

RAPPORT DE RECHERCHE

REGARD SUR L'EMPLOYABILITÉ DES IMMIGRANTS DES ARRONDISSEMENTS DE JACQUES-CARTIER ET DU MONT-BELLEVUE

Lina Sylvain, Ph.D
Marie Suzanne Badji, Ph.D

UNE INITIATIVE

Comité d'accueil et d'intégration des immigrants (CAII),
Comité vie du quartier nord (CVQN)

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER

Ville de Sherbrooke

Novembre 2015

TABLE DES MATIERES

PRÉSENTATION.....	1
Le projet	1
Les partenaires et les membres du comité de suivi	2
Les ressources responsables du projet	4
Remerciements	5
INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 - PORTRAIT DES ARRONDISSEMENTS JACQUES-CARTIER ET MONT-BELLEVUE	7
Section 1 - Portrait démographique global.....	7
1.1 Arrondissement de Jacques-Cartier	7
1.2 Arrondissement du Mont-Bellevue.....	7
Section 2 - Portrait de l'immigration au Québec et en Estrie, selon la catégorie d'immigration	8
Section 3 - Portrait sociodémographique	8
3.1 Le français	9
3.2 Le pays de provenance des immigrants.....	10
3.3 Le statut d'immigration.....	11
3.4 Le logement.....	12
3.5 Le groupe d'âge des immigrants	13
3.6 Le sexe de l'immigrant	15
Section 4 - Portrait socio-économique	16
4.1 La scolarité	17
4.2 L'emploi	17
4.3 Le revenu.....	18
CHAPITRE 2 - MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	19
Section 1 - Objectifs et méthode de recherche	20
1.1 Objectifs poursuivis.....	20
1.2 Orientation méthodologique	20
1.3 Déontologie de la recherche	20
1.4 Présentation des six phases de la recherche	20
1.5 Déroulement des entrevues semi dirigées	21
Section 2 - Profil des sujets et analyse des données	22
2.1 Les immigrants Néo-Sherbrookoïses.....	22
2.2 Les employeurs locaux	25
2.3 Analyse des données cueillies.....	26
CHAPITRE 3 - PROPOS DES SUJETS IMMIGRANTS ET EMPLOYEURS.....	26
Section 1 - Récit d'un parcours migratoire type de la catégorie Immigrant économique	26
1.1 La décision d'immigrer	26
1.2 Les démarches préparatoires à l'emploi avant le départ	26
1.3 Une fois arrivée	27
1.4 Le stress, le choc devant la déqualification	27
1.5 Un appel à l'aide non entendu	27
1.6 Le découragement s'installe	28
1.7 Les pistes explorées pour s'en sortir, parallèles à l'employabilité	28
1.8 Les pistes explorées en employabilité	29

1.9	Choix 1 : Retour aux études	29
1.10	Choix 2 : Le marché du travail	30
Section 2 - Récit d'un parcours migratoire type d'un immigrant de la catégorie Regroupement familial		33
Section 3 - Récit d'un parcours migratoire type d'un immigrant de la catégorie Réfugiés et personnes en situation semblable.....		34
3.1	Besoin de dignité.....	34
3.2	Besoin d'appartenance à une communauté, un territoire	35
3.3	Besoin de formation préparatoire à l'emploi	36
Section 4 - Attentes des employeurs		36
4.1	Des CV normés par compétence.....	37
4.2	Du personnel bien préparé au marché du travail québécois	38
4.3	Du soutien des organismes en employabilité, pour faciliter l'intégration des immigrants en emploi	38
4.4	La promotion du travail en région	39
4.5	La simplification des démarches administratives d'embauche	39
Section 5 - Facteurs facilitants des immigrants néo-Sherbrookoïses		40
Section 6 - Défis des employeurs locaux		40
6.1	Engager et mettre à l'essai une personne immigrante.....	41
6.2	La diminution du roulement du personnel	41
6.3	La mondialisation des marchés : être innovant et proactif	41
6.4	L'ouverture aux compétences transférables	41
6.5	Explorer différentes méthodes d'intégration au travail	41
6.6	Le partenariat entre organismes interculturels en employabilité pour venir en aide aux entreprises intégrant les Néo-Canadiens sherbrookoïses	41
6.7	Il faut connaître le marché du travail.....	42
CHAPITRE 4 - ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE		43
Section 1 - La parole aux immigrants de la catégorie Immigration économique.....		43
Section 2 - La parole aux immigrants de la catégorie Regroupement familial.....		47
Section 3 - La parole aux immigrants de la catégorie Réfugiés et personnes en situation semblable		50
Section 4 - La réalité commune aux trois catégories d'immigration considérées.....		53
CONCLUSION.....		57
LIMITES DE LA RECHERCHE		58
CONTRIBUTIONS DE LA RECHERCHE.....		59
PISTES DE RECHERCHE		60
ANNEXES		62
Annexe 1 - Formulaire d'information et de consentement.....		63
Annexe 2 - Fiche d'information personnelle préalable aux entretiens		65
Annexe 3 - Guide d'entretien pour les personnes immigrantes.....		66
Annexe 4 - Guide d'entretien pour les employeurs.....		67
Annexe 5 - Glossaire.....		68
LISTE DES TABLEAUX		71
LISTE DES SCHÉMAS		72
LISTE DE ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS		72

