



ÉTUDE

La régionalisation de l'immigration : une mosaïque d'initiatives en quête de cohérence



Marie-Thérèse Chicha, Ph. D.
Professeure titulaire,
École de relations industrielles,
Université de Montréal

Tania Saba, Ph. D., CRHA Distinction Fellow
Titulaire de la Chaire BMO en diversité et
gouvernance et professeure titulaire,
École de relations industrielles,
Université de Montréal

Remerciements :

Cette étude n'aurait pu voir le jour sans le précieux soutien de Jérôme Marsais du CCPI et d'Émilie Bouchard de la TCRI, à qui nous adressons nos plus sincères remerciements. Nous tenons également à remercier les membres du comité de recherche du CCPI pour leurs commentaires et suggestions.

Notre reconnaissance va aussi à Jo-Ann Marie Johnson, doctorante en relations industrielles et Myriam Bernet, professionnelle de recherche, toutes deux rattachées à la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal.

Enfin, un immense merci aux personnes qui ont généreusement accepté de répondre au sondage et de participer aux entretiens avec ouverture et engagement.

Le contenu de cette étude relève de la seule responsabilité des deux autrices.

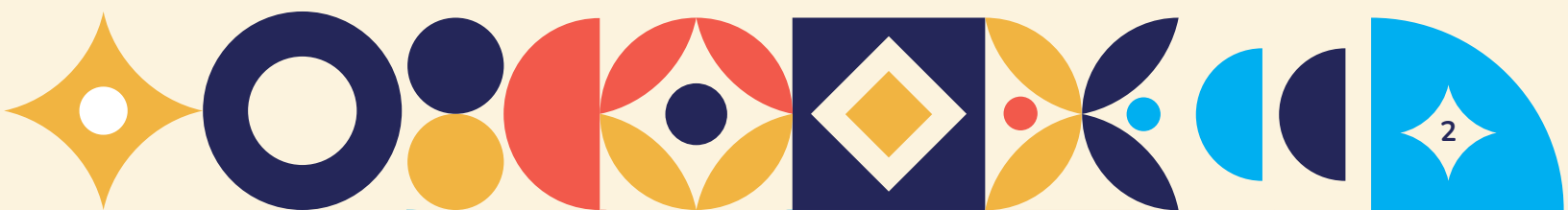
Comment citer cette étude?

Chicha, M.-T. et Saba T. (2025), *La régionalisation de l'immigration : une mosaïque d'initiatives en quête de cohérence*, Montréal : Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal et Comité consultatif – Personnes immigrantes (CCPI).

Avec la participation financière de :

Québec 

ISBN : 978-2-9817948-4-0
2025



Marie-Thérèse Chicha

Marie-Thérèse Chicha, Ph. D, est économiste et professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle a été titulaire de la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal de 2013 à 2021. En 2015, elle a fondé l'École d'été sur l'immigration, l'équité et la diversité sur le marché du travail. Elle est consultée comme experte sur les questions de discrimination systémique ainsi que sur les politiques d'égalité et d'équité salariale au Québec, au Canada ainsi qu'à l'international. Elle a dirigé de nombreuses recherches et rédigé plusieurs articles et ouvrages, notamment sur la discrimination systémique en emploi, les politiques d'accès à l'égalité, les politiques d'équité salariale et la déqualification des immigrants.

En reconnaissance de sa contribution scientifique et sociale à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, elle a reçu en 2015, le Prix du Gouverneur général en commémoration de l'affaire « personne »; en 2019, le Prix ACFAS Pierre-Dansereau pour l'engagement social; en 2020, le Prix Égalité Thérèse-Casgrain, catégorie Hommage, du Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec; en 2021, le Prix Droits et Libertés de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En novembre 2022, elle a reçu un prix honorifique de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) en reconnaissance de sa contribution majeure à l'adoption de la loi sur l'équité salariale du Québec.

Enfin, toujours en novembre 2022, elle a reçu du gouvernement du Québec, le prix Marie-Andrée Bertrand qui est « la plus haute distinction attribuée à une personne qui a mené une carrière remarquable en recherche et dont l'envergure et la qualité scientifique des travaux ont mené au développement et à la mise en œuvre d'innovations sociales d'importance, conduisant au mieux-être des individus et des collectivités »



Tania Saba

Tania Saba, Ph. D., CRHA Distinction Fellow, est fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance et professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ses expertises couvrent les domaines de la gestion de la diversité, du vieillissement de la main-d'œuvre, des différences de valeurs intergénérationnelles, des transformations de l'organisation du travail et des compétences futures. Tania collabore à d'importants projets de recherche avec des organismes publics et privés sur les questions d'équité en emploi et d'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

En 2021, l'Association canadienne des relations industrielles lui décernait le prix Gérard Dion visant à reconnaître des personnes ou des organisations qui ont marqué le champ des relations industrielles.

Tania Saba dirige le pôle du Québec et des communautés francophones du Canada dans le cadre du projet du Portail de connaissances sur les femmes en entrepreneuriat (WEKH) mené par le Diversity Institute de Toronto Metropolitan University dont elle est membre.

Elle est directrice responsable de l'EDI et siège au comité exécutif de l'OBVIA (Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique). Elle est membre affiliée au Centre des compétences futures (Future Skills Centre), à IVADO, au CÉRIUM (Centre d'études internationales de Montréal et au CRIMT (Centre interuniversitaire sur la mondialisation et le travail).





Table des matières

2	Remerciements
3	Présentation de Marie-Thérèse Chicha
4	Présentation de Tania Saba
6	Liste des figures
7	Introduction
8	ÉTUDE QUANTITATIVE
8	Modèle d'analyse
9	Méthodologie et démarche
10	Les organismes participants
14	Le profil des personnes immigrantes desservies
19	Les facteurs facilitant l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes desservies
23	Les obstacles à la régionalisation de l'immigration
23	Les obstacles culturels et sociaux
24	Les infrastructures
25	Les obstacles dans les milieux de travail
26	La reconnaissance des acquis et le retour aux études chez les personnes immigrantes desservies
26	<i>La déqualification des personnes immigrantes desservies</i>
28	<i>Les raisons du recours au processus de reconnaissance des titres de compétences</i>
30	Les différences entre les organismes basés à Montréal et ceux en région
32	Faits saillants de l'étude quantitative
33	ÉTUDE QUALITATIVE
33	Méthodologie
34	Définition de la régionalisation de l'immigration
36	Les facteurs d'attraction
37	Accompagnement Québec, agents d'aide à l'intégration et conseillers en immigration régionale
40	Emplois en région
42	Les organismes communautaires
43	L'emploi : des avancées durables?
43	Le manque d'information des acteurs
45	La non-reconnaissance des diplômes étrangers et des compétences
46	La discrimination et la pénurie de main-d'œuvre
48	La francisation : le mouvement perpétuel
51	Le logement : des solutions convenables?
53	Le transport : des liens incomplets
54	Les services de garde : un recul pour les femmes immigrantes en région
56	Constats de nature transversale au sujet de la régionalisation de l'immigration
57	Faits saillants de l'étude qualitative
60	Recommandations
65	Conclusion
66	Bibliographie consultée

Liste des figures

- Figure 1 — Modèle d'analyse
- Figure 2 — Distribution des répondants selon les régions desservies
- Figure 3 — Les services offerts par les organismes
- Figure 4 — Les services régulièrement offerts par les organismes participants
- Figure 5 — La fréquence des statuts d'immigration desservis par les organismes participants
- Figure 6 — La fréquence des pays d'origine des personnes immigrantes desservies par les organismes participants
- Figure 7 — Les niveaux de scolarité des personnes immigrantes desservies par les organismes participants
- Figure 8 — Le niveau de maîtrise du français et de l'anglais des personnes immigrantes desservies par les organismes participants
- Figure 9 — La fréquence des domaines de formation des personnes immigrantes desservies par les organismes participants
- Figure 10 — La probabilité que les personnes immigrantes installées en région le demeurent, perception des organismes participants
- Figure 11 — La probabilité que les personnes immigrantes desservies occupent un emploi dans leur domaine professionnel
- Figure 12 — Les secteurs d'activité considérés favorables à l'intégration des personnes immigrantes desservies selon les organismes participants
- Figure 13 — L'utilité de certaines pratiques d'intégration socioprofessionnelle telles que perçues par les organismes participants
- Figure 14 — La fréquence de recours et satisfaction à l'égard des services publics et privés déclarées par les organismes participants
- Figure 15 — Les obstacles culturels et sociaux tels que perçus par les organismes participants
- Figure 16 — Les obstacles liés à l'infrastructure tels que perçus par les organismes participants
- Figure 17 — Les obstacles liés aux milieux de travail tels que perçus par les organismes participants
- Figure 18 — La déqualification des personnes immigrantes desservies telle que perçue par les organismes participants
- Figure 19 — La proportion de personnes immigrantes desservies qui font un retour aux études selon les organismes participants
- Figure 20 — La proportion de personnes immigrantes desservies qui ont fait des demandes d'évaluation comparative des études selon les organismes participants
- Figure 21 — Les raisons du recours au processus de reconnaissance des titres de compétences selon les organismes participants
- Figure 22 — Les raisons d'abandon du processus de reconnaissance des titres de compétences selon les organismes participants
- Figure 23 — Les options qui se présentent aux personnes immigrantes desservies lorsque le processus de reconnaissance des titres de compétences est abandonné
- Figure 24 — Les différences relatives aux profils des personnes immigrantes desservies par les organismes en région versus ceux à Montréal
- Figure 25 — Les obstacles notés par les organismes en région comme étant plus importants que ceux notés par les organismes basés à Montréal



Introduction

La régionalisation de l'immigration est une préoccupation récurrente des politiques québécoises. Déjà en 1991, l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration du gouvernement de Robert Bourassa affirmait qu'il fallait favoriser la régionalisation de l'immigration dans une perspective de développement régional. Cette récurrence traduit non pas le désir de maintenir ou développer des gains dans ce domaine, mais plutôt celui de réaliser des progrès tangibles, ce qui semblerait ardu. C'est pourquoi depuis cette période, et surtout récemment, des chercheurs ont essayé de cerner les causes de ce piétinement.

L'intérêt des pouvoirs publics pour la régionalisation de l'immigration semble avoir plusieurs objectifs. En ce qui concerne la région métropolitaine de recensement de Montréal, il s'agirait de réduire la concentration très élevée de personnes immigrantes afin de la répartir de façon plus équilibrée sur le territoire québécois. Cela en vue également de contrer le déclin démographique observé à divers degrés dans le reste du Québec. Du même coup, cette nouvelle répartition de l'immigration répondrait à un besoin criant ces dernières années, soit d'alléger la pénurie de main-d'œuvre qui limite le développement économique de certaines régions.

Un autre objectif serait de réduire la pression qui s'exerce sur l'offre de services publics dans la métropole, soit la santé, l'éducation, le transport ou encore des biens essentiels tels que le logement. De même, une plus grande dispersion territoriale des personnes immigrantes permettrait une mixité entre les communautés culturelles et entre celles-ci et la population locale des régions, évitant ainsi une ghettoïsation qui se manifeste par l'apparition de quartiers culturellement identifiés : historiquement à Montréal, le Quartier chinois, la Petite Italie; aujourd'hui, le Petit Maghreb, le Petit Liban, etc., de tels phénomènes traduiraient une intégration sociale inachevée de la population immigrante, ce qui devrait être évité.

Cette étude vise à examiner l'état de la situation actuelle de la régionalisation de l'immigration au Québec, à partir de deux études complémentaires respectivement de type quantitatif et qualitatif. L'étude quantitative repose sur un sondage exhaustif auprès des organismes communautaires relativement aux services de régionalisation de l'immigration et à leur impact perçu sur la population immigrante qu'ils desservent. L'étude qualitative examine en profondeur les défis que confrontent la régionalisation de l'immigration et le rôle de divers acteurs. Les deux études visent à établir un portrait des obstacles et souligner les avancées récentes de la régionalisation de l'immigration au Québec.

Nous présentons successivement chacune d'entre elles pour terminer par une synthèse et des recommandations communes.

ÉTUDE QUANTITATIVE

Modèle d'analyse

Le modèle d'analyse repose sur une approche structurée intégrant plusieurs éléments clés pour mieux comprendre les dynamiques de la régionalisation de l'immigration. Il a d'abord pris en compte le profil des organismes, en examinant leur mission, leurs ressources et leur capacité à accompagner les personnes immigrantes.

En parallèle, il s'est intéressé au profil des personnes immigrantes desservies, en tenant compte de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leurs parcours migratoires et de leurs aspirations professionnelles.

L'étude a exploré également les facteurs favorisant l'intégration socioprofessionnelle, notamment l'accès à l'emploi, aux services de soutien et aux réseaux professionnels. Par ailleurs, elle a mis en lumière les obstacles à l'intégration, qu'ils soient systémiques, institutionnels ou liés à des perceptions et des pratiques sur le marché du travail. Enfin, un aspect central du modèle concerne la reconnaissance des titres de compétences, qui joue un rôle déterminant dans l'accès à des emplois qualifiés et dans la mobilité professionnelle des personnes immigrantes en région.

Figure 1 : Modèle d'analyse



Méthodologie et démarche

Un questionnaire mixte (quantitatif et qualitatif) composé de 27 questions a été élaboré sur SurveyMonkey et diffusé progressivement à partir du 8 janvier. Les premiers envois ont été effectués auprès de cinq réseaux (quatre à Montréal et un à Québec) et de 33 organismes (dont huit à Montréal). Des relances ont été effectuées à différentes dates : le 10 janvier auprès de deux réseaux, le 13 janvier auprès de 19 organismes et réseaux, le 15 janvier auprès de 16 organismes, le 17 janvier auprès de deux organismes, et enfin, le 20 janvier auprès de huit organismes.

Les réseaux partenaires ont soutenu la diffusion du questionnaire en relayant l'invitation par courriels, infolettres et publications sur leurs réseaux sociaux. L'Alliance des centres-conseils en emploi AXTRA a envoyé un courriel à ses 94 organismes membres répartis sur 16 régions, suivi d'un partage sur LinkedIn et Facebook. Le Réseau des carrefours jeunesse emploi du Québec (RCJEQ), comptant 71 membres, a invité ses partenaires à répondre et à intégrer l'annonce dans une infolettre. Le réseau des services spécialisés de main d'œuvre (RSSMO) a envoyé un courriel unique le 15 janvier à ses 50 organismes membres répartis dans 14 régions administratives. De son côté, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), qui regroupe une centaine de membres, a effectué un envoi initial suivi d'un rappel et d'une mention dans son infolettre. Place aux jeunes en région n'a pas confirmé son partage, mais plusieurs réponses ont été obtenues via ce réseau.

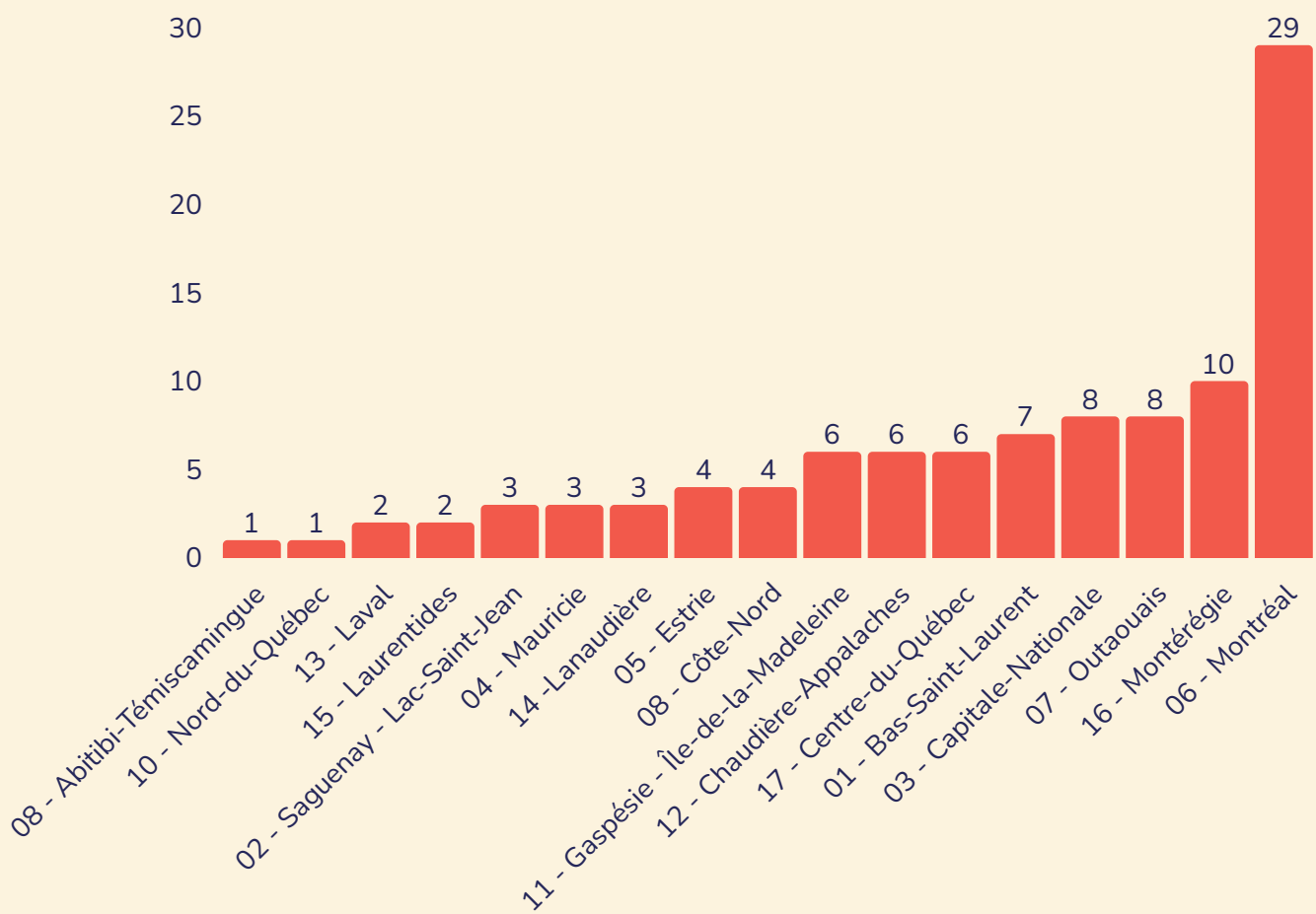
Deux organismes ont décliné l'invitation, indiquant qu'ils ne travaillaient pas sur la régionalisation de l'immigration : le Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic Bordeaux-Cartierville (Cje ABC) à Montréal et le Carrefour jeunesse-emploi (Cje) Vallée-de-la-Gatineau en région.

Initialement fixée au 17 janvier, la date limite a été repoussée au 20 janvier à minuit afin de permettre aux organismes qui en ont fait la demande, de compléter le questionnaire.

Les organismes participants

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des interventions ou des cas analysés selon les régions administratives du Québec. Les 29 organismes de la région de Montréal (06) desservent également d'autres régions administratives du Québec. La Montérégie (16) et l'Outaouais (07) suivent avec 10 et 8 organismes respectivement. Sept organismes desservent le Bas-Saint-Laurent (01) à 1 seul l'Abitibi-Témiscamingue (08) et le Nord-du-Québec (10).

Figure 2 : Distribution des répondants selon les régions desservies



Les services proposés visent à accompagner les personnes immigrantes tout au long de leur processus d'intégration. Ils incluent l'**accompagnement prédépart** et celui à partir de Montréal, ainsi que des **services gouvernementaux** pour l'obtention de documents essentiels (Numéro d'assurance sociale — NAS, Carte d'assurance maladie auprès de la Régie de l'assurance maladie - RAMQ, permis de conduire) et l'accès à diverses prestations, crédits d'impôt, et services de traduction.

