours plus respectueux des efforts des néoquébécois et du travail des acteurs du milieu qui œuvrent à leur intégration.

### C. La citoyenneté québécoise, processus autonome et réflexif

La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027 est une occasion précieuse pour le gouvernement de s'engager dans un processus de redéfinition des contours de la citoyenneté québécoise. Si l'on trouve beaucoup de références à une adéquation voulue entre les personnes que nous souhaitons accueillir et les valeurs de notre société, elle n'est encore une fois pas suffisamment travaillée. Bien que le MIFI défère la responsabilité de ce travail à la *Charte des droits et libertés de la personne*, il nous apparaît que cette planification doit donner lieu à une définition de la citoyenneté québécoise ancrée dans l'ouverture et la participation de tous à la construction d'une identité québécoise fondée sur nos valeurs, nos us et coutumes collectivement définis.

La Ville de Québec s'est dotée d'une stratégie en matière de vivre-ensemble qui illustre bien notre propos. La Ville fait de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion une stratégie qui assure une pleine participation des membres issus de la diversité dans toutes les sphères de la société, de même qu'ils encouragent le développement de projets qui mettent en valeur le parcours et l'apport de la diversité à l'édification de la Ville. Stimuler le sentiment d'appartenance au quartier et à la ville est le gage d'un épanouissement de chacun et une place pour tous.

Pour réussir l'inclusion des personnes immigrantes dans notre société, nous devons encourager une citoyenneté active et participative, une curiosité sincère envers la capacité de se définir avec autrui. Œuvrer à valoriser la citoyenneté au Québec implique donc une vigilance active envers toute forme de citoyenneté à deux vitesses, un processus inclusif qui doit permettre de magnifier les valeurs

démocratiques en s'ouvrant aux savoirs, talents et vécus des personnes que nous accueillons sur le territoire afin d'atteindre la citoyenneté à part entière.

## Partie III : Le marché du travail et l'éducation

Puisque le marché du travail est en constante évolution, les pouvoirs publics doivent faire preuve de proactivité et de prévoyance dans la planification des besoins de main-d'œuvre à court, moyen et long terme. Cette section prend acte des principales visées de la planification gouvernementale de l'immigration pour la période 2024-2027. Elle vient recontextualiser les constats, les orientations et objectifs fixés par le gouvernement dans l'optique de discuter des conclusions préliminaires qui s'en dégagent.

### A. La main-d'œuvre

La planification 2024-2027 s'établit dans un contexte de plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre au Québec. Un contexte qui oriente l'appréhension des personnes immigrantes avant tout comme une main-d'œuvre destinée à combler les besoins du marché du travail. Si ce plein emploi est un bilan positif pour l'employabilité au Québec, il représente une opportunité précieuse d'approfondir le développement d'un marché du travail qui bénéficie à toutes et à tous. Nous devons le saisir comme un tremplin à une modernisation des services d'emploi orientés vers les besoins spécifiques des différents membres de notre population active, et plus particulièrement les personnes exposées à l'exclusion sociale. Nous présentons ici brièvement des défis qui doivent orienter l'inclusion des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois.

### *Immigration, emploi et égalité à l'emploi*

Les taux de chômage au Québec constituent un des points positifs du contexte actuel de l'employabilité au Québec, notamment pour les personnes immigrantes. On note que l'écart entre la part de population active des personnes nées au Canada et des personnes immigrantes reçues diminue progressivement depuis plusieurs années. De même, les personnes immigrantes de 25 à 54 ans ont comparativement connu un meilleur taux d'emploi dans les trois dernières années. Ces chiffres encourageants indiquent une inclusion réussie de notre population immigrante sur le marché du travail, mais doivent être nuancés. En effet, **la population jeune et la population âgée, deux groupes particulièrement vulnérables à la pauvreté et à l'exclusion sociale, connaissent des taux de chômage proportionnellement plus importants.** De même, **les salaires moyens de la population immigrante restent considérablement inférieurs à ceux de la population née au Canada, un écart qui est plus marqué pour les femmes,** bien que les femmes appartenant à des groupes racisés soient les plus scolarisées au pays. L'écart de salaire atteint 22% pour les groupes racisés.