PRÉSENTATION

Le projet

Les personnes immigrantes arrivent en grand nombre au pays dans l'espoir d'un avenir meilleur. Elles quittent leur famille, leur communauté et, pour les personnes qualifiées, une situation prestigieuse. Un désir commun les anime : une vie meilleure pour eux et pour les leurs. Vivre dans un climat de paix et de démocratie. En somme, ils recherchent une qualité de vie comme celle qui prévaut au Québec.

L'emploi joue un rôle crucial dans le projet migratoire. Il assure en quelque sorte une reconnaissance, voire la poursuite de ses acquis professionnels ou semi-professionnels. La situation de l'emploi est particulière au Québec. Une fois intégré, on oublie ses spécificités. Il faut être un nouvel arrivant au pays pour être sensibilisé aux nombreux obstacles rencontrés par un chercheur d'emploi, surtout chez un Néo-Canadien sherbrookoise.

L'Estrie accueille de plus en plus de personnes immigrantes sur son territoire. Plus de 86 % d'entre elles habitent Sherbrooke. Les trois catégories d'immigration¹ sont représentées : Immigration économique, Regroupement familial et Réfugiés et personnes en situation semblable. On se demande si la catégorie d'immigration influence l'accès et la préparation à l'emploi ? Qu'ont ces catégories en commun et qu'est-ce qui les distingue ?

Cette recherche vise à répondre à un besoin franchement exprimé par un groupe de jeunes immigrants africains ayant pris part à l'activité régulière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants de l'Arrondissement Jacques-Cartier du CVQN organisée par le CAII le 26 avril 2014. Le but de la recherche est de mieux comprendre la réalité des populations actives immigrantes établies à Sherbrooke, selon leur catégorie d'immigration, en termes d'employabilité.

Suite à cette recherche, voici des **pistes d'action** qui se dégagent des entrevues réalisées auprès des sujets immigrants et employeurs :

- Inscrire les immigrants et les employeurs dans une **démarche d'employabilité** le plus tôt possible
- Organiser de l'**accompagnement sur mesure** en milieu de travail pour faciliter l'intégration des immigrants en emploi
- Offrir une **formation en diversité culturelle** aux chefs d'équipe, de production et aux dirigeants d'entreprise
- Offrir une **formation en gestion de conflits** liée à la diversité culturelle pour les différents acteurs dans les milieux de travail
- Reconnaître les savoirs relatifs à la culture du pays d'origine comme une **compétence de l'immigrant** et un atout utile aux gens d'affaires québécois intéressés par l'international
- Informer et sensibiliser du poids relativement important des immigrants (enfants, jeunes et adultes) dans **la relève, continuité sociale**, en regard de l'enjeu du vieillissement de la population, des besoins de main d'œuvre et de solutions au roulement du personnel
- Offrir une **prolongation de la période de formation de base** jusqu'à l'acquisition d'un niveau de français parlé et écrit fonctionnel pour les immigrants non francophones
- En réponse à leurs besoins (emploi, valorisation, appartenance, etc.) initier des actions concrètes pour favoriser **l'inclusion des nouveaux arrivants** dans les regroupements existants dans l'arrondissement (sports, culture, loisirs)