Figure 3 : Les services offerts par les organismes

Accompagnement

- Prédépart
- Depuis Montréal

Logement

- Soutien à la recherche de logement
- Informations sur les droits des locataires
- Rendez-vous

Réseautage

- Professionnel
- Séjour exploratoire
- Activités interculturelles
- 5 à 7, activités d'intégration

Emploi

- Information sur le marché du travail
- Évaluation de l'employabilité
- Soutien à la recherche d'emploi (rédaction de CV et de lettres de présentation, simulations d'entrevues)
- Accompagnement et suivi en emploi
- Développement de compétences socioprofessionnelles
- Contact avec les employeurs potentiels
- Évaluation comparative des études
- Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint ou la conjointe

Services gouvernementaux

- NAS - RAMQ - Permis de conduire
- Diverses prestations, Crédits d'impôts - Impôts
- Traduction

Services de santé

- Rendez-vous
- Accompagnement

Services scolaires

- Inscription à des cours de francisation et suivi
- Offres d'ateliers de francisation
- Retour aux études

École/garderie

- Inscription
- Suivi



En matière de logement, un soutien est offert pour la recherche, des informations sur les droits des locataires, et des rendez-vous. **Les services de santé** couvrent l'accompagnement et la prise de rendez-vous, tandis que le **réseautage** facilite l'intégration par des activités professionnelles, exploratoires et interculturelles, comme des 5 à 7.

Les services scolaires englobent l'inscription à des cours de francisation, des ateliers linguistiques, et le retour aux études. En emploi, l'accompagnement va de l'information sur le marché du travail à l'aide à la rédaction de CV, les simulations d'entrevues, et le développement de compétences socioprofessionnelles, incluant un appui pour le conjoint ou la conjointe. Enfin, l'inscription et le suivi dans les écoles et garderies complètent l'offre de services pour les familles.

Le graphique ci-après met en évidence les services les plus fréquemment offerts aux personnes immigrantes. Les services liés à l'**emploi** dominent largement. L'information sur le marché du travail (88 %) est la plus proposée, suivie du soutien à la recherche d'emploi (80 %) et de l'accompagnement et du suivi en emploi (74 %). Ces services reflètent l'importance accordée à l'intégration économique et à l'accès à des opportunités professionnelles pour les nouveaux arrivants.

Parmi les autres services fréquemment offerts, on trouve l'**évaluation de l'employabilité** (70 %), le contact avec des employeurs potentiels (58 %), ainsi que le développement de compétences socioprofessionnelles (58 %). Ces éléments soulignent l'attention portée à l'amélioration des compétences et le soutien direct pour entrer sur le marché du travail.

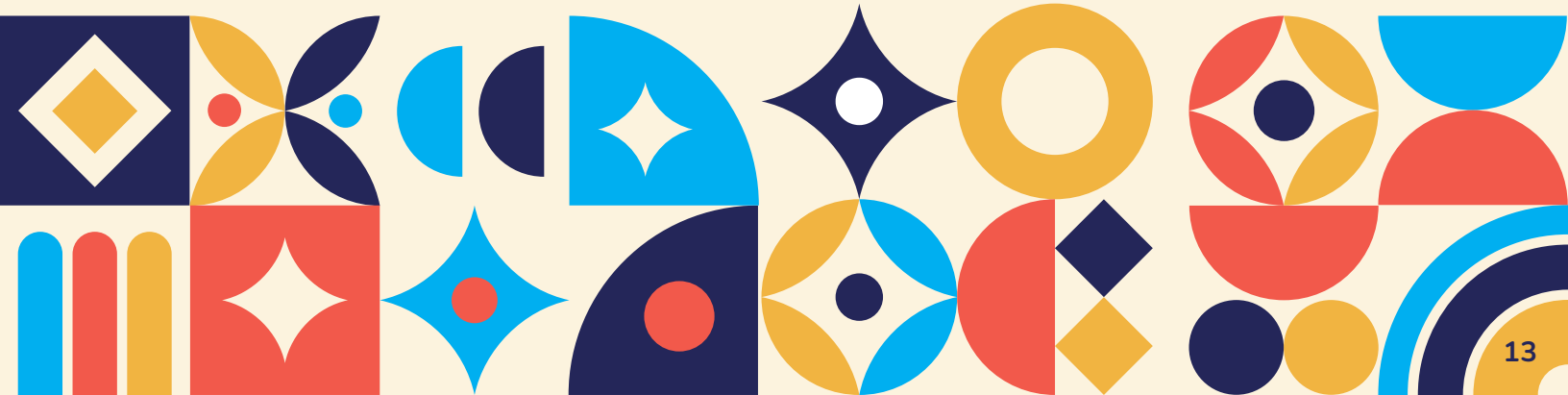
Les services moins fréquents, néanmoins significatifs, incluent les **activités interculturelles de réseautage** (51 %), l'accès aux documents gouvernementaux (46 %) comme le NAS et la RAMQ, ainsi que les cours de francisation (45 %). Ces prestations contribuent à faciliter l'intégration sociale et culturelle des personnes immigrantes.



Figure 4 : Les services régulièrement offerts par les organismes participants (%)



En revanche, les services de santé, l'accompagnement pré-départ et la traduction sont parmi les moins proposés, ce qui indique des lacunes potentielles dans ces domaines. Ces disparités pourraient signaler des possibilités d'amélioration pour mieux répondre aux besoins variés des nouveaux arrivants.



Le profil des personnes immigrantes desservies

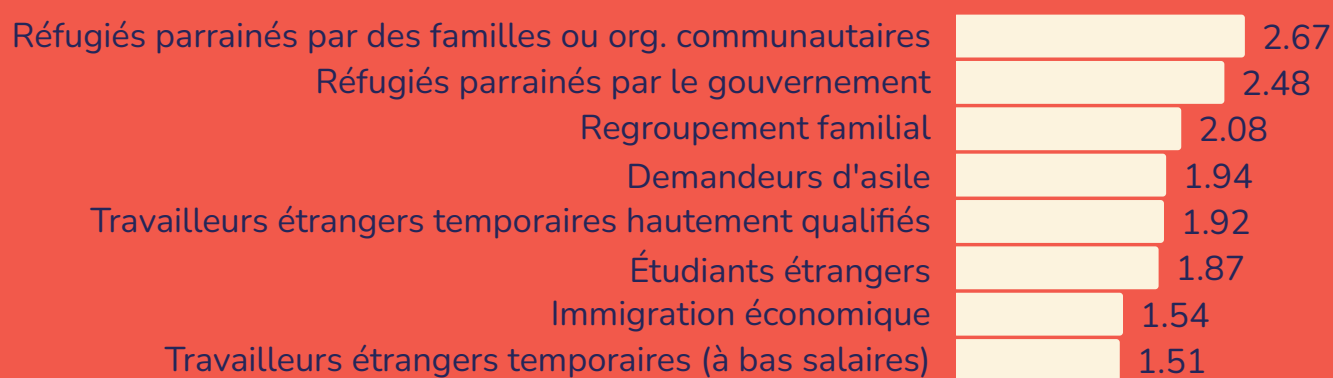
La distribution des organismes selon la fréquence des statuts d'immigration des personnes qu'ils desservent révèle que les **réfugiés parrainés par des familles ou des organisations communautaires** et les **réfugiés parrainés par le gouvernement** représentent les groupes les plus desservis, ce qui reflète probablement l'importance des besoins en soutien pour ces populations vulnérables.

Le **regroupement familial** suit, et une présence notable de ce statut est relevée parmi les bénéficiaires des services offerts par les organismes. Les **demandeurs d'asile** et les **travailleurs étrangers temporaires hautement qualifiés** sont également bien représentés, ce qui souligne l'intérêt porté à ces groupes en raison de leurs besoins spécifiques en matière d'intégration et d'accès aux services.

À l'autre extrémité du spectre, les **travailleurs étrangers temporaires à bas salaires** et les personnes issues de **l'immigration économique** sont les personnes les moins souvent desservies. Cette situation peut être attribuée à une perception de moindre vulnérabilité ou à une autonomie accrue dans l'accès aux ressources pour ces groupes, bien qu'ils puissent également rencontrer des obstacles significatifs.

Enfin, les **étudiants étrangers** occupent une position intermédiaire, ce qui reflète un besoin modéré en termes de services d'intégration et de soutien. Cette répartition met en lumière des priorités différenciées selon les statuts d'immigration et les ressources allouées par les organismes.

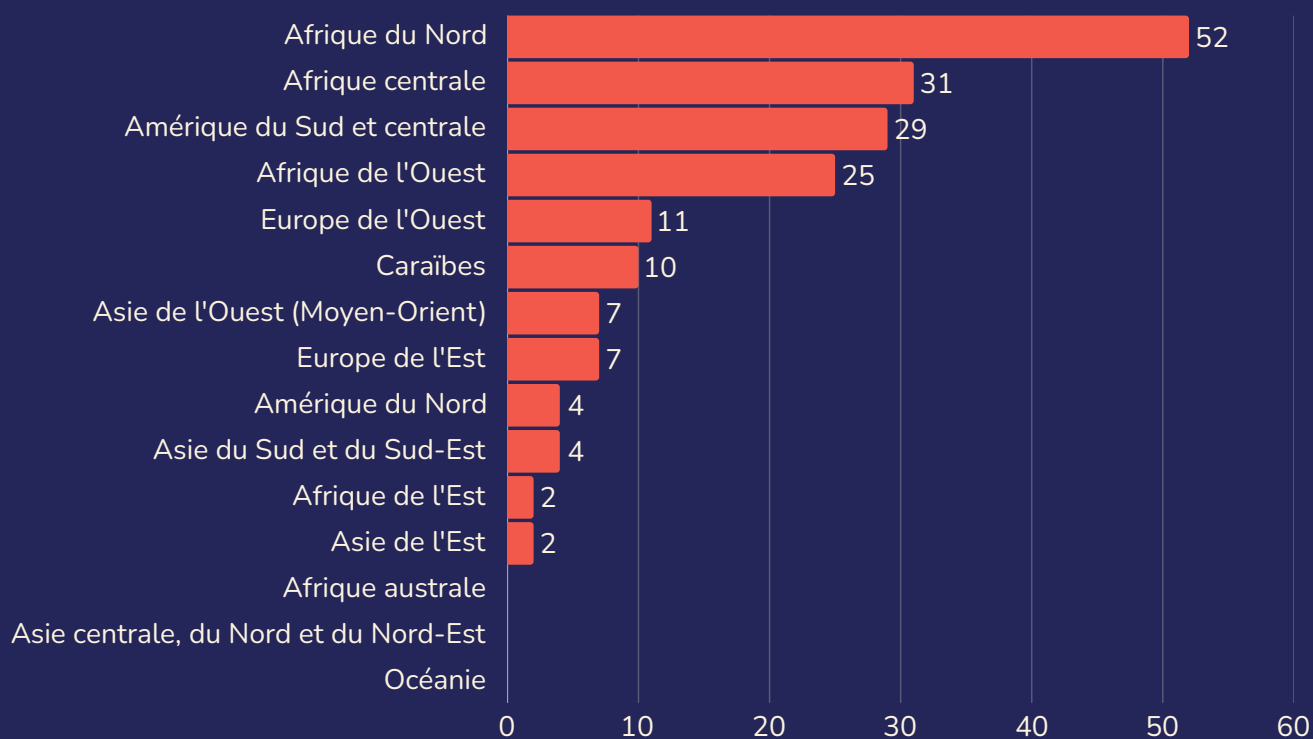
Figure 5 : La fréquence des statuts d'immigration desservis par les organismes participants



La diversité des origines des personnes immigrantes desservies par les organismes montre une concentration notable sur l'Afrique du Nord, l'Afrique centrale et l'Amérique du Sud et centrale.

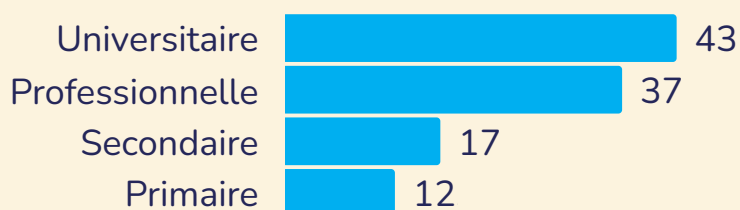
Ces résultats reflètent probablement des flux migratoires spécifiques, des besoins accrus ou des politiques d'accueil ciblées. Les données complètes sur cette répartition sont présentées dans le graphique ci-dessous.

Figure 6 : La fréquence des pays d'origine des personnes immigrantes desservies par les organismes participants (%)



Les données montrent que la majorité des personnes immigrantes desservies possèdent une scolarité universitaire (43 %) ou professionnelle (37 %), indiquant un fort niveau de qualification. En revanche, les niveaux secondaire (17 %) et primaire (12 %) sont moins représentés, ce qui peut refléter un moindre accès ou recours aux services pour ces groupes.

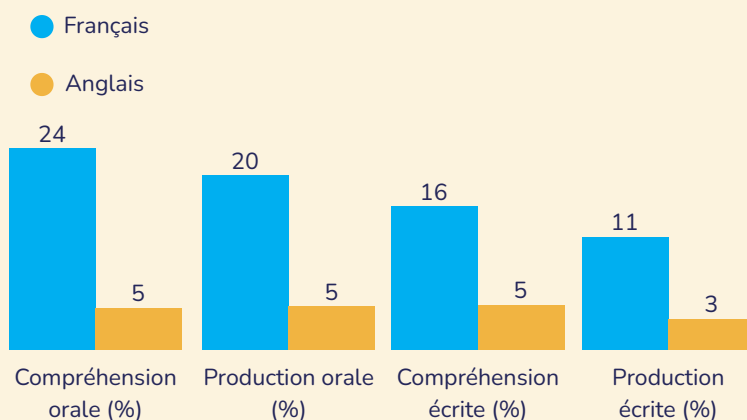
Figure 7 : Les niveaux de scolarité des personnes immigrantes desservies par les organismes participants (%)



Cette répartition souligne l'importance d'adapter les interventions aux besoins spécifiques de chaque niveau de scolarité, notamment en matière de reconnaissance des diplômes, d'intégration professionnelle et de formation de base pour les moins scolarisés. Une collaboration accrue avec les employeurs et institutions éducatives pourrait renforcer leur inclusion.

Les niveaux de maîtrise du français et de l'anglais restent globalement modestes parmi les personnes immigrantes desservies. En français, la compréhension orale (24 %) et la production orale (20 %) affichent les meilleurs résultats, mais restent en deçà d'un niveau généralisé élevé. Les compétences écrites sont particulièrement faibles, avec seulement 11 % pour le français et 3 % pour l'anglais. La maîtrise de l'anglais, toutes compétences confondues, est marginale (3 à 5 %), reflétant des défis importants pour ces populations. Ces données suggèrent la nécessité de renforcer l'acquisition des langues officielles, tant à l'écrit qu'à l'oral, pour favoriser leur inclusion sociale et économique.

Figure 8 : Le niveau de maîtrise du français et de l'anglais des personnes immigrantes desservies par les organismes participants



Nous avons recueilli des données pour mettre en évidence les domaines de formation les plus fréquents parmi les personnes immigrantes desservies. Les formations en informatique et mathématiques (33 %), ainsi qu'en soins de santé, en pharmacie et en sciences de l'administration (32 % chacune), dominent largement. Ces domaines reflètent une forte présence de qualifications techniques et professionnelles. Les formations en génie et technologie (27 %) suivent de près, indiquant une concentration dans des secteurs à forte demande.

Cependant, les domaines comme les sciences humaines, sociales, et la mécanique/construction ne représentent que 15 %, tandis que les sciences fondamentales, les arts, et les domaines liés au travail social ou linguistique restent minoritaires (4 à 6 %). Les professions en droit et en agriculture sont encore plus rares (2 à 4 %).

Ces données révèlent une concentration dans des secteurs spécialisés, soulignant le potentiel d'intégration dans des emplois qualifiés, mais aussi la nécessité d'accompagner les formations sous-représentées pour mieux répondre à une diversité de besoins socioéconomiques.

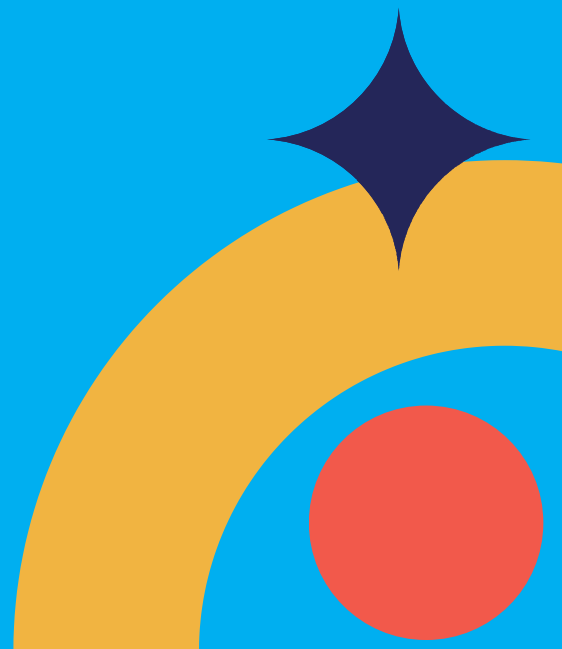
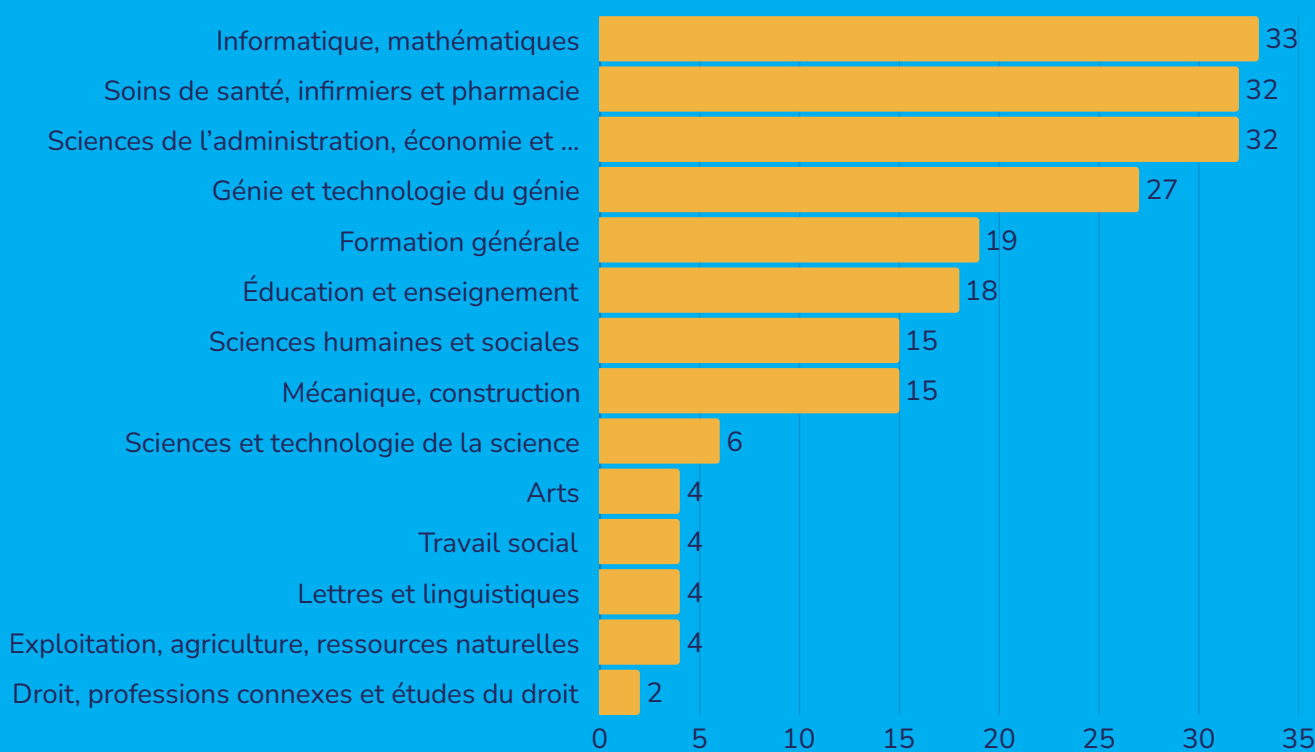
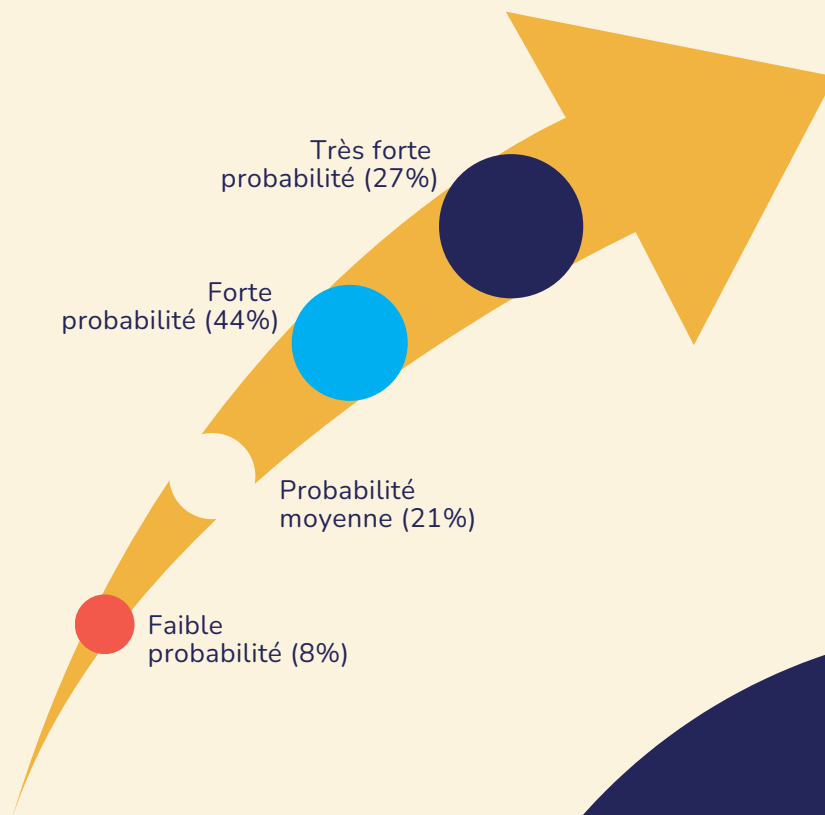


Figure 9 : La fréquence des domaines de formation des personnes immigrantes desservies par les organismes participants (%)



Le graphique ci-dessous montre que 8 % des organismes perçoivent une faible probabilité que les personnes immigrantes demeurent en région, 21 % estiment cette probabilité moyenne, 44 % la considèrent forte, et 26 % la jugent très forte.