Nous devons également souligner l'importance du taux de surqualification des personnes immigrantes qui s'élève à près du double de la population native. Un taux qui atteint les 50% dans un ensemble de domaines d'utilité publique. Nous rappelons ici l'importance de la valorisation des personnes immigrantes, de leurs talents, acquis, qualifications et compétences, dans la perspective d'une inclusion réussie.

Enfin, **il est important de nuancer la place qui est accordée aux personnes immigrantes dans des postes à haute responsabilité.** L'exemple de l'emploi au sein de la Ville de Montréal, dont près d'un tiers de la population s'identifie à un groupe racisé, illustre bien l'enjeu. Comme le note le rapport de l'OCPM de 2020, malgré les différents plans d'action déployés dans les dix dernières années, la proportion de personnes s'identifiant à un groupe racisé embauchées à des postes de cadre de direction à la Ville depuis 2016 est de 0%. De même, moins de 2% des cadres de direction occupant un poste s'identifient à ces groupes.

### *Normalisation du précarité*

Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), près de 40% des travailleuses et travailleurs occupaient en 2018 un emploi dit « atypique ». Salaires minimums, horaires irréguliers, temps partiel involontaire, stages non rémunérés, exploitation et surtravail, absence de protection et d'avantages sociaux, etc.; autant de pratiques qui participent à la normalisation du précarité et qui compromettent la sécurité physique, morale et financière des personnes en situation de pauvreté. Cette réalité du marché du travail tend à se normaliser et affecte de façon disproportionnée les personnes immigrantes, et plus particulièrement les personnes immigrantes temporaires dont le statut précaire les laisse exposées à des conditions de travail abusives ou inéquitable.

### *Régionalisation de l'inclusion*

Nous reconnaissons l'importance de développer l'employabilité dans toutes les régions du Québec, et rejoignons la stratégie gouvernementale en ce qui a trait à assurer une bonne intégration des personnes immigrantes sur tout le territoire.

Depuis les années 90, la régionalisation de l'immigration est un thème et une stratégie sur lesquels œuvrent tant le gouvernement que les acteurs du milieu. Il est à noter que bien que le nombre des personnes immigrantes qui choisissent de s'établir en région augmente, le flux de la régionalisation demeure insuffisant.

Ceci est dû à plusieurs facteurs, notamment lorsqu'il s'agit de faire valoir la présence d'une première expérience québécoise. Les capacités d'accueil des régions (logement, transport, garderies, soutien aux nouvelles familles, etc.), l'adéquation entre la qualification des postes et le niveau d'étude des immigrants, sans oublier les écueils d'un processus migratoire long et douloureux, limitent l'installation pérenne des personnes immigrantes en région, indiquant la nécessité d'un meilleur accompagnement institutionnel.

Il ne faut donc pas perdre de vue que bien que l'approche gouvernementale soit empreinte d'un utilitarisme affiché, il n'en demeure pas moins que l'intégration socioculturelle des personnes est une étape cruciale de leur inclusion. Nous soulignons ici le rôle critique des différents acteurs du milieu dans cette étape, dont le travail sur le terrain consolide l'approche à l'immigration que nous valorisons. Un accompagnement fondamental méconnu, peu soutenu par les pouvoirs publics et qui se heurte encore trop à des barrières institutionnelles et financières.

## B. La « gestion de la diversité » et les besoins de formation

S'engager dans la résolution d'obstacles systémiques à l'emploi implique d'œuvrer pour assurer une meilleure gestion de la diversité. Elle nous apparaît impérative pour répondre à l'évolution constante du marché du travail, affecté par un ensemble de transformations socioculturelles, technologiques, économiques et démographiques. La gestion de la diversité est en ce sens constitutive d'une disposition proactive et prévoyante vis-à-vis des personnes immigrantes et des groupes racisés. Celle-ci doit être mise en place par tous les acteurs de l'employabilité au Québec et se retrouver dans chacune des étapes de l'emploi : le recrutement, l'inclusion et le maintien.