¹ En référence aux catégories d'immigration reconnues par la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LC 2001, CH. 27)

Les partenaires et les membres du comité de suivi

Ville de Sherbrooke : bailleur de fonds

Soucieuse de la qualité de vie de ses citoyennes et citoyens, la Ville de Sherbrooke soutient, à chaque année, les organismes communautaires dans la réalisation de projets en lien avec les champs d'activités inscrits dans sa *Politique de développement social et communautaire*. Le *Programme de soutien à l'action communautaire* (PAC) vise essentiellement à encourager la « participation citoyenne », « l'appropriation du pouvoir d'agir », la « créativité et l'innovation », « l'accessibilité » et « l'inclusion sociale » dans les trois volets suivants :

- créer un milieu de vie favorable à la famille;
- contrer l'appauvrissement et diminuer la pauvreté;
- favoriser l'épanouissement des jeunes, des aînés, des personnes immigrantes et des personnes handicapées.

C'est dans ce cadre que le projet de recherche « Spécification des besoins en inclusion économique et professionnelle selon la catégorie d'immigrants actifs sherbrookoïses – Phase I » a été soumis. Le financement ayant été accordé, le projet a été effectué de mars à novembre 2015.

CVQN et CAII : Instigateurs du projet

Le CVQN est une table de concertation intersectorielle et territoriale ayant pour mission de favoriser et soutenir le regroupement du milieu, la participation des citoyens, la concertation et la mise en commun des ressources, l'animation des milieux de vie et la représentation des besoins de la population de l'arrondissement de Jacques-Cartier de Sherbrooke, pour l'amélioration de la qualité de vie aux plans personnel, familial, social, culturel, économique et environnemental.

Le CVQN reçoit ses mandats du Conseil d'arrondissement de Jacques-Cartier par rapport au développement des neuf communautés locales situées sur son territoire. Deux élus locaux sont désignés pour siéger au conseil d'administration du CVQN. La table de quartier croit, plus que jamais, que l'amélioration de la qualité de vie de l'arrondissement passe par notre engagement à bâtir ensemble un monde juste et équitable et par l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

C'est dans ce sens que l'un de ses comités d'action, le CAII, a soumis pour financement, un projet de recherche pour mieux comprendre et faire connaître la réalité des immigrants néo-sherbrookoïses actifs, en termes d'employabilité. Le CAII vise ainsi, un meilleur accueil ainsi qu'une rétention des immigrants sur le territoire de la ville de Sherbrooke en général, et sur le territoire de l'arrondissement de Jacques-Cartier en particulier. Ce comité d'action du CVQN est né d'un forum citoyen, en 2005, qui avait mis en lumière certains constats et pistes d'amélioration pour mieux répondre aux besoins de la population immigrante, notamment en matière d'emploi.

Dans la présente recherche, en plus d'avoir contribué financièrement, le CVQN a délégué trois personnes de son conseil d'administration (CA) pour siéger au comité de suivi du dit projet, deux élus locaux et le président.

L'une des exigences du bailleur de fonds était que les projets soumis à financement soient réalisés en partenariat, pour encourager le travail en collaboration ou simplement le « travailler ensemble ». Le CVQN et le CAII ont décidé de collaborer avec des acteurs locaux et des organismes régionaux ayant développé une expertise reconnue en matière d'immigration et de recherche-terrain ainsi qu'une connaissance du terrain des arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue. Ils ont travaillé de concert avec l'Observatoire estrien du développement des communautés (OEDC), le Service d'aide aux néo-canadiens (SANC), Pro-Gestion Estrie, la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (FCCE), la Paroisse Nativité-de-Jésus et l'Arrondissement de Jacques-Cartier, au sein d'un comité de suivi, pour mieux faire connaître la réalité commune aux immigrants et la réalité spécifique à chacune des catégories d'immigration considérée.