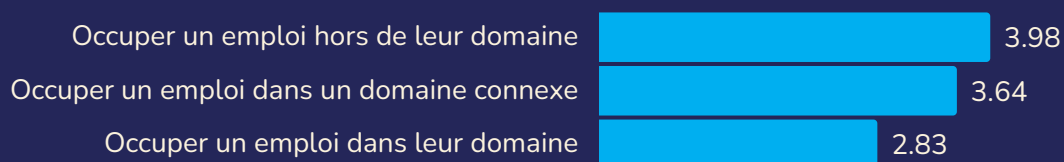
Figure 10 : La probabilité que les personnes immigrantes installées en région le demeurent, perception des organismes participants (%)



Les facteurs facilitant l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes desservies

Les organismes qui ont participé à l'étude ont révélé que les personnes immigrantes desservies ont des chances relativement faibles d'occuper un emploi directement dans leur domaine professionnel. Ces chances augmentent pour un emploi dans un domaine connexe et sont encore plus élevées pour un emploi hors de leur domaine. Ces données reflètent les défis liés à la reconnaissance des compétences et des qualifications, qui peuvent limiter l'accès à des emplois correspondant pleinement à leur formation.

Figure 11 : La probabilité que les personnes immigrantes desservies occupent un emploi dans leur domaine professionnel

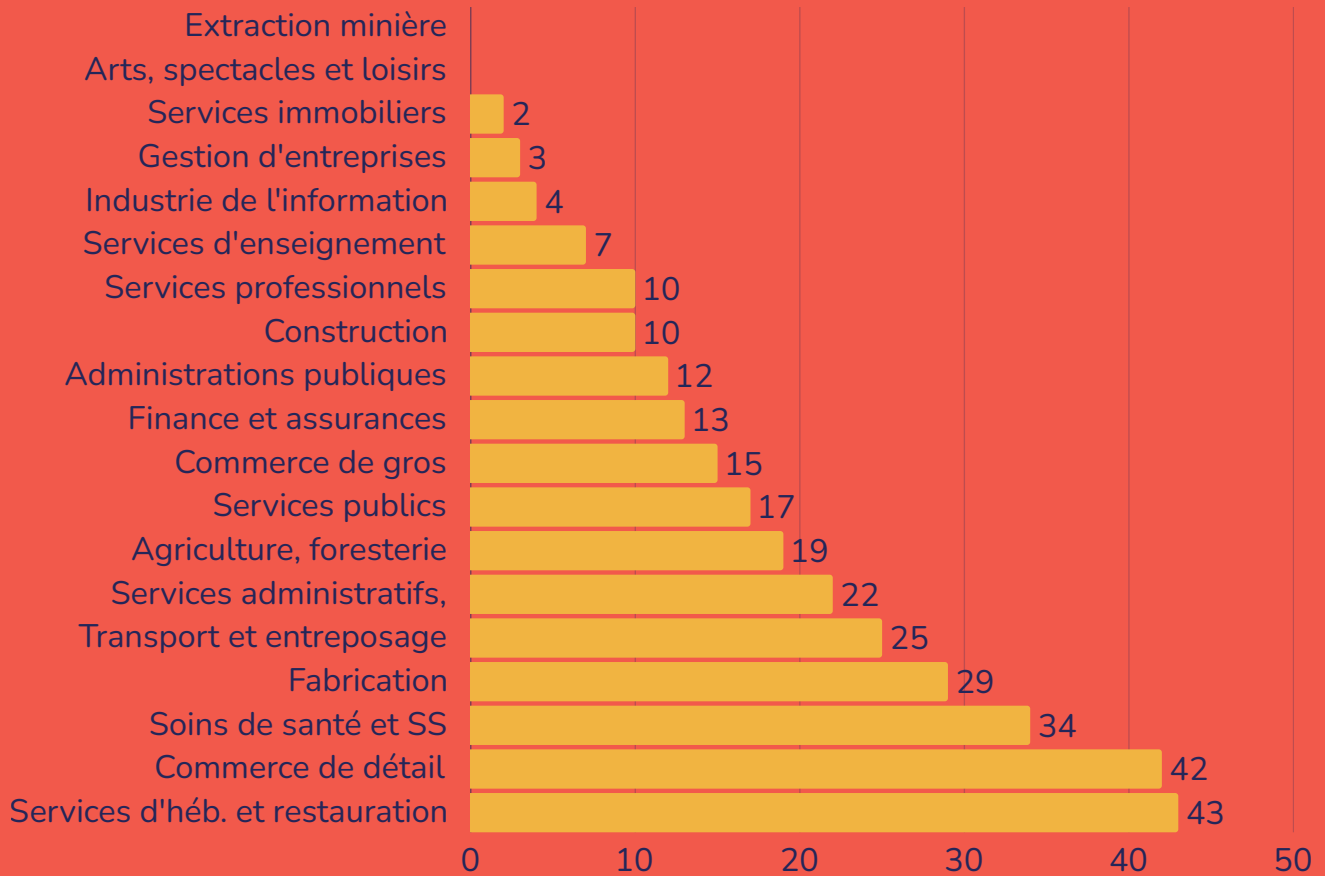


Si l'on examine la répartition des organismes selon les secteurs d'activité jugés propices au recrutement des personnes immigrantes desservies, on constate que les secteurs les plus cités incluent les services d'hébergement et de restauration (43 %), le commerce de détail (42 %), et les soins de santé et l'assistance sociale (34 %), indiquant une forte demande de main-d'œuvre dans ces domaines.

D'autres secteurs comme la fabrication (29 %), le transport et l'entreposage (25 %), et les services administratifs (22 %) sont également considérés comme importants. Les secteurs plus spécialisés, tels que l'extraction minière (3 %), les arts, spectacles et loisirs (4 %), ou les services immobiliers (7 %), sont moins fréquemment perçus comme favorables.

Ces données révèlent que les secteurs offrant des emplois accessibles avec des compétences variées sont jugés plus propices à l'intégration, tandis que les secteurs spécialisés pourraient nécessiter un soutien supplémentaire pour accroître leur accessibilité.

Figure 12 : Les secteurs d'activité considérés favorables à l'intégration des personnes immigrantes desservies selon les organismes participants

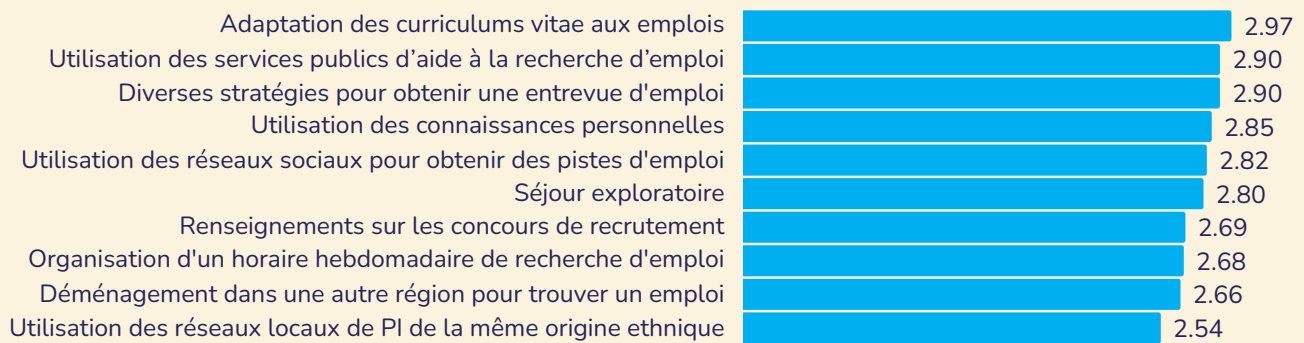


Les organismes ont été interrogés sur l'utilité des différents services qu'ils utilisent pour accompagner les personnes immigrantes dans leur recherche d'emploi. L'adaptation des curriculums vitæ aux emplois arrive en tête, suivie de l'utilisation des services publics d'aide à l'emploi et de stratégies pour obtenir une entrevue. Ces résultats soulignent l'importance des approches ciblées pour maximiser les opportunités d'intégration professionnelle.

L'utilisation des connaissances personnelles et des réseaux sociaux est également bien notée, démontrant que les réseaux informels jouent un rôle clé. En revanche, des initiatives comme le déménagement en région ou l'utilisation des réseaux locaux de la même origine ethnique sont perçues comme moins utiles, peut-être en raison de leurs contraintes ou de leur impact limité.

Ces observations mettent en évidence la valeur des outils pratiques et du réseautage, tout en appelant à optimiser les initiatives moins efficaces.

Figure 13 : L'utilité de certaines pratiques d'intégration socioprofessionnelle telles que perçues par les organismes participants



Le graphique compare la fréquence d'utilisation de certains services ou ressources et le niveau de satisfaction des répondants. Les cours de francisation ou de français figurent parmi les services les plus utilisés, avec une fréquence de 34 %, mais le niveau de satisfaction, légèrement inférieur à 30 %, indique que les attentes ne sont pas entièrement comblées. Les services liés à l'alimentation, bien qu'utilisés par 31 % des répondants, se distinguent par un niveau de satisfaction élevé (38 %), suggérant qu'ils répondent bien aux besoins. En revanche, les garderies ou les Centres de la petite enfance (CPE) et l'aide financière, bien que toutes deux utilisées par 26 % des répondants, affichent des écarts marqués : la satisfaction pour les garderies est faible (15 %), tandis qu'elle atteint 28 % pour l'aide financière, révélant une perception plus positive de cette dernière.

Pour les services liés à la santé et au bien-être ainsi qu'au logement, la fréquence d'utilisation est de 24 %, mais le niveau de satisfaction est inférieur, avec respectivement 20 % et 18 %. Ces résultats signalent des lacunes dans ces domaines essentiels. Les services ayant les fréquences d'utilisation les plus faibles, comme l'acquisition ou le perfectionnement linguistique (19 %), la recherche d'emploi (18 %) et la formation professionnelle (15 %), montrent des niveaux de satisfaction variables. La formation professionnelle se démarque avec une satisfaction élevée de 34 %, malgré une faible utilisation, suggérant un service de qualité, mais potentiellement sous-utilisé. À l'inverse, l'acquisition linguistique affiche un niveau de satisfaction limité (23 %), reflétant des défis en termes de qualité ou d'accessibilité, tandis que la recherche d'emploi, avec une satisfaction modérée de 29 %, indique des résultats mitigés.

En somme, les services les plus utilisés, notamment la francisation, l'alimentation et l'aide financière, restent essentiels, mais des améliorations sont nécessaires, en particulier dans des secteurs critiques comme le logement, la santé et les garderies. La formation professionnelle, bien que peu sollicitée, semble bien répondre aux attentes, soulignant l'importance de mieux promouvoir ce service.

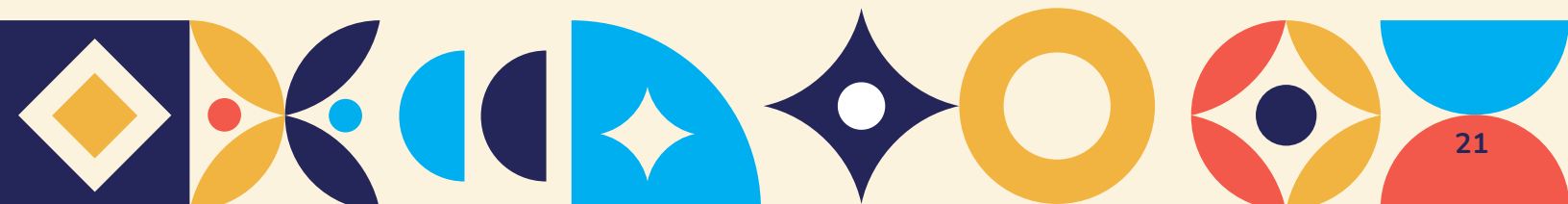
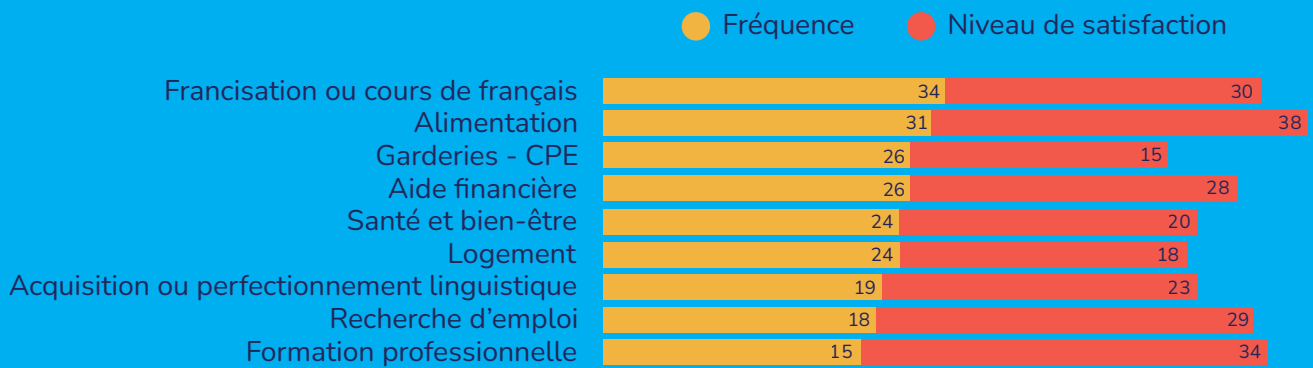


Figure 14 : La fréquence de recours et satisfaction à l'égard des services publics et privés déclarées par les organismes participants (%)



Les obstacles à la régionalisation de l'immigration

Les défis liés à l'intégration et à l'inclusion dans différents contextes, qu'ils soient sociaux ou professionnels, s'articulent autour de plusieurs obstacles clés. Parmi eux, les **obstacles culturels et sociaux**, les **problèmes d'infrastructures**, la **reconnaissance des titres de compétences** et les **difficultés au sein des milieux de travail** jouent un rôle central.

Ces barrières nécessitent des solutions adaptées pour favoriser l'égalité des chances et le plein potentiel de participation de tous.

Obstacles culturels et sociaux

Infrastructures

Reconnaissance des titres de compétences

Obstacles dans les milieux de travail

Les obstacles culturels et sociaux

Les principaux obstacles culturels et sociaux rencontrés ont été classés selon leur importance moyenne. Le défi le plus significatif concerne la reconnaissance des qualifications au Québec et reflète la difficulté pour de nombreuses personnes, notamment immigrantes, de voir leurs compétences ou diplômes valorisés. Le manque d'expérience professionnelle au Québec suit de près et illustre une barrière majeure. Cette expérience est souvent exigée par les employeurs, mais difficile à surmonter sans une première opportunité.

Les manques de maîtrise des codes linguistiques et culturels obtiennent une importance moyenne, signalant des difficultés à s'adapter aux normes implicites et à la langue, éléments essentiels à l'intégration sociale et professionnelle. La méconnaissance des règles et procédures met en lumière des lacunes dans l'accès ou la compréhension des pratiques organisationnelles ou institutionnelles, limitant les opportunités pour certaines personnes. Le manque d'information sur les postes vacants reflète une déficience dans la communication ou l'accessibilité des offres d'emploi.

Enfin, bien que l'origine ethnique et les croyances ou la religion soient perçues comme des obstacles moins importants, ces facteurs restent des sources potentielles de discrimination ou d'exclusion, influençant les expériences individuelles. En somme, les résultats soulignent que les barrières structurelles comme la reconnaissance des qualifications et l'expérience locale sont particulièrement problématiques, tandis que les dimensions culturelles et linguistiques appellent à des initiatives de soutien adaptées.

Figure 15 : Les obstacles culturels et sociaux tels que perçus par les organismes participants



Les infrastructures

Les organismes ont eu à se prononcer sur l'accessibilité des infrastructures en mettant en lumière deux obstacles majeurs liés à l'accès aux services essentiels. La difficulté d'accès aux garderies et aux CPE se distingue comme le problème le plus important. Cela reflète une contrainte significative pour de nombreuses familles, notamment en termes de disponibilité et d'accessibilité financière des services de garde. L'inadéquation du réseau de transport est relevée comme étant un autre défi crucial qui affecte la mobilité des individus, particulièrement pour accéder à l'emploi, aux services ou à d'autres opportunités. Ces résultats révèlent l'importance de renforcer l'infrastructure des services de garde et d'améliorer le réseau de transport pour favoriser une participation équitable et efficace à la vie sociale et économique.

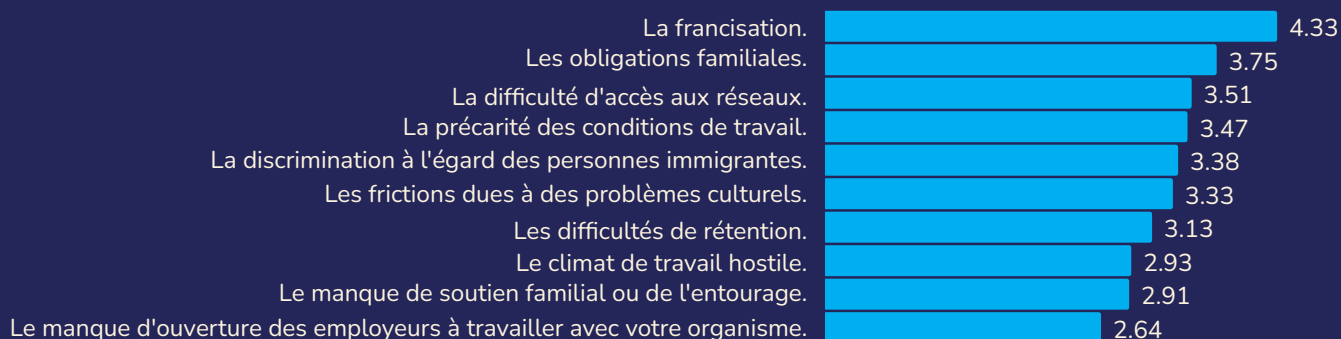
Figure 16 : Les obstacles liés à l'infrastructure tels que perçus par les organismes participants



Les obstacles dans les milieux de travail

Les organismes considèrent que la francisation représente la barrière la plus importante parmi les obstacles à l'intégration. Elle est suivie par les obligations familiales et la difficulté d'accès aux réseaux. Cependant, des obstacles liés aux milieux de travail se démarquent également, tels que la précarité des conditions de travail, la discrimination à l'égard des personnes immigrantes et le climat de travail hostile. Ces résultats soulignent que, bien que des enjeux externes comme la langue et les obligations personnelles soient prépondérants, les dynamiques internes aux milieux de travail — qu'il s'agisse de pratiques discriminatoires ou de conditions de travail peu favorables — constituent aussi des freins significatifs à l'intégration et à la rétention des personnes immigrantes.