La notion de diversité, bien que large, renvoie à un ensemble de pratiques et dispositions vis-à-vis des groupes racisés et des personnes immigrantes. Dans l'absolu, elle renvoie à l'ensemble des caractéristiques personnelles, sociales et organisationnelles qui participent à la construction de l'identité et de la personnalité des individus. Dans la pratique, la gestion de la diversité renvoie à l'intégration dans l'emploi de certains groupes cibles et à la reconnaissance de problématiques portant sur l'égalité professionnelle. Elle mène en général à la mise en œuvre de politiques de gestion des ressources humaines qui :

- s'inscrivent dans les principes d'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs et de lutte contre toutes les formes de discrimination;
- visent à offrir des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec les compétences et les aspirations;
- permettent à l'entreprise d'améliorer ses processus internes et sa performance en permettant à la main-d'œuvre disponible dans son bassin d'emploi de tirer profit de ses atouts.

Nous encourageons donc la mise en place de politiques de gestion de la diversité qui s'appuient sur des indicateurs qualitatifs et qui mobilisent des personnes correctement formées à ces enjeux, en partenariat avec les organismes communautaires dont l'expertise en intervention auprès des personnes issues de l'immigration et des groupes racisés est unique et qui ont la spécificité de comprendre les différents enjeux auxquels font face ces personnes.

### C. L'immigration qualifiée

Dans la mesure où les étudiantes et étudiants relèvent principalement de l'immigration temporaire, nous nous concentrons sur les facteurs contribuant à un meilleur taux de rétention et à leur installation pérenne sur le territoire. Puisque les étudiantes et étudiants représentent une des catégories principales identifiées par le gouvernement de la population choisie pour s'installer sur le territoire québécois, il est essentiel de planifier correctement leur inclusion durable à la société québécoise et à son marché du travail.

#### *Taux de rétention et valorisation*

Le taux de transition vers le statut de résident permanent est l'enjeu principal dans la part qu'occupe la population étudiante dans l'immigration québécoise. Il faut d'abord souligner que près de la moitié de la population étudiante reste dans sa province d'études, un an après l'obtention d'un diplôme postsecondaire. Un taux qui diminue toutefois à environ 36% cinq ans après, comparativement à 75% pour la population étudiante canadienne. De même, dans les vingt dernières années, près d'un tiers de la population étudiante issue de l'immigration a obtenu son droit d'établissement dans les dix années qui ont suivi. On note que ce taux atteint les 60% pour les personnes ayant obtenu un permis de travail pendant ou après leurs études, contre seulement 20% pour celles et ceux qui n'ont pas travaillé. **D'emblée, le maintien en emploi apparaît comme un facteur clef pour la rétention de la population immigrante étudiante.**

Le taux de transition vers le statut de résident permanent est également considérablement supérieur pour les étudiantes et étudiants inscrits à un programme de deuxième et troisième cycle. Dans un contexte d'exode des cerveaux, notamment dans le milieu de la recherche, et de rareté de main-d'œuvre spécialisée, ces données doivent être incluses dans la stratégie du gouvernement québécois. **On souligne dans cette optique l'importance d'un soutien financier aux études pour assurer une rétention pérenne de cette population dans la province. Nous rappelons que les bourses accordées à la relève en recherche n'ont pas été revalorisées depuis vingt ans, et que près de 80% des demandes de subvention de recherche sont rejetées.** Pour le Comité consultatif sur le système fédéral de soutien à la recherche, cela contribue à la diminution de l'attractivité du Canada comme territoire d'accueil pour la population

étudiante. Dans la mesure où le Québec est l'une des provinces les plus attractives pour les étudiantes et étudiants étrangers, le gouvernement doit se saisir de cette opportunité en **bonifiant le soutien accordé à la population étudiante issue de l'immigration, toujours exclue des principaux programmes d'aide financière aux études.**