Chacun des partenaires se présente ainsi :

OEDC : coordination du comité de suivi

L'OEDC est un organisme régional qui œuvre pour le développement des communautés locales de l'Estrie, à travers le maillage entre la recherche et la pratique. L'organisme a été invité à coordonner le comité de suivi du projet collectif pour l'expertise développée en recherche-terrain.

Notre contribution au projet a consisté à appuyer formellement le projet, à offrir un soutien méthodologique pour faciliter l'atteinte des objectifs, à animer les rencontres de validation du comité de suivi et à partager des données quantitatives sur les personnes immigrantes.

L'organisme exprime sa fierté de soutenir le projet collectif sur l'employabilité des immigrants néo-sherbrookoïses qui incarne les efforts des citoyens de l'arrondissement de Jacques-Cartier vers la prise en charge et le développement de leurs communautés pour améliorer la qualité de vie des résidents.

SANC : membre du comité de suivi

La mission du SANC est d'accueillir les personnes immigrantes en Estrie et de les accompagner dans leur cheminement en vue de leur intégration socio-économique et contribuer au rapprochement interculturel. De plus, le SANC est une ressource externe reconnue et financée par Emploi-Québec pour accompagner les personnes immigrantes en recherche d'emploi. Nous souhaitons promouvoir et mieux faire connaître nos services auprès de certaines catégories d'immigrants.

Notre collaboration a consisté à donner une lettre d'appui au projet car l'intégration en emploi des immigrants nous tient à cœur, à participer aux réunions du comité de suivi en proposant des nuances, en émettant des mises en garde quant à l'échantillon de la recherche et des généralités qui peuvent en découler chez les lecteurs et en partageant notre expertise reliée aux personnes immigrantes. Nous avons également contribué au recrutement des sujets-immigrants rencontrés.

FCCE : membre du comité de suivi

La FCCE a été fondée pour répondre aux besoins d'intégration des personnes issues des communautés culturelles. Cet organisme régional, qui compte actuellement dix-neuf associations affiliées, s'est donné comme mission de regrouper, représenter les associations mono ethniques et défendre leurs droits et intérêts. Elle joue le rôle d'interface entre les acteurs socio-économiques, culturels, politiques et la communauté immigrante afin d'assurer une réelle intégration de ces dernières dans la société d'accueil.

Dans la poursuite de sa mission, l'organisme s'est fixé des objectifs qui marquent son ancrage dans la société d'accueil et font de lui un acteur majeur dans le processus d'intégration des immigrants.

La FCCE travaille en partenariat avec les institutions gouvernementales, les municipalités Estriennes et les organismes du milieu. Notre collaboration a consisté à donner une lettre d'appui au projet et à mobiliser différentes communautés culturelles autour du projet pour faciliter le recrutement des sujets-immigrants à interviewer.

Pro-Gestion Estrie : membre du comité de suivi

Pro-Gestion Estrie, entreprise à but non lucratif, a pour mission de promouvoir et de développer l'entrepreneuriat, d'appuyer le démarrage et le développement d'entreprises, et de développer des habiletés en matière d'administration, de gestion et de technologies de l'information.

L'Objectif de notre **programme la régionalisation de l'immigration (Mobilité-Diversité)** est de travailler avec les organismes partenaires de Montréal, dans le but de répondre aux besoins des entreprises de l'Estrie en attirant et en intégrant des personnes immigrantes qualifiées.

Notre collaboration a consisté à donner une lettre d'appui au projet car nous croyons que les entreprises ont besoin de la main d'œuvre immigrante pour leur développement et à participer aux réunions du comité de suivi, en partageant notre expertise reliée aux personnes immigrantes. Nous avons également contribué au recrutement des sujets-employeurs interviewés.

Paroisse Nativité-de-Jésus: membre du comité de suivi

L'Église ailleurs et au Québec a changé. Elle changera encore. Au milieu des changements et des défis, il y a d'abord l'accueil de l'autre à la manière de Jésus Christ; il y a l'appel à faire route ensemble pour une vie nouvelle; il y a l'engagement pour un monde juste et équitable où chacun-chacune prend toute sa place. À la paroisse Nativité-de-Jésus, nous y croyons. Nous sommes à l'œuvre avec nos partenaires de l'Arrondissement de Jacques-Cartier et de la Ville de Sherbrooke.