Figure 17 : Les obstacles liés aux milieux de travail tels que perçus par les organismes participants

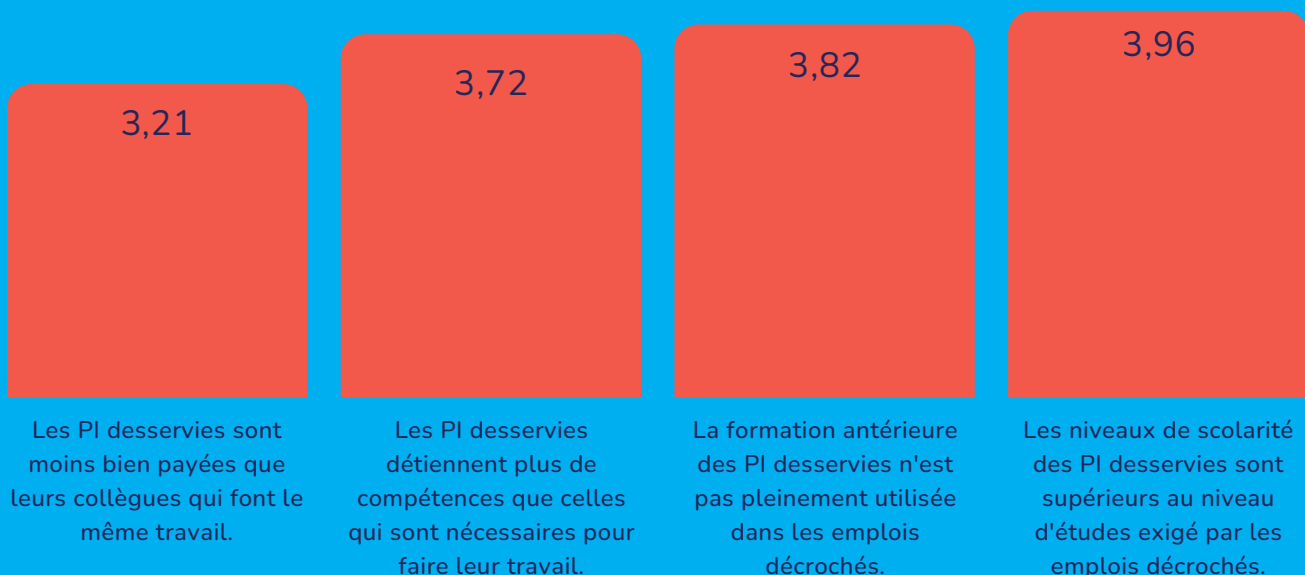


La reconnaissance des acquis et le retour aux études chez les personnes immigrantes desservies

— La déqualification des personnes immigrantes desservies

Les organismes notent plusieurs inégalités et déséquilibres auxquels les personnes immigrantes desservies sont confrontées dans le milieu professionnel. Tout d'abord, elles perçoivent une rémunération inférieure à celle de leurs collègues qui effectuent le même travail, ce qui illustre une inégalité salariale persistante. De plus, ces personnes détiennent souvent des compétences qui dépassent celles nécessaires pour leur poste, ce qui reflète une sous-utilisation de leurs capacités. Leur formation antérieure n'est pas pleinement exploitée dans leurs emplois, ce qui indique un gaspillage de leur expertise acquise. Enfin, leurs niveaux de scolarité sont souvent supérieurs à ceux requis pour les postes occupés, avec le score le plus élevé du graphique, qui souligne une inadéquation importante entre leurs qualifications et les opportunités disponibles. Ces données révèlent une utilisation sous-optimale des talents et compétences des personnes immigrantes, ainsi qu'une reconnaissance professionnelle et salariale insuffisante.

Figure 18 : La déqualification des personnes immigrantes desservies telle que perçue par les organismes participants



Ce graphique reflète l'avis des organismes, qui estiment qu'un faible pourcentage de personnes fait un retour aux études. Après un pic de 24 % pour la tranche des 30 %, correspondant probablement aux individus qui voient encore une possibilité de réorientation ou de progression grâce aux études, la proportion chute rapidement. Dès la tranche des 60 %, les pourcentages deviennent très faibles, oscillant entre 2 % et 7 %, ce qui indique que peu de personnes envisagent ou accèdent à un retour en formation à ce stade. Selon les organismes, ces faibles proportions pourraient être attribuées à des obstacles comme le manque de temps, les responsabilités personnelles ou professionnelles, ou une perception limitée des bénéfices associés à une reprise des études.

Les organismes révèlent que la proportion de personnes immigrantes desservies faisant des demandes d'évaluation comparative des études est inégale. Elle reste faible (2 % à 7 %) dans les tranches inférieures et supérieures, mais atteint un pic de 35 % entre 60 % et 70 %, reflétant un intérêt accru à ce stade, probablement lié aux besoins du marché du travail ou à des opportunités spécifiques.

Figure 19 : La proportion de personnes immigrantes desservies qui font un retour aux études selon les organismes participants N=46

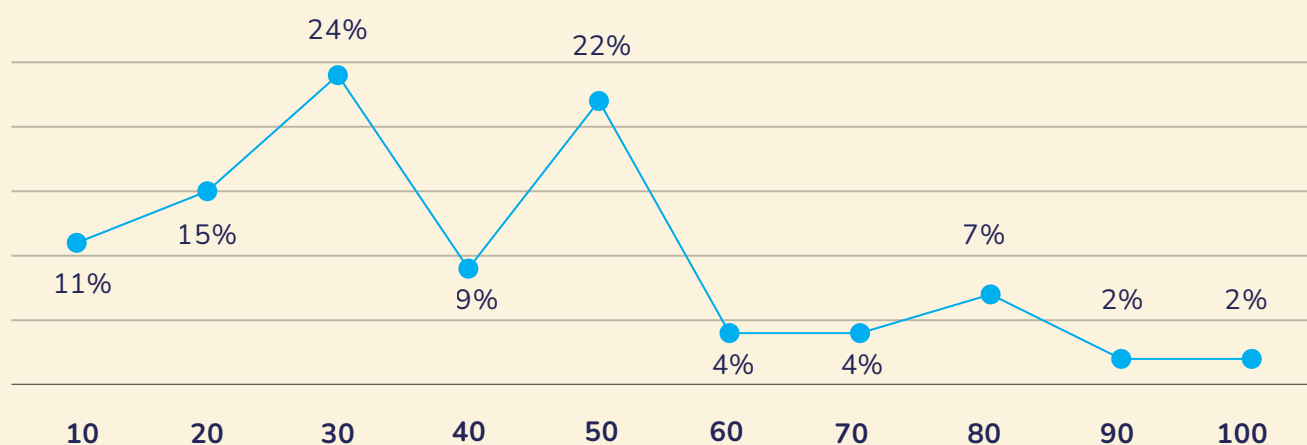
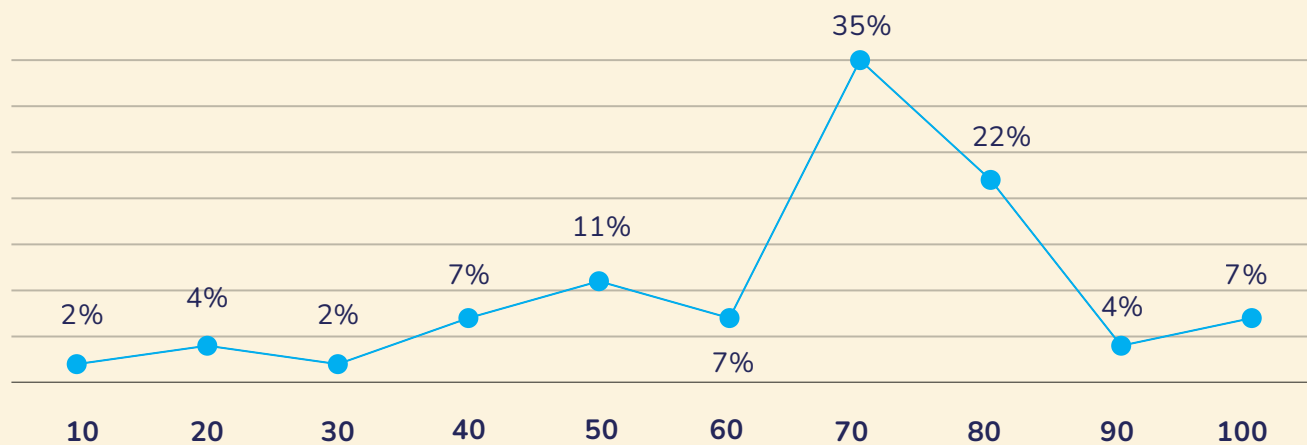


Figure 20 : La proportion de personnes immigrantes desservies qui ont fait des demandes d'évaluation comparative des études selon les organismes participants



— Les raisons du recours au processus de reconnaissance des titres de compétences

Les organismes affirment que les priorités des personnes immigrantes desservies se concentrent sur l'obtention d'un permis pour exercer une profession ou un métier réglementé au Canada (48 %), suivie de l'obtention d'un diplôme québécois ou d'une équivalence (47 %). La qualification auprès d'une association ou d'un ordre professionnel québécois est jugée moins prioritaire, avec seulement 38 %.

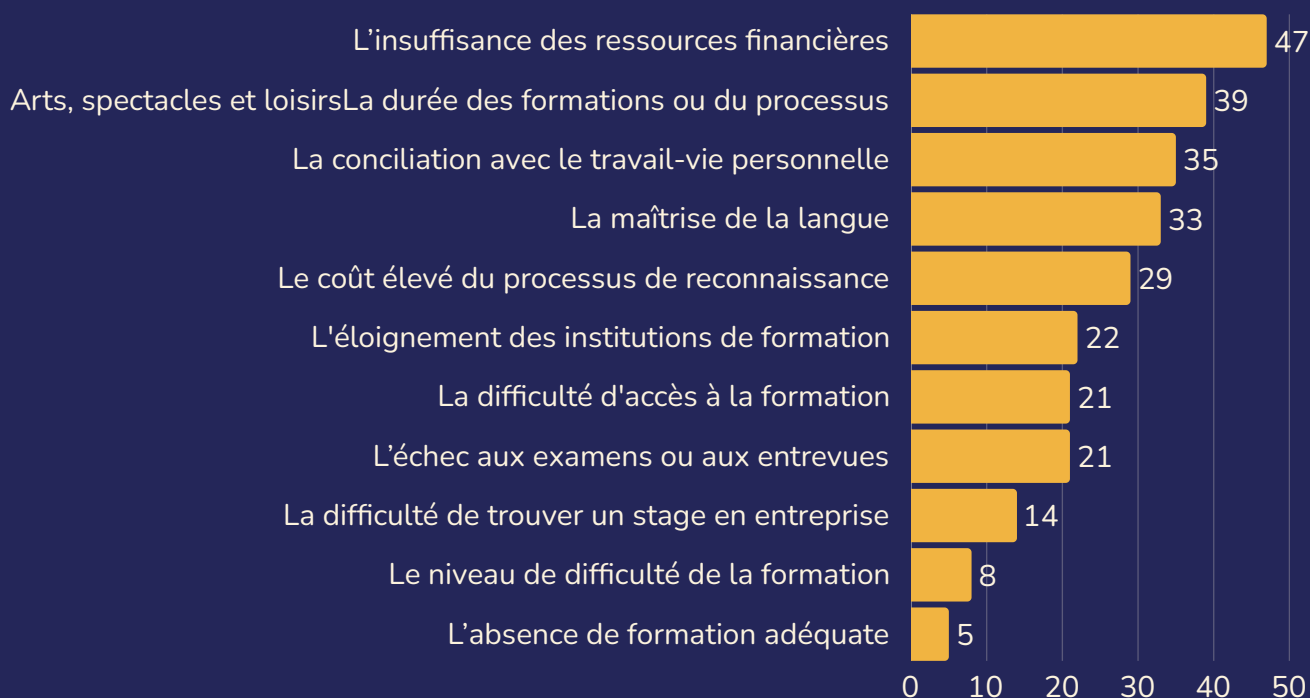
Figure 21 : Les raisons du recours au processus de reconnaissance des titres de compétences selon les organismes participants



Les organismes affirment que, parmi les raisons d'abandon du processus de reconnaissance des compétences, l'insuffisance des ressources financières est la plus citée (47 %), suivie par la durée des formations ou des démarches (39 %) et la difficulté à concilier le processus avec le travail et la vie personnelle (35 %). La maîtrise insuffisante de la langue (33 %) et le coût élevé des démarches (29 %) représentent également des facteurs majeurs.

D'autres raisons incluent l'éloignement des institutions de formation (22 %), la difficulté d'accès à la formation (21 %), ainsi que l'échec aux examens ou aux entretiens (21 %). Les obstacles moins fréquemment mentionnés sont la difficulté à trouver un stage en entreprise (14 %), le niveau de difficulté des formations (8 %), et l'absence de formations adaptées (5 %). Ces résultats montrent que les contraintes financières, organisationnelles et linguistiques jouent un rôle crucial dans l'abandon du processus.

Figure 22 : Les raisons d'abandon du processus de reconnaissance des titres de compétences selon les organismes participants

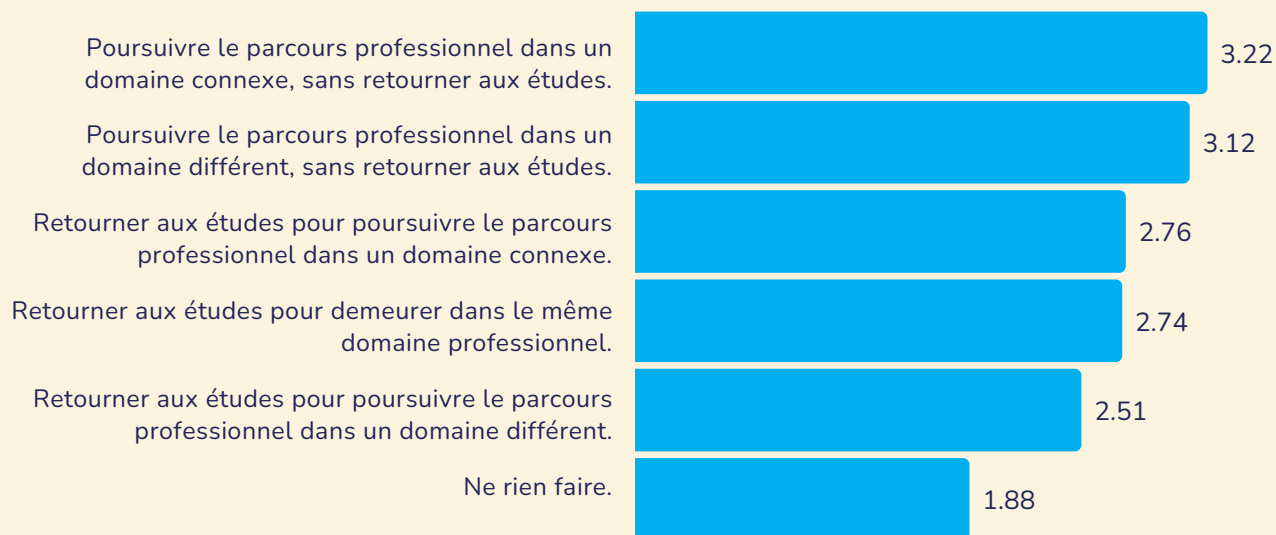


Les organismes perçoivent plusieurs options qui se présentent aux personnes immigrantes desservies lorsque le processus de reconnaissance des compétences échoue. La solution la plus envisagée est de poursuivre le parcours professionnel dans un domaine connexe sans retourner aux études. Vient ensuite la possibilité de se réorienter vers un domaine différent, toujours sans reprendre d'études. Le retour aux études est une option moins priorisée, que ce soit pour continuer dans un domaine connexe, pour rester dans le même domaine professionnel, ou pour se réorienter vers un domaine différent.

Enfin, la possibilité de ne rien faire est perçue comme la moins probable. Ces résultats montrent que les organismes considèrent que les personnes immigrantes desservies privilégient des options qui leur permettent de contourner les contraintes associées à un retour en formation, tout en restant actives sur le marché du travail.



Figure 23 : Les options qui se présentent aux PI desservies lorsque le processus de reconnaissance des titres de compétences est abandonné



Les différences entre les organismes basés à Montréal et ceux en région

Les organismes qui soutiennent les personnes immigrantes à Montréal et en région observent des différences marquées dans les profils des individus qu'ils desservent et dans les obstacles auxquels ils font face. Ces distinctions, bien que significatives, s'accompagnent également de similarités qui soulignent des enjeux communs à l'intégration. En s'appuyant sur les perceptions des organismes répondants, cette analyse met en lumière les particularités régionales et urbaines, tout en explorant les défis et opportunités partagés par ces milieux.

Les organismes répondants notent qu'en région, les personnes immigrantes incluent une proportion plus élevée de travailleurs étrangers temporaires hautement qualifiés, d'étudiants étrangers et de réfugiés parrainés par des réseaux familiaux ou communautaires. Ils soulignent que ces personnes immigrantes s'orientent davantage vers des domaines spécialisés, souvent sans retourner aux études, poursuivant des parcours professionnels connexes ou acceptant des emplois en dehors de leur domaine d'expertise. Toutefois, les organismes perçoivent certains obstacles comme une faible compréhension de l'anglais et une maîtrise limitée des codes culturels, qui accentuent les défis rencontrés. Malgré cela, ils notent que l'accès aux réseaux professionnels semble plus accessible en région qu'à Montréal, tandis que le recours à la formation professionnelle y est moindre. Ces observations mettent en évidence la nécessité d'adapter les approches aux réalités spécifiques des milieux urbains et régionaux, tout en reconnaissant que plusieurs caractéristiques des profils et obstacles demeurent comparables.

Figure 24 : Les différences relatives aux profils des PI desservies par les organismes en région versus ceux à Montréal

- Plus de travailleurs étrangers temporaires hautement qualifiés (talents internationaux).
- Plus d'étudiants étrangers.
- Plus de réfugiés parrainés par des familles ou des organismes communautaires.
- Des personnes immigrantes dont la formation est moins axées sur les domaines des sciences de l'administration, de l'économie et du commerce et davantage sur des domaines spécialisés.
- Des personnes immigrantes qui finalement poursuivaient des parcours professionnels dans un domaine connexe, sans retourner aux études.
- Des personnes immigrantes qui occupaient des emplois hors de leur domaine.
- Des personnes immigrantes qui avaient une moins bonne compréhension orale de l'anglais.

Figure 25 : Les obstacles notés par les organismes en région comme étant plus importants que ceux notés par les organismes basés à Montréal

- Le manque de maîtrise des codes culturels est plus important en région.
- La difficulté d'accès aux réseaux est moins difficile en région.
- La référence à des services de formation professionnelle est moins grande en région.



Faits saillants de l'étude quantitative

La régionalisation demeure une priorité stratégique, mais les progrès sont limités. Les faits saillants présentés ci-dessous sont susceptibles de refléter une vision structurée des enjeux et priorités pour améliorer la régionalisation et l'intégration des personnes immigrantes au Québec. Les résultats soulignent des défis tels que le manque de ressources, l'éloignement des services, et des barrières culturelles et systémiques.

— Profil des personnes immigrantes desservies :

- Les réfugiés et les membres du regroupement familial constituent les groupes les plus fréquemment desservis par les organismes participants, tandis que les travailleurs temporaires et les immigrants économiques le sont dans une moindre mesure.
- La majorité des personnes immigrantes possède une scolarité universitaire (43 %) ou professionnelle (37 %), mais fait face à des obstacles à l'intégration en raison de la reconnaissance limitée de leurs compétences.

— Obstacles à l'intégration professionnelle :

- Les barrières majeures incluent la francisation (score de 4,33), la précarité des conditions de travail (score de 3,47), et la discrimination (score de 3,38).
- Les personnes immigrantes possèdent souvent des qualifications excédant celles exigées pour leurs emplois (score de 3,96), mais ces compétences sont sous-utilisées.