### *Racisme et discrimination*

Immigration Canada a récemment fait acte d'engagement à l'égard de la lutte contre le racisme dans ses processus d'attribution des visas étudiants. Après un effort de reconnaissance d'existence de racisme systémique au sein même d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, des mesures concrètes ont été annoncées pour endiguer le phénomène. Les biais persistent, et le gouvernement fédéral rejette encore près des trois-quarts des demandes de permis d'étude des candidates et candidats africains francophones souhaitant s'installer au Québec. Si les efforts du gouvernement québécois en la matière doivent être soulignés, nous rappelons l'importance de ne pas soumettre l'attractivité des universités québécoises à la maîtrise de la langue française. Une perspective qui limite d'emblée notre capacité à accueillir et conserver une source précieuse de main-d'œuvre qualifiée et qui contribue à une immigration étudiante de qualité.

### *Les enjeux de déqualification*

Comme l'a bien souligné le document de planification, nous devons œuvrer à mieux reconnaître les acquis et les compétences des personnes immigrantes. Puisque la population étudiante étrangère représente une source de main-d'œuvre croissante pour le marché du travail, et ce, au-delà de la période d'études, il est crucial de ne pas entraver les démarches d'accès à des diplômes d'études supérieurs et à des emplois qualifiés pour la population étudiante déjà qualifiée.

On désigne par la déqualification professionnelle le fait d'occuper un emploi associé à un niveau de scolarité, de qualification, d'expérience ou de compétence inférieur à celui détenu par l'individu. Une situation constitutive de la surqualification, regrettable dans la mesure où au Québec, les personnes immigrantes et les résidentes et résidents non permanents représentent la moitié des titulaires d'un doctorat.

La non-reconnaissance des expériences professionnelles outre-mer, combinée aux obstacles systémiques à l'emploi, participent d'une dévalorisation gravement dommageable à l'accueil des personnes qualifiées sur notre territoire, à leur intégrité morale et à leur intégration et inclusion pérenne dans notre marché du travail. Nous rappelons que le taux de chômage des personnes immigrantes reste plus élevé que pour les personnes nées au Canada, et ce pour tous les niveaux de scolarité. Plus qu'une simple visée, la reconnaissance des qualifications des personnes immigrantes et des étudiantes et

étudiants étrangers doit être une priorité de la planification gouvernementale et doit donner lieu à des mesures concrètes et contraignantes.

Nous soutenons la volonté du gouvernement à bonifier les actions visant la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes, **mais insistons sur le besoin urgent de reconnaître leurs qualifications**. Le gouvernement doit envoyer un message clair aux ordres professionnels du Québec, aux établissements d'enseignement, aux organismes de réglementation et autres partenaires gouvernementaux **pour assouplir, faciliter et accélérer la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. C'est un impératif pour éviter toute forme de déqualification des personnes issues de toutes les catégories d'immigration.**

## **PARTIE IV : Les recommandations du RSSMO**

L'objectif principal du mémoire du RSSMO publié à l'occasion de la consultation publique de la planification gouvernementale de l'immigration pour la période 2024-2027 est de mieux contextualiser la place des personnes immigrantes dans la société québécoise et d'approfondir la compréhension des obstacles à leur inclusion pérenne sur le territoire.

Nous proposons dans cette optique un ensemble de recommandations qui contribuent à une appréhension réflexive, humaine, humble et prévoyante des populations qui font le choix de s'installer dans la province.

### A. Prendre acte des enjeux de pouvoir constitutif de l'immigration

Comme nous l'avons souligné dans ce mémoire, l'immigration est un processus avant tout défini par un ensemble de dynamiques de pouvoir, autant pour les personnes qui s'installent sur le territoire que pour la société qui accueille. Prendre acte de ces enjeux de pouvoir, c'est avant tout savoir les nommer, les reconnaître publiquement, et mettre en place des mesures concrètes visant l'inclusion des personnes immigrantes et des groupes racisés dans la société québécoise.