Notre contribution au projet a consisté à offrir un espace de travail à la chargée de projet, à partager aux membres du comité de suivi notre connaissance du quartier Nord de Sherbrooke et à offrir des services de photocopies et d'impressions de divers documents.

Arrondissement de Jacques-Cartier : membre du comité de suivi

L'arrondissement de Jacques-Cartier compte neuf communautés locales. Les communautés d'**André-Viger** et de **Laurentie** accueillent la majorité des immigrants.

Dans son plan d'action 2015-2017 réalisé par les élus locaux, en concertation avec le comité consultatif de développement social et communautaire, l'arrondissement a retenu comme action à poser, de continuer à soutenir les initiatives locales favorisant le rapprochement interculturel et l'intégration des personnes immigrantes.

La contribution de l'Institution dans la présente recherche a consisté, en plus de siéger et d'avoir pris effectivement part aux quatre rencontres du comité de suivi, à mettre à la disposition du dit comité des locaux pour la tenue de diverses rencontres.

Les ressources responsables du projet

Lina Sylvain, docteure en éducation et conseillère en formation auprès des organismes interculturels estriens, a été recrutée pour cette recherche qualitative.

Marie-Suzanne Badji, docteure en économie, actuellement agente au contenu scientifique de l'OEDC et membre du CAII du CVQN, supervise la réalisation du projet et assure la liaison avec les organismes et institutions partenaires.

Remerciements

Nous adressons nos chaleureux remerciements à l'ensemble des institutions et organisations partenaires et membres du comité de suivi du projet collectif sur l'employabilité des Néo-Canadiens.

Une mention spéciale aux ressources désignées pour les représenter au sein du dit comité :

- Mme Chantal L'Espérance, pour l'Arrondissement de Jacques-Cartier et le CVQN
- M. Dominique Morin, pour l'OEDC
- Mme Annabelle Racicot, pour le SANC
- Mme Édith Lachance, pour Pro-Gestion Estrie
- M. Henry Mbatika, pour la FCCE
- M. Alain Larochelle, pour la Paroisse Nativité-de-Jésus et le CVQN
- Mme Christine Ouellet, pour le CA du CVQN
- Mme Andréanne Ferland, pour le CA du CVQN
- Mme Hélène Ouellet, pour le CAII
- Mme Paulina Lidia Grant, pour le CAII
- Mme Lina Sylvain, pour le CVQN
- Mme Marie Suzanne Badji, pour le CAII et l'OEDC

Nous témoignons notre gratitude à Annie Akitani, Thi To Quyen, Gaétane Thikeault et Sylviane Kpièlè Somda, anciens membres du CAII, pour leur généreuse contribution au montage du projet.

Nous exprimons notre profonde reconnaissance à l'ensemble des membres du Conseil d'administration du CVQN pour l'intérêt avec le thème investi et pour la rigueur du suivi relatif aux engagements pris et la réalisation effective des tâches planifiées.

INTRODUCTION

Ce projet porte sur les trajectoires d'emploi des Néo-Canadiens sherbrookoïses, selon leur catégorie d'immigration : Immigration économique, Regroupement familial et Réfugiés et personne en situation semblable. Nous cherchons concrètement à comprendre la réalité de la population cible, à savoir est-ce que la catégorie d'immigration a une influence dans l'accès à l'emploi et le maintien en emploi ? Si oui, comment et quelles sont ses spécificités ?

À l'origine, une démarche globale de réalisation du projet a été ainsi pensée. À partir du portrait sociodémographique et socio-économique de l'immigration dans les deux arrondissements de la ville de Sherbrooke à l'étude², on définit le profil de l'échantillon des sujets à interviewer. Des guides d'entrevues semi dirigées sont élaborés pour sonder d'une part les besoins des immigrants et les attentes des employeurs, d'autre part les facteurs facilitants et les défis à relever. L'analyse qualitative suggère le croisement des données cueillies pour contribuer à rapprocher davantage les employeurs et les employés, en identifiant les facteurs facilitants sur lesquels s'appuyer pour relever avec succès les défis de l'employabilité. Espérant que les pistes de solutions et de réflexion émergeant de cette analyse croisée trouvent écho auprès des différentes composantes de la communauté sherbrookoïse et un ancrage dans la collectivité.