— Reconnaissance des compétences :

- L'insuffisance des ressources financières (47 %), la durée des processus (39 %), et la difficulté de conciliation avec la vie personnelle (35 %) sont les principaux freins à la reconnaissance des compétences.
- Les options privilégiées par les personnes immigrantes après un échec du processus incluent la réorientation dans un domaine connexe ou différent sans retour aux études.

— Barrières linguistiques et culturelles :

- La maîtrise limitée du français (24 % pour la compréhension orale) reste un obstacle majeur, avec un besoin accru de formations linguistiques adaptées.
- Les codes culturels et professionnels sont également des défis importants pour l'inclusion.

— Secteurs et services favorisant l'intégration :

- Les secteurs les plus propices au recrutement des personnes immigrantes sont l'hébergement et la restauration (43 %), le commerce de détail (42 %), et les soins de santé (34 %).
- Les services liés à l'emploi (recherche, réseautage, CV) dominent, bien que des lacunes soient identifiées pour le logement, la santé et les services de garde.



ÉTUDE QUALITATIVE

Méthodologie

La méthodologie suivie repose sur des entretiens semi-dirigés à partir de thèmes identifiés dans divers écrits scientifiques ainsi que dans des travaux antérieurs sur ce sujet, notamment le rapport Chicha, Asselin et Racine (2022). Ces sources ont été complétées par des documents officiels, des publications professionnelles ainsi que par des articles de presse.

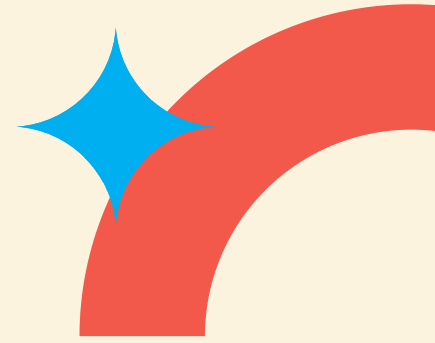
Les personnes interviewées lors des entretiens individuels ont divers statuts : intervenants dans des organisations non gouvernementales (ONG) situées en région et offrant des services aux immigrants, ONG s'occupant de régionalisation de l'immigration et situées dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, agents et conseillers du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration établis dans diverses régions du Québec, employeurs et associations d'employeurs en région. Au nombre de 17, leur recrutement a été rendu possible grâce à l'intermédiation de monsieur Jérôme Marsais du Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI). Quinze autres participants retenus ont été rencontrés dans le cadre de cinq groupes de discussion, et seuls ceux établis hors de la région métropolitaine de recensement de Montréal ont été sélectionnés. Au total nous avons donc 32 participants.

Les entretiens ont été enregistrés et transcrits avec l'assentiment des participants. Leur durée était d'une (1) heure environ (individuels) et de deux (2) heures environ (groupes de discussion).

Les participants avaient le choix de ne pas répondre à certaines questions et de se retirer de l'entrevue s'ils le souhaitaient. Cela n'a été le cas pour personne. Nous leur avons garanti également l'anonymat lors de la diffusion des données des entretiens. C'est pourquoi dans ce document nous n'indiquons ni le nom des répondants ni celui de leur organisme et nous évitons toute information précise qui permettrait de les identifier.

Le plan de cette partie est le suivant. Après avoir défini la régionalisation de l'immigration, nous examinons les rôles de certains acteurs, notamment le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration) et celui des organismes communautaires, deux acteurs majeurs dans le processus de régionalisation de l'immigration. Les obstacles et avancées dans divers domaines d'importance - francisation, emploi, logement, transport, garderies seront abordés. Nous clôturons par une synthèse des points saillants, des recommandations et une conclusion. L'ensemble de cette analyse est principalement basé sur les résultats des entretiens semi-dirigés que nous avons effectués. Il est important de préciser que la régionalisation de l'immigration englobe une multitude de régions, d'organismes avec divers objectifs et mandats parfois contradictoires, de politiques et de programmes qui changent très souvent au gré de divers impératifs politiques, économiques ou sociaux, explicites ou non. L'interprétation que l'on peut faire des résultats devrait en tenir compte.

Définition de la régionalisation de l'immigration



Au début des entretiens, nous avons jugé bon de demander aux répondants leur définition de la régionalisation de l'immigration afin d'être sûr d'être sur un terrain commun. Nous avons pu constater dans divers écrits et entrevues que ce concept qui, à première vue, paraît clair revêt plusieurs acceptions :

- L'immigration des personnes immigrantes installées dans la région métropolitaine de recensement de Montréal vers d'autres régions du Québec; il s'agit de ce que l'on appelle immigration secondaire;
- L'immigration des personnes immigrantes qui résident en dehors du Québec vers une région du Québec autre que la région métropolitaine de recensement de Montréal; il s'agit ici d'immigration primaire; soit
- La mobilité des personnes immigrantes entre les régions du Québec.

La distinction entre primaire et secondaire est particulièrement importante pour mieux cerner les leviers socioéconomiques et politiques permettant de stimuler l'une ou l'autre; la 3e définition pourrait s'appliquer aux personnes immigrantes installées dans une région du Québec et qui décident de changer de région, en raison de certains événements, tels que la perte d'emploi.

Les intervenants que nous avons interrogés, pour la majorité, ne mentionnent pas s'ils parlent de régionalisation de l'immigration primaire ou secondaire. Parfois, on peut déduire celles qu'ils évoquent par les exemples qu'ils donnent. Par exemple, quand on traite de la venue de travailleurs étrangers temporaires, il s'agit de régionalisation de l'immigration primaire; les visites exploratoires visent principalement la régionalisation de l'immigration secondaire. Mais là aussi, le tracé de la frontière est souvent « amovible ».

L'amalgame a été déploré par des participants, car les implications, notamment en termes de programmes, sont différentes :

« (...) par moment, j'ai l'impression qu'on mentionne la régionalisation comme étant l'immigration en région donc tout ce qui est autant l'immigration primaire l'accueil, l'installation tous les services au niveau de la collectivité et à d'autres égards c'est qui vient de la communauté métropolitaine de Montréal comme une migration secondaire vers les régions pour favoriser l'intégration. »

Un autre responsable d'un organisme communautaire exprime un point de vue intéressant reliant la définition de la régionalisation de l'immigration et la notion de rétention des personnes immigrantes s'étant installées en région.

« Si je le résume en cette courte phrase, pour moi, c'est la valorisation et c'est ultimement l'appropriation de l'ensemble du territoire par les personnes immigrantes autres que le territoire métropolitain montréalais, territoire naturel d'accueil des personnes immigrantes et de la diversité en général. (...) Et ce que j'aime moins, mais de rétention, on pourrait dire d'établissement durable. Mais encore là, c'est un piège parce qu'on peut très bien habiter un an, deux ans en Gaspésie, quitter la Gaspésie pour aller vivre sur la Côte-Nord ou aller vivre, je sais pas moi, dans une autre région du Québec. Pour la Gaspésie, c'est un moins un en termes de rétention. Mais pour la Côte-Nord, c'est un plus un. Mais pour la régionalisation, ça reste un gain. »

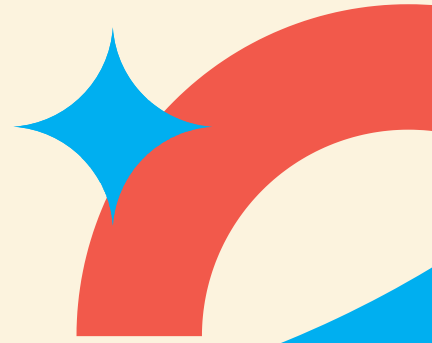
Cette personne ajoute :

« C'est pas contradictoire d'être mobile à l'intérieur des régions Ce qu'on voit beaucoup en fait. Faut pas imaginer la régionalisation comme quelque chose de linéaire où on part de Montréal ou on part de son pays d'origine pour habiter en région et on s'enracine, on fait racine et on ne bouge plus de là et on devient sédentaire. Pas nécessairement. »

En fait, ce qui est exprimé ici c'est la nécessité de voir la régionalisation de l'immigration dans une optique globale, impliquant l'ensemble du territoire, évitant ainsi l'aspect de compétitivité entre régions qui peut finalement s'avérer un jeu à somme nulle pour l'ensemble du Québec.

Dans cette étude, nous présentons les résultats des divers types de régionalisation de l'immigration puisque, dans la pratique, les répondants les ont souvent confondues et qu'en plus, les variables qui affectent l'une ou l'autre, sont souvent les mêmes.

Les facteurs d'attraction



Pour les personnes immigrantes, certaines régions sont plus attractives en raison de leurs caractéristiques, mais la région métropolitaine de recensement de Montréal demeure comme un aimant dont il est difficile de se détacher.

Il y a d'abord, inévitablement, l'attrait de vivre dans une grande métropole, connue internationalement. Selon une intervenante :

« Il ne faut pas oublier non plus que les personnes immigrantes beaucoup d'entre elles viennent de petits villages ou des villes, de pays qui sont défavorisés ou même les villes ne sont pas modernes donc elles n'ont pas envie d'aller dans des villages, elles veulent aller dans les grandes villes modernes. »

La distance avec la région métropolitaine de recensement de Montréal, où se trouvent d'autres membres de la communauté culturelle d'origine ou des membres de la famille est un autre facteur d'attraction.

« Le problème pour eux autres, c'est pas nécessairement l'intérêt de l'emploi ou de l'opportunité, c'est souvent la distance parce que les gens aiment avoir encore une capacité de visiter Montréal. Pas nécessairement, tu sais, d'avoir un pied à terre, là, mais tu sais, juste pour ça, ce sont des éléments qui sont encore, tu sais, une partie de l'équation. »



Ce qui n'exclut pas l'attrait des régions de plus petites dimensions que la région métropolitaine de recensement de Montréal. Par exemple, les régions proches d'un grand centre ou d'une région métropolitaine de recensement de taille moyenne, offrant un plus large éventail d'emplois en cas de licenciement. Nous constatons qu'à l'intérieur d'une région, quelle qu'elle soit, les personnes immigrantes auront tendance à s'installer près d'un pôle urbain. La proximité de pôles urbains peut signifier à première vue que la région est bien pourvue en services publics et biens essentiels; transport, logement, garderies, écoles, services de santé.

Parmi les facteurs d'attraction des régions, on retrouve bien sûr l'emploi : la possibilité de quitter le chômage, de trouver un emploi correspondant à ses qualifications ou encore une possibilité d'avancement de carrière, comme l'affirme une des personnes interviewées :

« Ceux qui viennent de Montréal ou d'autres villes c'est pas parce qu'ils avaient de la famille c'est certainement peut-être comme moi ils ont appris que peut-être en région ils pouvaient avancer plus vite (...). Il y a des gens aussi qui avaient des difficultés même à s'en sortir financièrement. Ils entendent que venir ici pourront s'intégrer plus facilement donc ils préfèrent venir dans les régions. »

Mais comme nous le verrons plus loin, malgré l'intérêt qu'ils présentent pour l'attraction en région, tous ces facteurs comportent en pratique de nombreuses limitations selon les participants aux entretiens.

Accompagnement Québec, agents d'aide à l'intégration et conseillers en immigration régionale

Accompagnement Québec a été créé afin d'aider les personnes immigrantes à s'installer en région. Le volet 1 et le volet 3 du Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) finance les organismes communautaires qui agissent avec cet objectif. Accompagnement Québec repose essentiellement sur le travail des agents d'aide à l'intégration. Le portrait des agents d'aide à l'intégration et leur rôle sont très variables selon les participants à notre étude, qu'ils soient eux-mêmes des agents d'aide à l'intégration ou bien qu'ils représentent des organismes communautaires. Comme l'énonce le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Les agentes et agents d'aide à l'intégration du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sont présents dans toutes les régions du Québec. Ils évaluent vos besoins immédiats ou futurs et préparent avec vous un plan d'action individualisé pour vous aider à :

- Vous établir au Québec (Installation);
- Découvrir la société québécoise (Vie collective);
- Apprendre le français (Francisation);
- Faire reconnaître vos compétences (Reconnaissance des compétences);
- Intégrer le marché du travail (Emploi);
- Vous informer sur les procédures d'immigration (Démarches d'immigration).

Cependant, une phrase contradictoire avec ce dernier mandat, et source potentielle de confusion, est ajoutée : Accompagnement Québec est un service d'accompagnement pour faciliter l'installation et l'intégration au Québec des personnes qui ont déjà un statut d'immigration.

Nous avons pu rencontrer des agents d'aide à l'immigration ainsi que des conseillers en immigration régionale et recueillir également de diverses sources, des informations sur leur rôle en régionalisation de l'immigration. Voici comment l'une des personnes rencontrées décrit son rôle :

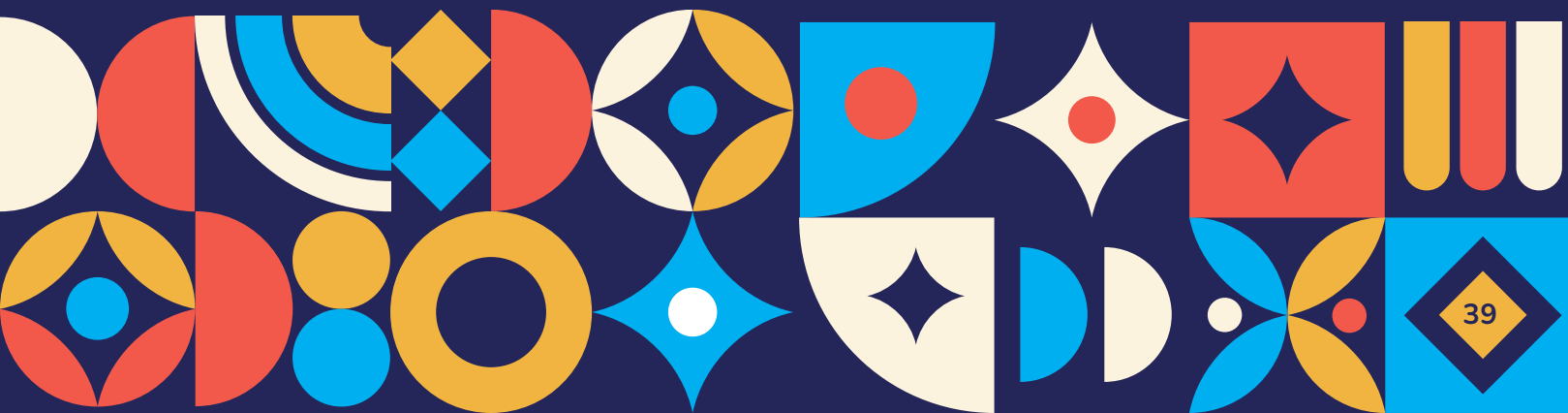
« Mon rôle c'est un rôle de référencement d'accompagnement donc quand je réfère dans le volet installation une grosse partie sur le terrain va être va être fait par l'organisme communautaire donc c'est comme moi je suis comme un peu le pilier je fais une première rencontre je cerne, je lui dis où aller pour prendre les bons renseignements comment ça fonctionne ici au Québec et à partir de là il y a les liens, par exemple pour le permis de conduire la SAAQ, le NAS, donc tout ça il y a tous les liens qui expliquent quoi faire puis comment procéder donc à partir de là c'est à lui aussi de travailler un petit peu là donc moi j'explique en gros, mais ils ont besoin d'accompagnement plus euh mettons qu'ils ont de la misère dans Arrima et dans leur demande de déclaration d'intérêt Ben ils appellent à notre service à la clientèle du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. »

Certains agents d'aide à l'intégration nous ont dit être en débordement en raison du volume très élevé de personnes immigrantes qui s'adressent à eux. Cela les amène à transférer certaines demandes à leurs collègues dans d'autres régions, ce qui est possible, car toutes les rencontres avec les personnes immigrantes se font en mode virtuel. D'autres, cependant, sont dans une situation opposée :

« (...) c'est que moi j'ai pas beaucoup de personnes à voir dans le service d'accompagnement Québec pourquoi parce que toutes les entreprises depuis très longtemps font toutes affaire avec (...) un organisme communautaire (...) On a beau essayer de changer ça, mais ils ont déjà un réseau. »

Les réponses des divers agents d'aide à l'intégration et des autres intervenants laissent entrevoir une description de tâches utile, mais plutôt éparpillée. Ceci amène des participants aux entretiens ayant une longue expérience dans le domaine de la régionalisation de l'immigration à émettre ce jugement sévère :

« Il y a vraiment une incompréhension du rôle des agents d'aide à l'intégration. Les gens perçoivent comme du doublon un peu là... Donc dédoublement de service, les organismes communautaires en premier sont très mécontents. Pis pour eux, c'est un organe de surveillance plus qu'un rôle réellement d'accompagnement. D'ailleurs, ils ont été mis en place après que la Vérificatrice générale est venue regarder dans les dossiers en disant, mais vous ne savez pas ce qui se passe, vous ne faites pas de suivi, vous n'évaluez pas. Et ils se sont fait taper sur les doigts. Donc ils ont mis en poste ces personnes-là justement pour avoir un meilleur suivi du travail qui est fait. Donc je dirais que le travail terrain est très mitigé. »



Les entretiens ont fait ressortir des problèmes perçus par divers répondants. Il s'agit d'abord de leurs fonctions. Ils établissent un plan à chaque personne immigrante qui s'adresse à eux en fonction de son profil et de ses besoins. Selon certains agents d'aide à l'intégration (AAI), ce plan cependant est essentiellement une suite de liens vers des institutions ou des acteurs qui pourraient les informer ou les aider. D'après certains répondants, le suivi qu'ils font semble limité à une prise d'informations auprès des personnes immigrantes sur ce qu'elles ont fait comme démarches et leurs résultats. Il n'y aurait pas d'intervention de la part des agents d'aide à l'intégration pour résoudre certains problèmes, ce qui en revanche est réalisé par les organismes communautaires.

En ce qui concerne les conseillers en immigration régionale (CIR), selon nos interlocuteurs, ils seraient au nombre de six (chiffre que nous n'avons pu vérifier). Selon une personne très impliquée dans la régionalisation de l'immigration :

« On ne les voit pas sur le terrain, mais eux, leur rôle, essentiellement, c'est d'arriver à conseiller les organismes communautaires au niveau des programmes disponibles destinés à la population immigrante. Donc, ils ont quand même un rôle important parce que veux pas, c'est eux qui sont entre les directions des programmes et des organismes. C'est des traducteurs pour que les personnes, les gestionnaires des organismes communautaires comprennent bien les programmes qui sont parfois complexes. Mais c'est une lourdeur administrative, clairement. »

Emplois en région

Le projet Emplois en région était destiné initialement aux personnes immigrantes installés à Montréal et envisageant éventuellement une migration en région, donc une immigration secondaire. Il regroupe trois organisations communautaires établies de longue date à Montréal : PROMIS, le Collectif des femmes immigrantes du Québec, INICI (autrefois ALPA). Un participant à cette initiative qui remonte à 2018, expose très bien son intérêt :

« C'est un projet avec des moyens dédiés, dont un site web, des outils particuliers qui étaient rassemblés. Puis, le plus grand élément, c'était de rassembler, avec l'accord du ministère, trois organisations sous un même projet. Alors un même financement avec un cadre interne entre les trois organisations pour assurer la gestion de tout ça qui nous a permis, moi, je pense, d'avoir beaucoup plus maintenant, la capacité de faire une réalisation intéressante. On est avec une approche plus rationnelle, intégrée. (...) on a quatorze intervenants dédiés à travers les trois organisations à la régionalisation. En 2017, collectivement, on en avait peut-être sept à temps plein. »

Les conseillers comme le mentionne le site web d'emplois en région :

... sont spécialisés dans l'accompagnement des personnes immigrantes qui souhaitent quitter la métropole et explorer les différentes possibilités situées dans les régions du Québec afin de réussir leur projet d'immigration.

Les étapes suivies auprès des personnes immigrantes souhaitant s'établir en région sont les suivantes, tel que nous l'a exposé un cadre d'Emplois en région.