#### *Reconnaître l'existence du racisme et de la discrimination systémiques*

Les pouvoirs publics ont la responsabilité de prendre la mesure du lien constitutif entre l'immigration et les phénomènes de racisme et de discrimination systémiques que le gouvernement peine encore à reconnaître. À titre indicatif, nous rappelons que le racisme et la discrimination systémique sont constitués par des comportements discriminatoires qui perpétuent des inégalités vécues par les personnes immigrantes, notamment en ce qui concerne l'éducation, le revenu, l'emploi, l'accès au logement ou encore aux services publics. [La Commission des droits de la personne et de la jeunesse](#)



[\(CDPDJ\)](#) le définit comme « *[la] production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel) ».*

Nous demandons donc **le développement concret de formations pour les membres de la fonction publique, et pour les personnes, institutions et organismes responsables de l'accueil des personnes immigrantes**. Ce travail doit être effectué en dialogue et de concert avec les partenaires actifs dans la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. C'est une étape cruciale d'engagement substantiel à l'amélioration de l'imputabilité des pouvoirs publics.

### *Accroître l'imputabilité concrète des pouvoirs publics*

**Nous recommandons la prise d'une posture de leadership ciblé et rassembleur du gouvernement dans l'accueil, l'intégration, l'accompagnement, le maintien et l'inclusion des personnes immigrantes**. Nous suivons ici les recommandations de l'OPCM formulées à l'occasion de la consultation sur le Racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal. Elles visent la mise en place d'une fonction de Commissaire à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. Cette recommandation a été approuvée et suivie par la Ville de Montréal et a donné lieu à la création d'un poste en janvier 2021.

Dans cette optique d'imputabilité, **nous recommandons également la production d'indicateurs qualitatifs et de données qualitatives permettant la mesure et le suivi des faits évolutifs sur le terrain**.

### *Détacher la gestion de l'immigration de la protection du français*

La place écrasante de la question de langue française dans la planification stratégique de l'immigration est dommageable à plusieurs niveaux :

- Elle nuit aux objectifs de main-d'œuvre qualifiée, à l'attractivité de la population étudiante étrangère et limite leur rétention dans la province;
- Elle est contraire aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Elle nourrit d'emblée l'aliénation déjà subie par les personnes immigrantes;
- Elle instrumentalise les personnes immigrantes dans une lutte politique.

Dans une optique d'adéquation entre les valeurs de la société québécoise et celles des personnes que nous choisissons d'accueillir, **le RSSMO recommande de s'engager dans une valorisation de la langue française comme pont entre les cultures, et non comme condition d'acceptance et d'inclusion.**

## B. Valoriser les personnes immigrantes

Le fait de prendre acte de façon réflexive des enjeux de pouvoir constitutif de l'immigration doit être la première étape de notre planification de l'accueil des populations immigrantes sur le territoire. Elle doit donner suite à un travail de valorisation des personnes dans une approche voulue solidaire, curieuse et humble.

### *Lutter contre la déqualification*

Le RSSMO rejoint les objectifs du gouvernement en matière d'attractivité et d'inclusion de la main-d'œuvre qualifiée étrangère. Puisque le maintien en emploi est un des leviers principaux à la rétention de la population immigrante sur le territoire, nous recommandons l'assouplissement, la facilitation et l'accélération de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. **Nous recommandons la mise en place d'un cadre référentiel commun contraignant aux ordres professionnels du Québec, aux établissements d'enseignement, aux organismes de réglementation et autres partenaires gouvernementaux, facilitant l'accès à une reconnaissance des acquis, des études et des compétences obtenus hors du territoire.**

### *Soutenir les organismes dans la réalisation de leur mission auprès des personnes immigrantes*

Les organismes membres du RSSMO appliquent une approche spécialisée, globale et individualisée auprès des personnes accompagnées qui répond à la nécessité de lier l'intégration sociale à l'intégration au marché du travail. **Cette approche se caractérise par une méthode de communication et d'appréhension de problèmes qui débouche sur des interventions adaptées qui prennent en compte la diversité.** L'interaction qui tient compte des problématiques vécues par chaque personne sur les plans personnel, familial, culturel, financier et professionnel est déterminante dans la démarche d'intervention. Cette approche implique autant l'accompagnement des immigrants que des employeurs pour favoriser une intégration, un maintien en emploi et une inclusion dans l'entreprise; des étapes préliminaires à l'inclusion des personnes immigrantes dans la société québécoise.