Alors quand tu arrives tu es reçu, dans le cadre du projet Emplois en région et on regarde avec toi un peu tes intérêts, ton statut, le pourquoi d'aller en région, qu'est-ce que tu recherches? Et avec nos outils on essaie de voir avec toi les régions ou les localités qui seraient plus convergentes avec tes intérêts, le type de vie que tu recherches si tu as une famille ou non, si tu recherches quelque chose qui est plus urbain ou semi-urbain. Euh si tu veux travailler dans un contexte en fonction de tes expériences ou travailler comme travailleur autonome parce qu'on ne regarde pas juste le travail dans un emploi existant dans une entreprise. Oui, ça c'est le vecteur principal. Mais ce n'est pas le seul. Il y a des gens qui ont fait du travail autonome, il y a des gens maintenant qui veulent faire de la reprise d'entreprise, puis on a développé quand même des ententes avec six regroupements nationaux, dont le Centre de transfert des entreprises du Québec. Et puis on voit avec la formation professionnelle. Alors, ça va nous permettre de travailler avec la personne (...) et de regarder différentes options.

En comparant les fonctions exercées par les agents d'aide à l'intégration et celles des conseillers d'Emplois en région, nous pouvons voir que ces derniers vont bien plus en profondeur dans l'examen des profils et des besoins des personnes immigrantes. Ils possèdent la latitude et les moyens.

Emplois en région développe aussi des projets pilotes tels que celui du prédépart :

Depuis 2023, on travaille avec le ministère sur un projet pilote sur les prédéparts destiné aux personnes immigrantes qui ont en main un certificat d'acceptation du Québec, mais qui sont encore dans leur pays d'origine. Elles manifestent un intérêt à s'établir en région et sont mises en contact avec un agent d'aide à l'intégration pour approfondir leurs connaissances sur certaines régions et les possibilités d'emploi.

Ce projet pilote qui a encore une envergure assez réduite est mené aussi en collaboration avec d'autres organismes et programmes, tels que les Journées Québec à l'international.

En somme, à notre avis, le projet Emplois en région illustre bien ce que devrait être une approche coordonnée et concertée, à partir du travail commun de trois (3) organismes communautaires et de partenaires choisis selon les besoins des personnes immigrantes.

Les organismes communautaires

Le travail impressionnant fait auprès des personnes immigrantes dans la perspective d'une régionalisation de l'immigration repose essentiellement sur les épaules des organismes communautaires. Certains d'entre eux, ayant explicitement un mandat de régionalisation, sont établis dans diverses régions du Québec. Ce noyau est constitué des membres du Réseau des organismes de régionalisation de l'immigration au Québec (RORIQ) financés par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et dont le nombre oscille d'une année à l'autre, 16 étant le chiffre le plus récent.

Cependant de très nombreux autres organismes situés en région viennent en appui aux personnes immigrantes qui s'y installent ou songent à le faire, qu'ils soient résidents permanents, travailleurs étrangers temporaires, réfugiés ou étudiants internationaux. Ces organismes sont membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) ou d'autres regroupements. Plusieurs conjuguent d'autres missions avec celle de l'intégration des personnes immigrantes. Étant donné que les organismes communautaires financés par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration pour leurs activités de régionalisation de l'immigration ne se trouvent pas dans toutes les régions, Emplois en région peut faire appel à d'autres organismes communautaires pour venir en appui aux personnes immigrantes. Le champ d'intervention de ce projet est donc potentiellement assez vaste.

L'emploi : des avancées durables?


Bien que de nombreux documents ministériels mettent l'accent sur l'importance de l'intégration sociale en région, nos répondants indiquent de façon très affirmative, et à juste titre que le souci premier de la personne immigrante est l'accès à un emploi convenable répondant à ses compétences. Cela évidemment n'est pas propre à la régionalisation de l'immigration, mais revêt aussi des caractéristiques qui peuvent rendre sa réalisation plus difficile, même s'il faut se le rappeler, la régionalisation de l'immigration est perçue comme une solution à la pénurie de main-d'œuvre en région.

Le manque d'information des acteurs


Une caractéristique qui distingue l'accès à l'emploi en contexte régional pour les personnes immigrantes est généralement la méconnaissance de la réalité tant professionnelle que sociale et environnementale des régions. Ce qui représente un risque tant pour les personnes immigrantes que pour les divers acteurs qui interviennent dans la régionalisation de l'immigration. Un responsable d'un organisme communautaire qui a un mandat de régionalisation de l'immigration nous expose une situation à laquelle il a dû faire face :

« (...) actuellement, il y a des situations vraiment dramatiques qu'on vit ici au Québec. C'est des gens qui ont été ramenés par des entreprises avec un permis de travail bien sûr fermé. L'entreprise a dépensé beaucoup d'argent pour le ramener et la personne, elle, arrive complètement déphasée, pas préparée. Et donc la personne, au bout de deux mois, trois mois, elle est remerciée. Qu'est-ce qu'on fait avec cette personne-là? Et c'est nous qui sommes sur le terrain. Des fois, c'est des situations dramatiques qui rentrent ici au bureau et des fois la personne n'a rien dans sa poche et sait pas quoi faire. Et je peux pas l'aider malheureusement. Permis de travail fermé. Alors qu'est-ce qu'on fait là? On fait du replâtrage. »

Afin d'éviter de genre de risque et de « saut dans l'inconnu » pour les personnes immigrantes et les employeurs, certaines expériences pilotes ont été réalisées, comme des séjours exploratoires. Voici ce que nous dit une responsable d'organismes communautaires en région éloignée :



Donc, c'était vraiment dans le but de prendre contact avec des gens qui étaient situés à Montréal et puis les informer des possibilités d'emploi en région, grâce à un agent de liaison en contact avec les entreprises. Donc un coup, il y avait un match avec une possibilité d'avoir une entrevue d'embauche dans une entreprise, donc on organisait le déplacement de la personne dans le cadre d'un séjour exploratoire, on payait, on l'accueillait, ensuite on la conduisait chez l'employeur ciblé, on faisait des visites de la ville, on prenait des repas, et cetera, et cetera. Puis ensuite, la personne passait son entrevue. On a quinze personnes qui sont venues dans la dernière année dans ce projet-là. Et puis il y a sept personnes qui se sont installées juste par rapport à ce projet pilote là.



Cette responsable ajoute que malheureusement cette expérience n'a pas été reconduite, ce qui pourrait une nouvelle fois illustrer le caractère imprévisible des décisions en matière de régionalisation de l'immigration.

Un autre genre d'initiative, réalisée par une très grande entreprise, a consisté à faire le trajet inverse, en envoyant des gestionnaires et des évaluateurs en mission internationale afin de cibler des candidats, de les faire passer des tests et entrevues et de les sélectionner sur la base de leurs résultats. Il s'agit d'un projet coûteux, qui n'est pas à la portée de PME, mais qui a donné des résultats probants. Avec l'appui d'un comité sectoriel et des ministères intéressés, il serait possible de s'en inspirer en regroupant plusieurs entreprises.

Ce que ces exemples illustrent c'est la nécessité d'une information réaliste, complète et multidimensionnelle, pour tous les acteurs de la régionalisation de l'immigration. Bien que cela soit utile, il ne suffit pas de produire des guides, de donner des séances d'information de groupes, afin que les candidats à la régionalisation ainsi que les employeurs potentiels prennent une décision éclairée en minimisant les risques.

Ceci est particulièrement capital pour les régions très éloignées que les personnes immigrantes ne peuvent visiter que difficilement et qui, au départ, comme nous l'avons mentionné, ont un pouvoir d'attraction limité.

La non-reconnaissance des diplômes étrangers et des compétences

Il s'agit là d'un problème qui affecte les personnes immigrantes en général, mais qui revêt des caractéristiques particulières en régionalisation de l'immigration. Il conduit les personnes immigrantes à la déqualification, c'est-à-dire à un emploi dont les exigences en termes de compétence ou de diplôme sont inférieures à celles qu'ils détiennent. Nous préférons utiliser, dans ce cas, le mot déqualification à celui de surqualification, car il met l'accent sur le fait qu'avec le passage du temps, et le manque de pratique, les acquis de la personne immigrante risquent de devenir obsolètes.

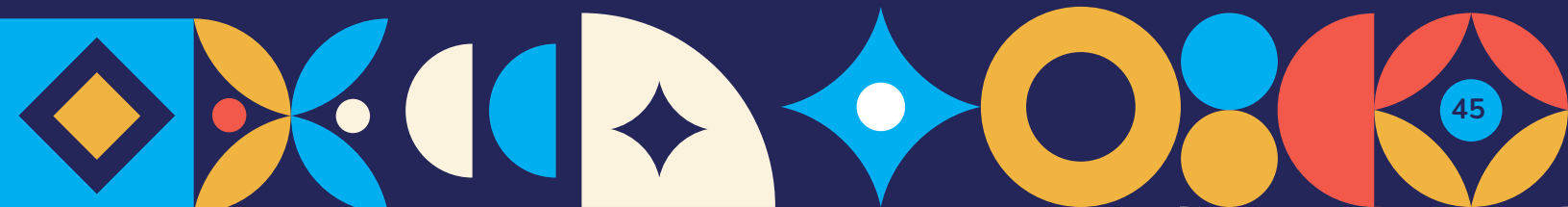
Plusieurs raisons peuvent expliquer un tel résultat. Tout d'abord, le fait que plusieurs emplois en région n'exigent pas de diplômes élevés, alors que jusqu'ici la sélection pour la résidence permanente, selon les grilles de sélection successives, a favorisé les titulaires de diplômes universitaires. Il s'en est suivi une non-concordance entre l'offre et la demande de certaines professions.

Afin d'éviter la déqualification, plusieurs personnes immigrantes diplômées de l'étranger (hors Canada et États-Unis) vont essayer de faire reconnaître leur diplôme, ce qui représente un vrai parcours du combattant. Les exigences peuvent être multiples, coûteuses et administrativement complexes. L'éloignement des grandes universités, des principaux hôpitaux (pour les médecins étrangers), des groupes de soutien, etc., rend plus difficile la réussite aux examens d'admission, à l'ordre des médecins par exemple.

En ce qui concerne d'autres disciplines, par exemple le génie, la pharmacie, il faut suivre des cours en présentiel, ce qui est difficile pour une personne immigrante installée en région; le temps et l'investissement financier consacrés à la reconnaissance des diplômes étrangers sont ainsi beaucoup plus élevés pour une personne en région et peuvent la dissuader de revenir à sa profession initiale.

En ce qui concerne les compétences acquises au moyen de l'expérience professionnelle, les employeurs connaissent moins bien les procédés et les façons de faire expérimentées dans des pays avec lesquels ils n'ont pas d'échanges commerciaux. Cela est plus fréquent lorsque l'activité économique de la région a été longtemps autosuffisante en matière de main-d'œuvre ou qu'elle reposait sur une seule grande entreprise.

Du côté positif, certains de nos interlocuteurs nous ont fait remarquer que la régionalisation de l'immigration permettait d'éviter la déqualification des certaines personnes immigrantes, grâce à la mobilité qu'elle encourageait, soit entre la région métropolitaine de recensement de Montréal et une région, soit entre région. Cet impact positif est cependant conditionnel à une bonne et rapide circulation de l'information relative aux marchés du travail régionaux. Il nous a été souligné ici, le rôle central des agents de liaison entre les différents acteurs concernés, mais aussi, du même coup, leur nombre très minime et insuffisant.



La discrimination et la pénurie de main-d'œuvre

La présence de discrimination est niée par quelques répondants qui l'interprètent au premier degré, comme un rejet flagrant et agressif de la différence ethnique ou culturelle principalement. Certains épisodes nous ont quand même été rapportés par un employeur, par exemple celui où des travailleurs locaux, collègues de personnes immigrantes, très ouvertement, ont craché sur les voitures de ces derniers.

L'idée selon laquelle, la pénurie de main-d'œuvre a eu pour effet de réduire la discrimination semble avoir un fondement selon certains de nos répondants, tel qu'indiqué dans les deux citations qui suivent :

« Le manque de personnel qui a fait que les employeurs il y en a qui répondent très bien qui vont être très attentifs aux besoins de leurs travailleurs immigrants. »

Elle rajoute :

« Puis il y a toujours de l'amélioration; c'est sûr qu'il y a des employeurs qui ne comprennent pas aussi leurs responsabilités envers les personnes immigrantes et puis bon des fois ça sera peut-être des sanctions qui leur apprendront qu'ils ont des responsabilités. »

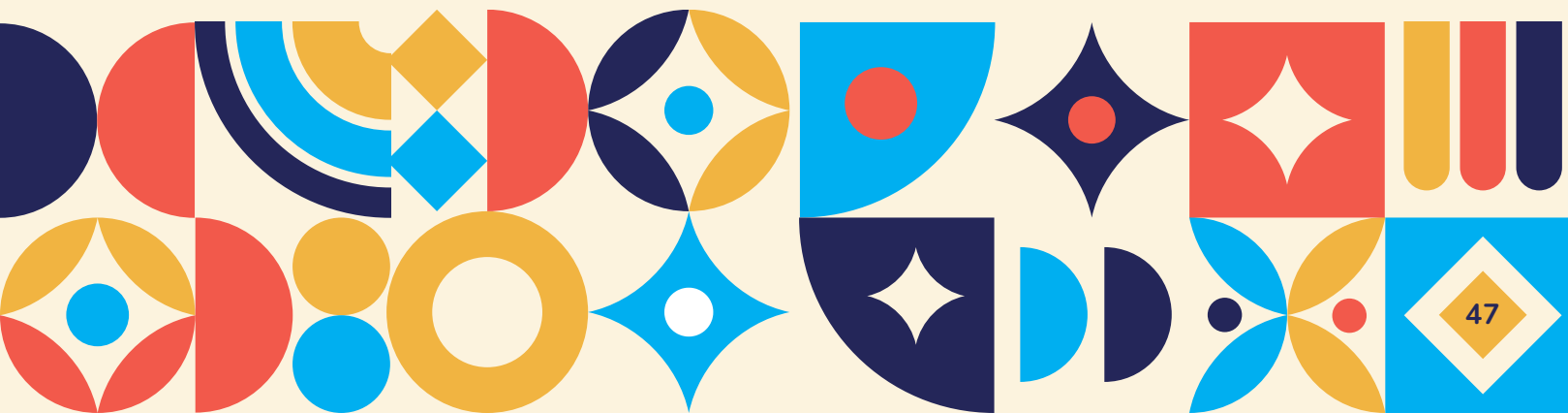
Une personne rencontrée dans une région ressource nous a également bien illustré l'effet de la pénurie dans une très grande entreprise de sa région qui, selon elle, a beaucoup tardé à s'ouvrir à la diversité en raison d'une forte réticence à divers niveaux. Mais la pénurie de main-d'œuvre a changé les choses :

« Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, là, on entend plus ça, nous dans notre région parce qu'on entendait ça, là, bon, ils viennent voler nos jobs, on entend plus ça, mais premièrement, elles viennent voler nos jobs. Est-ce que t'es ingénieur en mécanique, toi? Euh non. Bon ben, ils ne vont pas venir voler ta job là, tu sais. On sait très bien que les entreprises d'ici vont essayer de recruter dans les gens qui habitent sur place avant d'avoir recours à l'immigration. C'est tout à fait normal que ce soit comme ça. Puis les gens se sont rapidement rendu compte que les entreprises étaient à risque de fermer, elles étaient à risque de perdre des contrats s'il manquait d'employés. Donc, finalement, les gens issus de l'immigration, ils sont les bienvenus dans la région. »

Un autre renchérit :

« Il y a une dynamique qui fait que je ne sais pas les quelques emplois qui sont là ils sont comme je dirais pas réservés là, mais le processus de la dynamique fait en sorte que c'est toujours comblé par des personnes d'ici, natives d'ici là vraiment là de la région qui ont leur connexion qui ont leur réseau. »

Ces extraits soulignent une caractéristique propre aux régions éloignées, soit celle « d'assurer » dans une certaine mesure l'emploi de personnes natives de génération en génération. C'est pourquoi la venue de personnes immigrantes est considérée comme une réelle menace pour la population locale.



Une fois la pénurie passée reviendra-t-on à la situation antérieure de fermeture ou d'exclusion. La réponse selon nous relève d'une crainte plus profonde comme l'a justement relevé un répondant :

« Moi, ce que j'entends, c'est l'insécurité identitaire, l'insécurité linguistique tout le temps, c'est l'insécurité de la population majoritaire. Comment? Comment travailler avec cette insécurité-là, cette peur? En fait, c'est ça. Il faut qu'on puisse lever ce rideau-là pour dire : écoutez, on va y aller de manière progressive et puis on va accueillir parce que c'est bon pour tout le monde, en fait. »

Afin que la fin éventuelle de la pénurie ne sonne le retour du balancier, ce répondant signale qu'il faut travailler à un niveau plus structurel.

La francisation : le mouvement perpétuel

La connaissance du français représente, à juste titre, une exigence essentielle pour toute personne immigrante qui veut s'installer durablement au Québec. Cette exigence a été rehaussée dernièrement avec la nécessité d'avoir un niveau 7 de français oral pour certaines catégories de personnes immigrantes, notamment pour l'obtention de la résidence permanente.

Ce niveau élevé exigé a été déploré par des intervenants que nous avons rencontrés et qui le jugeaient difficile à atteindre. À leur avis, cette exigence de niveau 7, difficile à atteindre, compromet l'installation durable et nuit aux entreprises qui veulent conserver une main-d'œuvre autrement très compétente.

Sur le marché du travail, la connaissance du français, bien qu'à des degrés divers, est en général nécessaire pour obtenir un emploi au Québec. Son caractère essentiel diffère cependant entre la région métropolitaine de recensement de Montréal et les régions.

Dans ces dernières, on peut retrouver certaines enclaves, par exemple, dans des fermes ou des usines dans lesquelles certaines communautés culturelles atteignent une masse critique, à partir de laquelle les travailleurs fonctionnent en vase clos sous l'autorité d'un superviseur qui parle leur langue aussi bien que le français. C'est le cas par exemple d'un employeur qui nous a indiqué que c'est le cas dans une section de son usine.

Un responsable d'organismes communautaires ayant un mandat de régionalisation de l'immigration nous a indiqué également que dans certaines régions les travailleurs étrangers fonctionneraient entièrement en anglais :



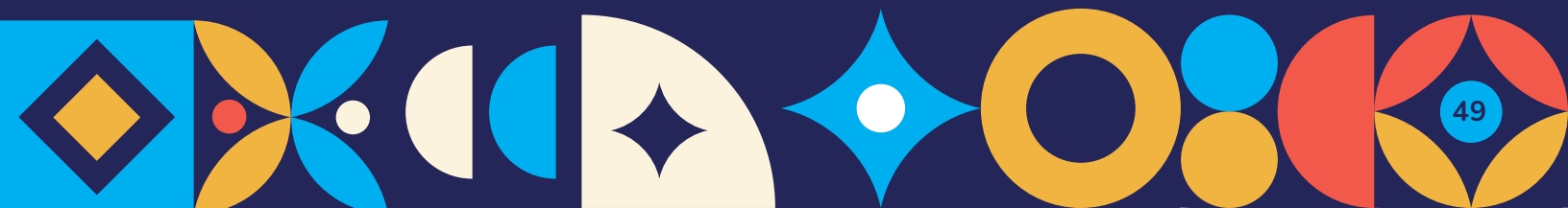
Il y a la MRC de Pontiac, en Outaouais, qui accueille beaucoup, beaucoup d'anglophones surtout des demandeurs d'asile en provenance de l'Asie du Sud. Et lorsque nous, on a des personnes qui sont unilingues anglophones, qui viennent ici et qui sont intéressées à aller dans une région, c'est certain qu'on doit les prévenir. Leur dire que le Québec francophone existe pour de vrai à l'extérieur de Montréal. Mais il y a quand même des municipalités qui embauchent aussi des unilingues anglophones.



Certains groupes de personnes immigrantes connaissent des difficultés particulières qui exigent une adaptation des méthodes pédagogiques et des objectifs à atteindre. Il s'agit, par exemple, des réfugiés pris en charge par l'État : ils ont très peu de connaissance du français et parfois sont peu alphabétisés. L'information sur les cours de francisation semble parfois aussi difficile à obtenir.

Des intervenants déplorent les fermetures de cours de francisation qui prennent au dépourvu des travailleurs étrangers temporaires installés en région et viennent contrecarrer leur projet d'installation durable au Québec.

Un point positif en matière de francisation est l'éventail de formules possibles, allant des cours prédépart dispensés par les institutions de l'Alliance française avec lesquelles le gouvernement du Québec a passé des accords, jusqu'aux cours en ligne et les cours en entreprise. Ces derniers constitueraient une solution bien adaptée pour les travailleurs étrangers.