Cet accompagnement soutenu nécessite **un financement adéquat** à la réalisation de la mission des organismes qui œuvrent auprès de ces personnes, garantissant un suivi continu dans toutes les régions

de la province et limitant la possibilité de bris de services et de perte d'expertise dans les milieux communautaires.

### *Développer l'accessibilité et la flexibilité des services d'aide et d'accompagnement aux personnes immigrantes*

Nous rejoignons les réflexions du gouvernement concernant la complexité des services d'aide et d'accompagnement aux personnes immigrantes. Il n'est pourtant pas réaliste de penser que les plans d'action développés lors de l'accompagnement puissent se réaliser à très court terme sans passer par des étapes et une progression soutenue, à long terme afin de permettre à ces personnes de comprendre les codes culturels, les savoirs être requis pour une intégration et une inclusion réussies sur le marché de travail. Un accompagnement adéquat et de qualité doit prendre en considération la spécificité de cette population et l'importance du facteur temps pour réussir à le marché du travail dans des emplois à la hauteur des compétences acquises dans le pays d'origine. **Nous recommandons la mise en place de services compréhensibles, flexibles, accessibles et adaptés aux besoins spécifiques et réels des différents groupes qui composent notre population immigrante incluant la possibilité de combiner des mesures de service ainsi que de maintenir des suivis nécessaires à la réalisation des objectifs.**

### *Accompagner les milieux professionnels*

Appuyer le développement et la disponibilité de ressources pour les employeurs dans l'objectif de favoriser l'inclusion en entreprise est un incontournable. La création de milieux de travail qui respectent la personne immigrante par une sensibilité à sa vision du monde, à ses valeurs et à ses besoins passe par une préparation et une implication des gestionnaires, des employés à tous les niveaux, des milieux ainsi que de la personne immigrante. Une communication ouverte, claire qui valide les sens et ne laisse pas place à des interprétations, des interventions qui mettent en œuvre certains principes de l'approche interculturelle sont des incontournables. **Un accompagnement adéquat de la part de nos ressources communautaires professionnelles, compétentes, qualifiées et expertes en matière de diversité et de gestion de la diversité, offert à toutes les parties prenantes permettra d'outiller, d'améliorer les interactions et de créer des espaces réels de dialogue qui mèneront à une amélioration des pratiques et une inclusion à long terme dans l'entreprise.**

## **Conclusion**

Les organismes du RSSMO œuvrent auprès de leurs participants, toutes origines confondues, pour s'assurer de réaliser un accompagnement de choix, des interventions de qualité et la meilleure adéquation possible entre les profils des personnes et les besoins du marché de l'emploi. Une adéquation qui nécessite un travail de fond, réflexif et constructif en lien avec l'accompagnement, la compréhension des défis, personnels et professionnels, le placement en emploi, le maintien en

entreprise et l'inclusion dans l'équipe de travail. Ce modèle en est un qui, si appliqué à l'ensemble des acteurs de l'écosystème, mènera sans doute à la réalisation d'un vivre-ensemble de choix.

Il ne s'agit pas de rédiger un code de bonnes pratiques, mais de réfléchir à des pistes communes concrètes où chacune et chacun explore, dans ses milieux respectifs, les limites et avantages des pratiques d'inclusion. C'est avec cette approche globale que nous obtiendrons une adaptation des pratiques permettant à notre société et à nos entreprises d'évoluer et d'avancer pour combler non seulement les « besoins de main-d'œuvre », mais aussi de prendre l'individu en considération dans sa complexité, sa richesse et son apport.