Cependant, ils se heurtent à une certaine résistance, tant de la part des employeurs que de celle des superviseurs :

« La difficulté qu'on a, étant donné qu'on est une usine de fabrication, c'est de faire accepter au directeur que des travailleurs vont être assis dans un bureau et non en train de travailler. Donc on essayait de chevaucher les heures pis de le faire à l'usine, mais peut être avant le quart de travail pour moins empiéter sur les heures de travail. À un moment donné, il faut qu'il dorme pour qu'il se repose. Donc c'est de jongler un peu avec tout ça qui devient difficile. »

Étant donné le caractère essentiel du français et le fait qu'un certain pourcentage de personnes immigrantes arrivent ici sans le connaître ou en ayant une connaissance minimale, il est essentiel que les cours de francisation soient dispensés sur une large échelle, de façon rapide et efficace. Or, les propos de nos interlocuteurs des ONG laissent entrevoir une situation, il faut l'admettre suboptimale sur le plan de la francisation. Un aspect particulièrement préoccupant en matière de francisation, qui peut paraître comme un manque de planification et, à la limite, comme de l'improvisation :

« Je dirais qu'au niveau de la francisation, c'est vraiment un défi. Il y a des centres qui ouvrent, qui ferment, des profs qui circulent, des subventions qui sont disponibles, qui sont plus disponibles, qui fait qu'on a changé quatre fois de corps professoral avec les années. Donc ça, ça devient un peu difficile à gérer. »

Nos entretiens ne permettent pas de tracer un portrait exhaustif de la situation concernant la francisation destinée aux personnes immigrantes au plan régional. Cependant, ils mettent en évidence certains défis à relever ainsi que certaines limites constatées sur le terrain.

Le logement : des solutions convenables?

Récemment, la pénurie de logements, qui existait depuis quelques années, s'est fortement accentuée et transformée en crise tant dans les régions métropolitaines de recensement que dans les régions éloignées, manufacturières ou ressources. Cette pénurie et certaines des solutions mises en œuvre ont des impacts négatifs sur la régionalisation de l'immigration. L'impact de la crise du logement sur la régionalisation de l'immigration a été bien exprimé ci-dessous :

« (...) on fait pas de régionalisation s'il y a pas de logement là et là présentement il n'y a pas de logement dans nos régions on est dans un taux d'inoccupation le plus bas jamais vu depuis des années ça fait c'est très difficile de faire une régionalisation dans un contexte comme celui-là c'est irréaliste. »

Le manque de planification du milieu d'accueil et de préparation des personnes immigrantes en matière de logement crée des situations complexes à régler. Comme le relate une des personnes interviewées :

« Effectivement, on a eu, on a eu tellement de difficultés qu'on a fini par louer un immeuble entier. »

Elle ajoute :

« Il faut aussi prendre en considération qu'ils ont absolument aucune possession. Quand ils arrivent, ils ont pas de meubles, ils ont absolument rien. (...). Donc en ayant cet immeuble-là que nous on s'occupait, on savait qu'il y avait les serviettes, on a des draps, un lit, un matelas. On a même fait des collectes de vêtements auprès des collègues pour essayer des habits l'hiver parce qu'ils arrivaient tous en short et en sandales. »

Le problème de pénurie de logements affecte aussi les personnes immigrantes d'autres façons, en augmentant les risques de discrimination et d'exclusion. Ainsi, les propriétaires faisant face à une demande accrue pour un stock fixe de logements sur le marché ont le loisir de sélectionner leurs locataires selon des critères qui parfois sont discriminatoires. Par exemple, face à une personne immigrante n'ayant pas d'historique de crédit, ils exigent que le bail soit établi au nom de son employeur. Des intervenants nous ont aussi rapporté qu'il était beaucoup plus difficile d'obtenir un logement pour les personnes immigrantes venant de certaines régions, notamment l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique centrale et l'Afrique du Nord.

En ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires à bas salaires qui ont un permis fermé et qui travaillent dans le secteur agricole, ils sont très dépendants de leur employeur et de sa bonne volonté à mettre à leur disposition des logements convenables, malgré ses obligations légales. Dernièrement un rapport d'Amnesty International (2025) a confirmé leurs conditions déplorable de logement. Les solutions mises en œuvre le sont à la pièce et nous ne pouvons pas vraiment parler d'avancées.

Afin de trouver un logement, certaines personnes immigrantes sont amenées à résider dans une région autre que celle de leur travail, avec les contraintes que cela entraîne sur le plan du transport. Parmi les autres solutions adoptées par certains employeurs, nous retrouvons, tel qu'indiqué, l'achat ou la construction d'immeubles résidentiels destinés à loger les travailleurs étrangers.

Comme nous l'ont souligné des intervenants, cette solution à première vue efficace pourrait avoir des effets négatifs :



Si la personne immigrante perd son emploi, elle perd du même coup son logement. D'autre part, cela inévitablement incite les personnes immigrantes d'une entreprise à se replier sur leur communauté d'immigrants ou culturelle, limitant du même coup leur intégration dans la communauté locale et, par ricochet, leur progrès en français.



La pénurie de logements est une donnée qui doit être bien documentée et exposée aux personnes immigrantes, notamment celles qui sont en régionalisation primaire, afin qu'elles ne soient pas prises au dépourvu à leur arrivée. Une intervenante nous a relaté le cas d'infirmières venues dans le cas d'une expérience pilote et pour lesquelles on n'avait pas prévu de logements. Nous voyons à travers ce cas, l'importance de la phase préinstallation, ignorée, semble-t-il, dans ce cas, par les pouvoirs publics.

Dans d'autres cas, les intervenants se tournent vers le programme de logements d'urgence destiné aux personnes en situation d'itinérance et les attribuent aux personnes immigrantes qui viennent d'arriver.

Ces divers exemples montrent qu'un problème qui affecte la population d'une région en général entraîne encore plus de défis et de difficultés pour la population immigrante qui souhaite s'y installer. En d'autres termes, ce qui représente une difficulté importante pour la population locale se transforme en obstacle systémique pour les personnes immigrantes qui souhaitent s'établir dans la région. En matière de logement, les personnes immigrantes écotent d'une double peine comparativement aux personnes natives : non seulement elles ont de la difficulté à se loger, mais aussi elles sont également désignées comme responsables de la crise du logement.

Le transport : des liens incomplets

Le guide publié par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et intitulé « S'installer et s'intégrer au Québec », sous la rubrique Transport commence par cette phrase : « La plupart des villes au Québec offrent un service de transport en commun par autobus ». Cette affirmation devrait être fortement nuancée, car, généralement en dehors des grands pôles, dont l'Outaouais, la Capitale-Nationale et Sherbrooke, le transport en commun est limité à quelques itinéraires situés près de certaines activités (écoles, arénas, rues commerciales) avec des horaires peu fréquents et peu accommodants pour les trajets entre lieu de travail et domicile. C'est le cas, par exemple, comme l'ont souligné nos interlocuteurs, quand la personne immigrante travaille dans un parc industriel ou que son horaire de travail est atypique ou variable.

Les solutions observées sont ici aussi à la pièce et ne dénotent pas d'avancées dans le vrai sens du terme; à moins que la personne immigrante ne travaille dans une grande entreprise qui met un autobus à la disposition de ses employés. Parmi les solutions utilisées selon les intervenants rencontrés, le covoiturage qui repose sur la localisation géographique des employés et leur bonne volonté; le recours au voisinage; l'offre de vélo par l'entreprise. Cela reste très problématique lorsque les deux conjoints travaillent dans des lieux différents, que l'un des conjoints doit suivre des cours de francisation, accompagner les enfants à l'école ou avoir besoin de services médicaux.

Une personne ajoute que :

« Les organismes aussi parfois essaient d'organiser des petits transports pour certains besoins, allez chez le médecin ou quelque chose comme ça. »


En somme, l'obstacle à la mobilité que représente un réseau de transport déficient en région ne doit pas être sous-estimé, car ses impacts sont multiples et accentuent les autres difficultés.

Les services de garde : un recul pour les femmes immigrantes en région


Selon une responsable d'un organisme communautaire situé dans une région ressource éloignée, les deux plus grandes difficultés sont l'accès au logement et l'accès aux services de garde. Le réseau de garderies publiques souvent restreint ou inexistant en région constitue un obstacle de taille tant pour la régionalisation de l'immigration secondaire que primaire. Certes, là aussi, le problème est aigu pour les personnes natives vivant dans les régions. Mais les personnes immigrantes sont à l'intersection de plusieurs obstacles, ce qui rend leur situation inextricable. En fait, nous ne pouvons nier que les conditions qui créent un manque de dynamisme et un déclin de certaines régions représentent une toile de fond qui rend encore plus difficiles l'attraction et l'installation des personnes immigrantes. Il s'agit peut-être là d'une clé de compréhension des raisons pour lesquelles la régionalisation de l'immigration semble piétiner.

La difficulté de trouver une garderie pénalise encore plus les mères de famille monoparentales. Elle les place dans une situation claire d'inégalité avec les hommes immigrants en leur réduisant les options de lieu d'installation et du même coup les possibilités d'emploi. Nos interlocuteurs ont d'ailleurs constaté que le nombre de mères monoparentales qui s'installent en région est minime. Celles qui le font laissent parfois leurs enfants au pays.


À la question de savoir si la situation des mères de famille monoparentales préoccupe les pouvoirs publics au point de les amener à dénouer cette impasse, nos interlocuteurs répondent que non, car leur très petit nombre fait qu'elles passent sous le radar.




Oui, je dirais que depuis quatre ans que je suis ici, peut-être qu'on a eu cinq cas. Ils restent peut-être à Montréal, sachant que c'est un peu difficile. Mais oui, on en a, mais pas si souvent ou si on en a peut-être ce sont des femmes qui ont des enfants déjà de l'âge adolescent et là c'est plus facile.



L'absence de services de garde va jusqu'à amener des familles immigrantes à migrer vers d'autres régions :



Tu sais quand que des immigrants, mais aussi des Québécois, là, tu sais, quand la femme n'est pas capable de retourner travailler, on s'entend, c'est souvent la femme qui se retrouve dans cette situation-là. C'est le fait que quand la femme n'est pas capable d'aller travailler pis qu'il y a une garderie dans une autre région, ben on en connaît qui sont partis parce qu'ils ont réussi à avoir une garderie.



Les conséquences de l'absence de garderies sont que les femmes immigrantes en région sont plus à risque d'être déqualifiées, car durant quelques années elles n'utiliseront pas leur bagage de connaissances professionnelles qui, du même coup, risquent de devenir désuètes.

Dans le cas des garderies, comme dans celui du transport et du logement, le niveau de vie relativement modeste des familles immigrantes les empêche de recourir à des options coûteuses : achat de propriété, possession d'une auto, garderie privée.

Nous pouvons alors conclure qu'il existe une autre forme d'inégalité dans un contexte de régionalisation de l'immigration entre les personnes immigrantes à bas salaires pour lesquelles les 3 volets examinés ci-dessus présentent des contraintes assez sévères limitant considérablement leurs options professionnelles et familiales et les personnes immigrantes dans le programme de travailleurs étrangers temporaires à hauts salaires qui peuvent avoir diverses options dans un contexte de régionalisation.

Constats de nature transversale au sujet de la régionalisation de l'immigration

Au cours de nos entretiens, d'autres points importants ont été soulevés touchant plusieurs des dimensions examinées ci-dessus.

L'absence d'une stratégie de régionalisation de l'immigration. Des objectifs contradictoires sont poursuivis simultanément, par exemple, en matière de francisation, projet de loi 84 sur l'intégration nationale qui fait du français la pierre angulaire de l'intégration est déposé à l'Assemblée nationale alors que des coupes dans les cours de francisation affectent la participation des personnes immigrantes au marché du travail. Il est difficile de savoir à travers les différentes mesures et déclarations gouvernementales. Quel est vraiment l'objectif premier visé par la régionalisation de l'immigration?

L'éparpillement ou le saupoudrage du financement des divers projets et programmes destinés à la régionalisation de l'immigration qui amène à mettre certains organismes communautaires en concurrence les uns envers les autres, au lieu de conjuguer leurs actions vers un objectif commun. Cette multiplicité s'accompagne d'une plus grande complexité des conditions à observer pour l'obtention du financement de chacun de ces programmes et d'une perte de temps pour les organismes communautaires.

L'absence de concertation et de coordination entre les divers acteurs de la régionalisation de l'immigration. Les répondants ont plusieurs fois déploré l'approche en silo adoptée par les autorités publiques, notamment l'absence de concertation interministérielle élargie et effective, compte tenu du fait que la régionalisation de l'immigration touche plusieurs dimensions de la vie des personnes immigrantes. Certains organismes communautaires ont établi une concertation large et efficace au moyen de comité de pilotage qui pourrait servir de modèles, en l'adaptant aux circonstances particulières d'une région.

Une approche réductrice des objectifs de la régionalisation de l'immigration qui consiste à établir essentiellement un jumelage, souvent simplement quantitatif, entre le besoin d'un emploi de la part de la personne immigrante et celui d'une force de travail de la part de l'entreprise. Comme l'a souligné un répondant, il est indispensable de situer ce jumelage dans l'optique du projet de vie de la personne immigrante.

Une discontinuité ou le décalage dans l'offre de services : par exemple, entre la francisation, et l'employabilité, ce qui retarde ainsi l'intégration au marché du travail; ou encore entre les initiatives destinées à attirer des travailleurs étrangers et celles destinées à les accueillir, alors qu'il y a notamment une pénurie de logements. Nos répondants ont évoqué ainsi un trou noir dans l'offre de services.

La non-reconnaissance du fait que les employés des organismes communautaires ayant des activités de régionalisation accomplissent du travail invisible, donc non reconnu et non rémunéré. Ceci est attribuable aux règles administratives rigides des programmes gouvernementaux qui saucissonnent leurs activités, alors qu'elles sont souvent indissociables.

Le cantonnement des femmes immigrantes à leur rôle de genre lorsqu'elles sont affectées par la régionalisation de l'immigration. Leur rôle de travailleuses dans le secteur de la santé ou des services personnels est évoqué, mais pas celui dans les emplois non traditionnels qui pourrait constituer une voie intéressante pour elles. À ce titre, le rôle des femmes immigrantes est dans l'angle mort de la régionalisation de l'immigration.

Faits saillants de l'étude qualitative

— Méthodologie et échantillon

- L'étude repose sur des entretiens semi-dirigés et des groupes de discussion, complétés par des publications scientifiques, des documents officiels, des publications professionnelles et des articles de presse.
- L'échantillon comprend 32 participants, incluant des représentants d'organismes communautaires, des employeurs, des associations d'employeurs et des agents du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).
- Les entretiens individuels ont duré environ une heure, tandis que les groupes de discussion se sont déroulés sur deux heures.
- L'anonymat et la confidentialité des informations recueillies ont été garantis aux participants.

— Définition et perceptions de la régionalisation de l'immigration

- Trois formes de régionalisation de l'immigration ont été identifiées : l'immigration secondaire, qui désigne le transfert d'immigrants de Montréal vers d'autres régions; l'immigration primaire, qui concerne les installations directes en région sans passage préalable par Montréal; et la mobilité intra-régionale, où les immigrants changent de région au Québec après une première installation.

- Une confusion persistante entre ces trois formes complique l'élaboration et l'application des politiques et des programmes de régionalisation.
- La rétention des immigrants en région est considérée comme un enjeu clé, mais des répondants soulignent que la mobilité intra-régionale ne doit pas être perçue comme une perte, car elle participe à la redistribution des populations immigrantes sur le territoire québécois.

— Facteurs d'attraction et barrières à l'installation

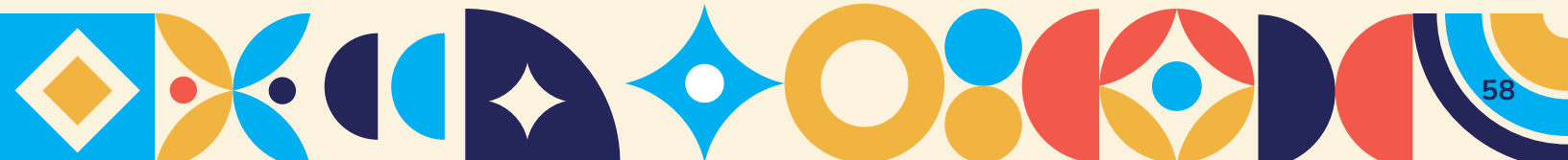
- L'accès à l'emploi représente le levier d'attraction principal, offrant aux immigrants des opportunités de carrière.
- La proximité de Montréal constitue un facteur d'attraction important, car elle permet aux immigrants de maintenir, entre autres, un lien avec leur communauté culturelle et leur famille.
- Les défis liés à la francisation, notamment le manque de cours accessibles et adaptés aux besoins des réfugiés et des travailleurs étrangers, nuisent à l'intégration des immigrants en région.
- La reconnaissance des diplômes étrangers demeure un obstacle majeur, car elle entraîne la déqualification des immigrants et limite leur accès à des emplois correspondant à leurs compétences.

Les démarches nécessaires à cette reconnaissance sont plus difficiles à accomplir en région.

- La pénurie de logements en région constitue un frein important à la régionalisation, d'autant plus qu'elle peut être exacerbée par des pratiques discriminatoires de certains propriétaires.
- Le manque de transport en commun rend les déplacements difficiles et complique l'accès à l'emploi ainsi qu'aux services essentiels.
- La difficulté d'accès aux CPE, inexistantes dans certaines régions, pénalise spécifiquement les immigrantes, notamment les mères monoparentales et constitue un frein à leur mobilité.

— Programmes d'accompagnement et coordination des acteurs

- Le programme Accompagnement Québec, censé faciliter l'intégration des immigrants en région, souffre d'un manque de clarté quant à son rôle et à ses objectifs.
- Plusieurs organismes communautaires perçoivent les agents d'aide à l'intégration d'Accompagnement Québec comme un doublon administratif qui ne contribue pas efficacement au processus d'installation des immigrants.
- Le manque de coordination entre les différents acteurs de la régionalisation entraîne une dispersion des financements et une fragmentation des services offerts aux immigrants.
- L'absence de concertation entre les ministères, les employeurs et les organismes communautaires nuit à la mise en place d'une approche intégrée et cohérente pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes en région.



— Discrimination et marché du travail

- La pénurie de main-d'œuvre a permis de réduire certaines formes de discrimination, mais des résistances culturelles et identitaires persistent dans certaines régions.
- Le réseautage et la cooptation dans certaines régions et industries entraînent un traitement préférentiel pour les candidats locaux lors de l'embauche. Ceci peut défavoriser les travailleurs étrangers en limitant leur accès aux emplois de qualité.
- Le manque de familiarité des employeurs avec les diplômés étrangers serait plus marqué en région, contribuant ainsi à la déqualification des travailleurs étrangers qualifiés.

— Constats transversaux et enjeux structurels

- L'absence d'une stratégie claire et cohérente de régionalisation de l'immigration nuit à l'atteinte des objectifs, notamment en raison de contradictions entre les politiques publiques, comme l'exigence accrue de la maîtrise du français pour la résidence permanente alors que de nombreuses coupes, qui semblent improvisées, affectent l'accès aux cours de francisation.
- L'approche actuelle de la régionalisation repose essentiellement sur un jumelage entre les travailleurs immigrants et les postes à combler, sans prendre en compte leur projet de vie global.
- Un autre problème majeur est le manque de suivi et de continuité des services entre les différentes étapes de l'intégration, notamment entre la francisation et l'employabilité.
- Le manque de synchronisation entre les initiatives visant à attirer les travailleurs étrangers et les mesures d'accueil en région, notamment en matière de logement, génère des difficultés supplémentaires pour les immigrants.
- Le travail accompli par les organismes communautaires est souvent sous-estimé, alors qu'il est essentiel à l'intégration des immigrants en région.
- Les tâches réalisées par ces organismes ne sont pas toujours reconnues ni financées, ce qui fragilise leur capacité à offrir un soutien adapté aux immigrants. Les équipes des organismes communautaires font souvent du travail invisible et non rémunéré.
- Le rôle des femmes immigrantes dans la régionalisation de l'immigration est vu exclusivement sous la loupe du rôle de genre. De plus, comme travailleuses, elles sont souvent cantonnées dans des emplois traditionnels et confrontées à des discriminations intersectionnelles.

— Conclusion

- La régionalisation de l'immigration fait face à des défis systémiques qui freinent son efficacité et sa mise en œuvre sur le terrain.
- Il est impératif d'adopter une stratégie intégrée qui assure une meilleure coordination entre les différents acteurs impliqués, améliore l'accès aux services et favorise la reconnaissance des compétences des immigrants.
- Une approche plus cohérente et globale permettrait d'assurer une intégration durable et réussie des immigrants en région, tout en répondant aux besoins économiques et sociaux des collectivités locales.
- La capacité d'accueil et d'intégration en région dépend essentiellement de la volonté politique d'agir.

Recommandations

La régionalisation de l'immigration constitue une orientation spécifique, voulue par les pouvoirs publics, de la politique plus générale d'immigration et d'intégration du Québec. Tant que cette dernière, qui représente le socle sur lequel se greffe la régionalisation, demeure problématique à plusieurs égards, la régionalisation ne peut y échapper. C'est pourquoi les recommandations qui suivent s'appliquent tant à la politique générale d'intégration des personnes immigrantes qu'à celle plus circonscrite de la régionalisation de l'immigration.

Dans cette perspective, plusieurs recommandations émergent, notamment **l'accélération de la francisation, la simplification des démarches de reconnaissance des qualifications, le développement de programmes de mentorat et de stages**, ainsi que **l'amélioration des conditions de logement et de transport**. Par ailleurs, **une meilleure coordination interinstitutionnelle, un financement accru des organismes d'accompagnement**, et une **vision stratégique axée sur l'intégration en région** sont nécessaires pour maximiser l'impact des initiatives en immigration.

Ces recommandations visent à offrir un cadre structurant permettant non seulement d'accompagner les nouveaux arrivants, mais aussi de **valoriser leur contribution** à la société et à l'économie québécoise. Une approche inclusive, fondée sur des **politiques cohérentes et adaptées aux réalités du terrain**, est essentielle pour renforcer l'attractivité et la rétention des personnes immigrantes, notamment en région.

Dans ce qui suit, elles sont présentées de manière plus détaillée, en mettant en lumière des actions concrètes pour favoriser l'inclusion des nouveaux arrivants, renforcer la coordination entre les acteurs impliqués et garantir une meilleure rétention en région.

— **Recommandation 1 : Renforcer la francisation et l'intégration linguistique**

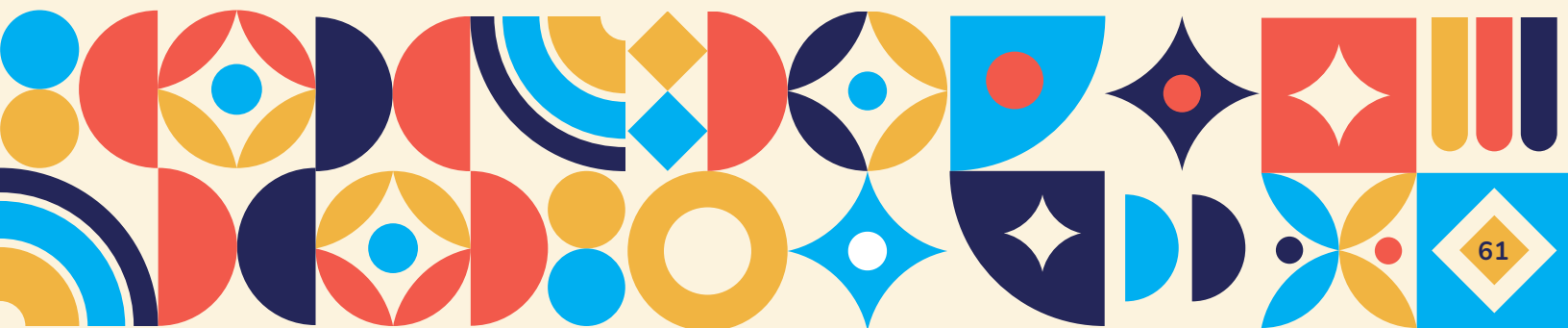
Pour favoriser une intégration réussie des personnes immigrantes, il est essentiel d'**accélérer et d'adapter la francisation** en tenant compte des réalités du marché du travail et des besoins quotidiens.

- **Formation rapide et adaptée** : Offrir des cours intensifs et modulaires qui permettent une progression rapide et efficace, en intégrant des contenus adaptés aux secteurs d'emploi et aux situations de la vie courante.
- **Accessibilité accrue** : Développer un réseau de formation flexible et inclusif, avec des cours fréquents et fiables, particulièrement en région, pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants et des travailleurs immigrants.
- **Francisation en milieu de travail** : Encourager les employeurs à intégrer la francisation au sein des entreprises en proposant des cours sur place, adaptés aux exigences professionnelles spécifiques de chaque secteur.
- **Importance pour l'emploi** : Positionner la maîtrise du français comme un levier clé d'intégration, tant sur le marché du travail qu'en région, en renforçant l'accompagnement linguistique dans les processus d'embauche et de maintien en emploi.

— **Recommandation 2 : Améliorer la reconnaissance des acquis et des qualifications**

Pour optimiser l'intégration des personnes immigrantes sur le marché du travail, il est essentiel de **faciliter et d'accélérer la reconnaissance des diplômes et des compétences professionnelles** afin de mieux valoriser leur expertise et leur expérience.

- **Simplification des démarches** : Rendre les processus de reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels plus fluides et accessibles, en réduisant la complexité des exigences administratives et en harmonisant les procédures entre les différentes instances.
- **Réduction des délais administratifs** : Accélérer le traitement des évaluations comparatives des diplômes, des accréditations professionnelles et autres formalités, afin d'éviter que les délais ne freinent l'accès à l'emploi et ne contribuent à la déqualification des travailleurs qualifiés.
- **Sensibilisation des employeurs** : Encourager les entreprises à valoriser les qualifications acquises à l'étranger en réduisant la dépendance excessive à l'expérience canadienne comme critère principal d'embauche et en promouvant une évaluation plus objective des compétences.



— **Recommandation 3** : Favoriser l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle des personnes immigrantes

L'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail nécessite des mesures ciblées pour **faciliter l'accès à une première expérience locale**, encourager l'implication des employeurs et valoriser les compétences des personnes immigrantes.

- Programmes de mentorat et jumelage : Développer des initiatives de jumelage avec des professionnels locaux et des employeurs afin de faciliter le réseautage, le partage d'expérience et l'accès à des opportunités professionnelles.
- Stages rémunérés et apprentissages : Mettre en place des programmes de stages rémunérés et d'apprentissage en entreprise, adaptés aux secteurs en demande, permettant aux nouveaux arrivants d'acquérir une expérience locale reconnue et de renforcer leur employabilité.
- Soutien financier aux employeurs : Offrir des subventions et des incitatifs financiers aux entreprises qui embauchent des personnes immigrantes, notamment en région, afin de réduire les barrières à l'embauche et d'encourager une diversification des milieux de travail.
- Intégration en région : Travailler avec les employeurs et les acteurs économiques pour sensibiliser aux compétences des nouveaux arrivants, lutter contre les préjugés et favoriser des conditions d'accueil et d'intégration optimales.

— **Recommandation 4** : Améliorer l'accès au logement et au transport pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes

L'accès à un **logement abordable et bien situé**, ainsi qu'à un **transport adéquat**, est essentiel pour assurer une intégration réussie des personnes immigrantes, notamment en région.

- Accès au logement abordable : Mettre en place des solutions de logement de qualité à coût raisonnable, adaptées aux réalités des nouveaux arrivants, en soutenant le développement de logements sociaux et en facilitant l'accès à la location pour les personnes immigrantes.
- Proximité avec le lieu de travail : Encourager la construction et l'aménagement de logements situés à proximité des pôles d'emploi, en collaboration avec les municipalités et les employeurs, afin de réduire les contraintes liées aux déplacements et d'améliorer la qualité de vie.
- Transport adéquat : Développer des infrastructures de transport accessibles et adaptées, en particulier en région, pour limiter l'isolement des personnes immigrantes et leur permettre d'accéder plus facilement à l'emploi, aux services essentiels et aux réseaux communautaires.

— **Recommandation 5 : Renforcer les services communautaires et sociaux pour une intégration réussie**

L'accompagnement des personnes immigrantes ne se limite pas à l'emploi et au logement; il est essentiel d'assurer un **soutien social et communautaire structuré** pour favoriser leur bien-être et leur inclusion dans la société d'accueil.

- Soutien psychosocial : Mettre en place des programmes d'accompagnement pour aider les nouveaux arrivants à surmonter le choc culturel, à s'adapter à leur nouvel environnement et à renforcer leur confiance et leur autonomie.
- Accès aux services essentiels : Garantir un accès rapide et équitable aux services fondamentaux comme les garderies, les soins de santé et l'éducation, afin de répondre aux besoins immédiats des familles immigrantes et de faciliter leur installation.
- Réseaux d'accueil communautaires : Développer et soutenir des initiatives locales favorisant les jumelages sociaux et le mentorat, en mobilisant les organismes communautaires et les résidents locaux pour créer un environnement inclusif et accueillant.

— **Recommandation 6 : Renforcer la sensibilisation et l'éducation interculturelle**

Une intégration réussie repose sur une meilleure compréhension mutuelle entre les nouveaux arrivants et la société d'accueil. Il est donc essentiel de **former les employeurs, sensibiliser la population locale et valoriser les contributions des personnes immigrantes** afin de favoriser un climat inclusif.

- Formation des employeurs : Mettre en place des programmes de formation sur la diversité et la gestion interculturelle, permettant aux entreprises de mieux comprendre les enjeux liés à l'inclusion et d'adopter des pratiques favorisant l'intégration des travailleurs issus de l'immigration.
- Sensibilisation de la population locale : Encourager des initiatives communautaires et éducatives visant à promouvoir l'ouverture à la diversité, à déconstruire les préjugés et à faciliter les interactions entre les nouveaux arrivants et les résidents établis.
- Valorisation des contributions des immigrants : Mettre en lumière leur apport économique, social et culturel, à travers des campagnes de communication, des événements et des témoignages, afin de contrer les discours négatifs et de renforcer la perception positive de l'immigration.



— **Recommandation 7 : Renforcer le soutien institutionnel et politique pour une intégration efficace**

Une intégration réussie des personnes immigrantes nécessite un **appui institutionnel solide**, tant en matière de financement que de coordination entre les différentes instances gouvernementales et les organismes d'accompagnement.

- **Financement** : Augmenter les fonds alloués aux organismes spécialisés en immigration et aux programmes d'accompagnement, afin de leur permettre d'offrir des services adaptés et durables aux nouveaux arrivants.
- **Coordination interinstitutionnelle** : Améliorer la collaboration entre le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et les autres acteurs gouvernementaux, afin de simplifier les démarches administratives, éviter les doublons et combler les lacunes qui compliquent l'intégration des immigrants.
- **Urgence des fonds** : Mettre en place un fonds d'urgence destiné aux personnes immigrantes en situation de vulnérabilité, notamment celles titulaires de permis de travail fermés, afin de leur garantir un soutien immédiat en cas de difficulté.

— **Recommandation 8 : Supprimer les obstacles à l'intégration et assurer un accompagnement durable**

L'intégration des personnes immigrantes est souvent freinée par des **barrières systémiques**, qu'il est essentiel d'adresser pour garantir des conditions de vie et de travail justes et équitables.

- **Conditions de travail** : Lutter contre les abus liés aux permis de travail fermés, qui limitent la mobilité des travailleurs étrangers et les rendent vulnérables aux conditions de travail précaires. Assurer également l'accès à des logements dignes et abordables, particulièrement en région.
- **Réduction de la politisation** : Dénoncer la politisation de l'immigration et les discours divisants, qui nuisent à la perception publique et à l'acceptation des nouveaux arrivants, en misant sur une approche fondée sur les faits et les bénéfices réels de l'immigration.
- **Soutien à long terme** : Mettre en place un accompagnement structuré et durable, avec des mesures adaptées pour assurer la rétention des immigrants en région, en facilitant leur intégration sociale, économique et culturelle sur le long terme.



— **Recommandation 9 : Développer une vision stratégique et régionale pour une intégration durable**

Pour assurer une régionalisation efficace de l'immigration, il est essentiel de **planifier l'installation des nouveaux arrivants, de promouvoir les avantages des régions et d'adapter les politiques aux besoins réels des immigrants.**

- Planification de la préinstallation : Mettre en place des séjours exploratoires et des démarches administratives en amont, afin que les nouveaux arrivants puissent se familiariser avec leur futur milieu de vie, rencontrer des employeurs et mieux préparer leur intégration.
- Promotion ciblée des régions : Valoriser les avantages de la vie en région, tels que le coût de vie plus abordable, les opportunités d'emploi et la qualité de vie, à travers des campagnes d'information et des initiatives locales pour attirer et retenir les immigrants.
- Consultation des immigrants : Impliquer directement les nouveaux arrivants dans la conception des politiques publiques, en mettant en place des mécanismes de consultation pour s'assurer que les programmes répondent véritablement à leurs réalités et besoins.

Conclusion

La régionalisation de l'immigration (RI) a évolué au fil des années sous l'influence de diverses considérations économiques, sociales et démographiques, encadrées par des finalités politiques et des contraintes financières. Cette dynamique a entraîné des variations fréquentes dans les programmes de RI ainsi que dans les critères de décision, rendant leur mise en œuvre parfois instable et difficile à anticiper.

Un enjeu majeur demeure la fragmentation des projets et des programmes, un constat déjà soulevé en 2008, auquel s'ajoute un manque de coordination entre les différentes parties prenantes. L'approche en silos, tant entre les ministères qu'entre diverses instances gouvernementales, limite l'efficacité des actions entreprises. Il devient ainsi essentiel d'instaurer une concertation structurée, permanente et à grande échelle afin d'assurer une cohérence et une continuité dans les efforts déployés.

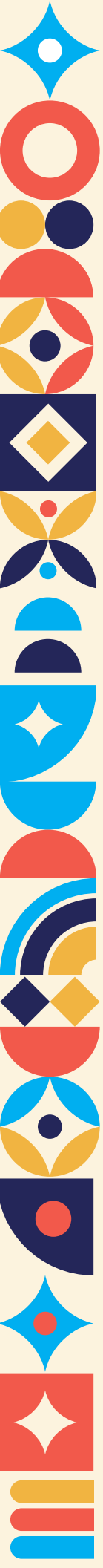
Par ailleurs, une approche centrée uniquement sur les bénéfices économiques et financiers comporte le risque de négliger le bien-être des personnes immigrantes concernées par la régionalisation. Ce défi est amplifié par les ruptures de services et les changements imprévisibles des critères d'octroi des statuts d'immigration, affectant particulièrement les travailleurs étrangers temporaires en situation précaire.

Le chantier de la régionalisation de l'immigration est encore en friche, et son développement doit s'appuyer sur l'élargissement des expériences réussies, en veillant à les adapter et à les consolider à l'échelle de l'ensemble du Québec.



Bibliographie consultée

- Amnesty International. (30 janvier 2025). « Le Canada m'a détruite » : Exploitation des travailleuses et travailleurs migrants au Canada. <https://www.amnesty.org/en/documents/amr20/8807/2025/fr/>
- Arsenault, M., White, B., & Dubé, J. (2022). Quelles sont les stratégies mobilisées par les organismes pour le mandat de l'immigration dans les régions hors des grands centres? *Alterstice*, 11 (1), 5–18. <https://doi.org/10.7202/1091891ar>
- Bozheva, A. M. (2024). Policy Diffusion and Regionalization of Immigration: Canada's International Student Migration Policy Landscape. *Journal of International Migration and Integration*, 25(3), 1445–1477. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01118-z>
- Castro, C., & LeBlanc, P. (2024). Résilience et facteurs de protection externes des familles immigrantes en région ressource du Québec. *Travail social*, 69 (1), 199–215. <https://doi.org/10.7202/1112179ar>
- Charette, A. (2021). Les structures de gouvernance de l'immigration et de l'intégration des immigrants au Québec. Rapport de recherche. Immigration et résilience en milieu urbain (IRMU), Université York.
- Chicha, M.-T., Asselin, V., & Racine, É. (2022). La régionalisation de l'immigration : Enjeux, portée et limites des politiques et des programmes. Comité consultatif personnes immigrantes. http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2022/11/octobre-2022-regionalisation_fmp_final.pdf
- Coalition Européenne des Villes contre le Racisme. (s.d.). La Boîte à Outils pour l'Égalité. <https://www.eccar.info/fr/la-boite-outils-pour-legalite>
- Coallier, M.-F. (18 avril 2024). Les régions sont-elles vraiment plus racistes? *Le Devoir*.
- Comité consultatif personnes immigrantes. (2020). Avis et recommandations du Comité consultatif personnes immigrantes : Comment créer les conditions gagnantes pour assurer la cohésion de l'écosystème d'accompagnement des personnes immigrantes pour leur accès et leur maintien en emploi (Version 4). https://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/ccpi_avisreferencement-v4.pdf
- Emplois en région. (s.d.). Plusieurs parutions. Bulletin de liaison sur la régionalisation de l'immigration au Québec. <https://www.setablirenregion.com/fr/>
- Emplois en régions. (2022). Rapport du 2e Forum sur la régionalisation de l'immigration au Québec. PROMIS. <https://promis.qc.ca/wp-content/uploads/2024/11/Emplois-en-regions-Rapport-du-2e-forum-sur-la-regionalisation-de-limmigration.pdf>
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. (2023). Régionalisation de l'immigration au Québec : Un déficit prévisible annuel de près de 18 000 immigrants pour combler les besoins régionaux de main-d'œuvre. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/regionalisation-de-l-immigration-au-quebec>
- Gouvernement du Québec. (n.d.). S'installer et s'intégrer au Québec. <https://www.quebec.ca/immigration/installer-integrer>



- Gravel, S., Dupuis, M.-F., & Robidoux-Bolduc, S. (2020). Au-delà de la politique, les stratégies d'attraction et de rétention des travailleurs immigrants dans les régions : les efforts coordonnés d'accueil des communautés. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 13 (1), 1–23. <https://doi.org/10.7202/1078723ar>
- Guccini, F., Hamman, L., & Monteiro, S. (2024). Des occasions manquées 2024 : Analyse approfondie du phénomène de migration subséquente au Canada. Le Conference Board du Canada. https://www.conferenceboard.ca/product/des-occasions-manquees_2024/
- Gure, Y., Picot, G., & Hou, F. (2024). Résultats économiques des réfugiés pris en charge par le gouvernement à des destinations désignées : effet de la taille de la ville. *Rapports économiques et sociaux*, 4 (3). Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202400300002-fra>
- Institut de la statistique du Québec. (2024). Panorama des régions du Québec — Édition 2023. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/panorama-des-regions-du-quebec-edition-2023.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (30 mars 2023). Indice de vitalité économique des localités et des MRC du Québec en 2020. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/indice-vitalite-economique-localites-mrc-quebec-2020>
- Mbaye, M. S. (2024). Profils et parcours des personnes immigrantes en régionalisation. *Emplois en régions*. <https://emploisenregions.ca/wp-content/uploads/2024/06/Etude-Profiles-et-parcours-des-personnes-immigrantes-en-re%CC%81gionalisation-vf.pdf>
- Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec. (1990). Au Québec Pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_batir_ensemble_MIDI.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2023). Plan stratégique 2023-2027. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-strategique/PL_strategique_2023-2027_integraL_MIFI.pdf
- Oechslin, C., & Bélanger, D. (2023). De l'urgence de colmater les brèches : plaidoyer pour une politique d'accueil cohérente et exhaustive des immigrants temporaires au Québec. Rapport PARTEMP de la Chaire de recherche DYMIG.
- Ouedraogo, A. E. (2019). Les jeunes francophones et l'Afrique : Une piste pour les défis démographiques et économiques des régions ressources du Québec. *Revue Organisations & Territoires*, 28 (1), 13–23. <https://doi.org/10.1522/revueot.v28n1.1019>
- Sethi, B. (2015). Education and employment training supports for newcomers to Canada's middle-sized urban/rural regions: Implications for social work practice. *Journal of Social Work*, 15(2), 138-161. <https://doi.org/10.1177/1468017313504795>
- Vigneault, M. (2016). La régionalisation de l'immigration : Un maillon essentiel d'occupation et de développement des territoires. *Revue Organisations & Territoires*, 25 (1), 59–68.