**La planification réfléchie de l'immigration nous mènera à mieux cibler nos seuils d'immigration, nos besoins humains, socioculturels et économiques. Elle doit encourager un changement des discours publics en lien avec l'immigration qui nourrissent la vision de l'inclusion des personnes immigrantes dans notre société non plus comme une menace, mais comme un levier précieux de développement pour l'avenir du Québec.**

Face à la complexité des défis humains, économiques et socioculturels auxquels fait face la société québécoise, **l'immigration doit être perçue et présentée comme une opportunité à saisir plutôt qu'une problématique à résoudre.**

***N'est-il pas temps de penser qu'immigration rime avec solution ...***

## Bibliographie

Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Canadian Journal of Women and the Law* 24(1), 53-81.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2019). *Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques*.

Conseil interculturel de Montréal. (2020). *Mémoire du conseil interculturel de Montréal présenté dans le cadre de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans le champ de compétence de la Ville de Montréal*.

Fronteau, J. (2011). *Le processus migratoire*. Montréal : Association canadienne pour la santé mentale.

Gouvernement du Canada. (2021). *Énoncé de valeurs d'IRCC sur la lutte contre le racisme*.

Gouvernement du Canada. (2023). *Rapport du comité consultatif sur le système fédéral de soutien à la recherche*.

Gouvernement du Québec. (2023). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2023 : cahier de consultation*.

Institut du Québec. (2022). *Portrait de l'immigration au Québec : l'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi*. En ligne : <https://institutduquebec.ca/portrait-de-limmigration-au-quebec-lintegration-economique-a-la-hausse-mais-les-besoins-aussi/>

Institut national de la statistique du Québec. (2023). Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada, 2006-2022.

Institut national de la statistique du Québec. (2023). Les titulaires d'un grade universitaire au Québec : portrait sommaire tiré du Recensement de 2021.

Office de consultation publique de Montréal. (2020). *Résumé du rapport de la consultation sur le Racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*.

Statistique Canada. (2023). [Tableau 14-10-0083-01. Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles](#)

Ville de Québec. (2021). *Projets culturels*. En ligne : <https://www.ville.quebec.qc.ca/citoyens/vivre-ensemble/culture.aspx>

Ville de Québec. (2021). Diversité, Équité, Inclusion. En ligne : <https://www.ville.quebec.qc.ca/citoyens/vivre-ensemble/diversite-equite-inclusion.aspx>

## Liste des membres du RSSMO

### BAS-ST-LAURENT

**Service Accès-Emploi**  
418-855-2777  
Squatec et 3 points de services  
*Clientèles multiples*

**Service de transition en emploi**  
418-725-0996  
Rimouski et 3 points de services  
*Clientèles multiples*

**CENTRE-DU-QUÉBEC**  
**Partance, centre d'emploi pour femmes**  
819-472-3351  
Drummondville  
*Femmes*

**Services intégrés pour l'emploi**  
819-758-1975  
Victoriaville et 2 points de services  
*Femmes*

**CHAUDIÈRE-APPALACHES**  
**Accès-Emploi (RÉHAB)**  
418-838-7474  
Vallée-Jonction et 6 points de services  
*Judiciarisés*

### ESTRIE

**Centre de main-d'œuvre OPEX**  
819-565-1866  
Sherbrooke et 6 points de services  
*Judiciarisés*

**Centre d'intégration au marché de l'emploi**  
819-564-0202  
Sherbrooke  
*Femmes*

**Intro-Travail / CJE du Granit**  
819-583-2081  
Lac-Mégantic et East Angus  
*Clientèles multiples*

**GASPÉSIE ÎLES-DE-LA-MADELEINE**  
**CJE Option Emploi**  
418-689-6402  
Chandler  
*Clientèles multiples*

**Horizon Emploi**  
418-534-3714  
Bonaventure  
*Clientèles multiples*

**Service d'aide à l'emploi d'Avignon**  
418-364-6679  
Carleton-sur-Mer et Matapédia  
*Clientèles multiples*

**Service d'aide à l'emploi des Îles**  
418-986-3171  
Cap-aux-Meules  
*Clientèles multiples*

**Service d'aide à l'emploi Transit**  
418-763-5812  
Sainte-Anne-des-Monts  
*Clientèles multiples*

**LANAUDIÈRE**  
**Centre de main-d'œuvre OPEX'82**  
514-792-3324  
*Judiciarisés*

**LAURENTIDES**  
**CAP Emploi**  
450-565-4707  
Saint-Jérôme et 3 points de services  
*Clientèles multiples*

**Centre de main-d'œuvre OPEX'82**  
450-848-2058  
*Judiciarisés*

**LAVAL**  
**Centre de main-d'œuvre OPEX'82**  
450-569-3331  
*Judiciarisés*

**MAURICIE**  
**COMSEP Emploi**  
819-378-6963  
Trois-Rivières  
*Clientèles multiples*

**Groupe Profit-Shawinigan**  
819-539-9285  
Shawinigan et 2 points de services  
*Dépendance*

**Service d'Intégration à l'Emploi Radisson**  
819-693-6777  
Trois-Rivières  
*Judiciarisés – Dépendance*

**MONTÉRÉGIE**  
**Service IMTM**  
450-679-7311  
Longueuil et Saint-Hyacinthe  
*Clientèles multiples*

**MONTRÉAL**  
**Carrefour Relance**  
514-254-7400  
*Clientèles multiples*

**Centre de main-d'œuvre OPEX'82**  
514-381-7276  
*Judiciarisés*

**Centre Eureka**  
514-937-8998  
*Clientèles multiples*

**CODEM**  
514-522-9151  
*Clientèles multiples*

**Destination Travail**  
514-368-1832  
*Clientèles multiples*

**Emploi-Jeunesse**  
514-495-6571  
*Jeunes adultes ( 18 à 35 ans)*

**Groupe Conseil Saint-Denis**  
514-278-7211  
*Clientèles multiples*

**Intégration Jeunesse du Québec**  
514-598-7319  
*Jeunes, adultes et employeurs*

**L'Enjeu: Cap sur l'emploi**  
514-858-5288  
*Femmes, Femmes immigrantes*

**Les Services d'intégration professionnelle ( CJE Verdun)** 514-767-9971  
*Jeunes adultes ( 18 à 35 ans)*

**MIRE**  
514-598-7474  
*Clientèles multiples*

**OPJ +**  
514-281-1030  
*Clientèles multiples*

**PITREM**  
514-356-3226 *Jeunes*

**RESO**  
514-931-5737  
*Clientèles multiples*

**Service d'Intégration  
au Marché du travail  
par Objectifs**  
514-277-6776  
*Nouveaux arrivants*

**SORIF**  
514-271-3866  
*Femmes chefs de  
famille  
monoparentale*

**SAE La Boussole,  
YMCA Centre-ville**

514-849-8393  
*Judiciarisés et  
femmes avec enfants  
à charge*

## **OUTAOUAIS**

**RÉHABEX**  
819-776-2777

Gatineau et 3 points  
de services /  
Régional *Judiciarisés*

**Option Femmes**  
819-246-1725  
Gatineau  
*Femmes*

**Réseau Outaouais**  
ISP 819-770-7129  
Gatineau et 3 points  
de services  
*Clientèles multiples*

**Service Intégration  
Travail Outaouais**  
**SITO**  
819-776-2260  
Gatineau (Hull )  
*Personnes immigrantes*

## **QUÉBEC**

**Centre d'apprentissage  
intensif de Québec**  
418-522-6445  
Québec  
*Clientèles multiples*

**Gestion Jeunesse**  
418-648-2351  
Québec  
Jeunes

**Centre de  
ressources pour les  
familles militaires**  
**Valcartier**  
418-844-6060  
Courcelette et  
Sainte-Foy  
*Communauté  
militaire et  
anglophones civile*

**La Jonction**  
418-529-5711  
Québec  
*Judiciarisés*

## **SAGUENAY-LAC- SAINT-JEAN**

**Accès-Travail-  
Femmes & Accès-  
Travail- Emploi**  
418-695-0834  
Jonquière et  
Chicoutimi  
*Femmes tout âge  
et, personnes 35  
ans et plus*

**Équitem**  
418-668-5243  
Alma et autres  
points de services  
*Judiciarisés*