En choisissant une logique de recherche mixte (maillage du quantitatif et du qualitatif), nous nous inscrivons dans la perspective d'offrir des résultats le plus près possible de la réalité vécue par les Néo-Canadiens sherbrookoïses. Le volet quantitatif fut utile pour définir le profil d'échantillonnage et le volet qualitatif fut privilégié pour la collecte et l'analyse des données.

Dans ce document, le premier chapitre présente le portrait sociodémographique et socioéconomique des populations des arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue de la Ville de Sherbrooke. Le deuxième chapitre présente les objectifs de la recherche, la démarche méthodologique et le profil des sujets. Au chapitre trois, la parole est donnée aux sujets interviewés. On débute par les sujets-immigrants, une catégorie d'immigration à la fois, suivi des sujets-employeurs. On termine par une présentation des facteurs facilitants et des défis à relever. L'analyse et l'interprétation des données est faite au quatrième chapitre. Les résultats de recherche seront exposés dans des tableaux synthèses affichant un double croisement : celui des besoins des immigrants avec les attentes des employeurs afin d'identifier les pistes de solution. Par la suite, les facteurs facilitants des Néo-Canadiens sont croisés aux défis des employeurs, ce qui nous conduit aux pistes de réflexion.

La conclusion présente les messages émergeant de la recherche, les limites et contributions de la recherche et l'ouverture de pistes de recherche.

² Il s'agit de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue

CHAPITRE 1 - PORTRAIT DES ARRONDISSEMENTS JACQUES-CARTIER ET MONT-BELLEVUE

Avant d'aller s'entretenir avec les Néo-Sherbrookoïses, nous avons voulu cerner la population des deux arrondissements ciblés en faisant le portrait démographique global suivi du portrait de la population immigrante. Fort de ces données, il est devenu facile d'établir un échantillon représentatif de la population immigrante des deux territoires concernés.

Section 1 - Portrait démographique global

1.1 Arrondissement de Jacques-Cartier

L'arrondissement de Jacques-Cartier compte **neuf communautés locales**³ en 2011 :

- la communauté de Beckett (3 345 habitants)
- la communauté d'Hélène-Boullé (1 695 habitants)
- la communauté de Saint-Alphonse (4 515 habitants)
- la communauté du Vieux-Nord (3 320 habitants)
- la communauté de Laurentie (3 885 habitants)
- la communauté de Saint-Boniface (5 845 habitants)
- la communauté de Chauveau (3 345 habitants)
- la communauté d'André-Viger (4 855 habitants)
- la communauté de Saint-Jean-de-Brébeuf (2 045 habitants)

La taille de la population de l'arrondissement a augmenté de 14,3% entre 2001 et 2011, passant de 28 730 habitants à 32 845 habitants. Entre 2006 et 2011, la taille de la population locale a augmenté de 3,5%. La densité de la population de l'arrondissement est de 1 105,9 habitants au kilomètre carré, ce qui représente plus du double de celle de la Ville de Sherbrooke (447,2 habitants/km²).

La structure démographique de l'arrondissement diffère de celle du Québec : Les proportions des jeunes de moins de 18 ans (15,9 % contre 19,1 % au Québec) et des adultes de 18 à 64 ans (61 % contre 65,2 % au Québec) sont inférieures dans cet arrondissement qui compte la plus faible proportion de jeunes de moins de 18 ans, dont ceux âgés de 0 à 4 ans (6^e rang / 6) et de 5 à 11 ans (6^e rang / 6). À l'inverse, les aînés de 65 ans ou + sont plus nombreux à Jacques-Cartier (23 %), comparativement au Québec (15,7 %) et à la Ville de Sherbrooke (15,5 %) (1^{er} rang / 6 arrondissements).

1.2 Arrondissement du Mont-Bellevue

L'arrondissement du Mont-Bellevue compte **sept communautés locales**⁴ en 2011 :

- la communauté de Sainte-Catherine (3 360 habitants)
- la communauté de Sainte-Jeanne-D'arc (6 720 habitants)
- la communauté de l'Université (6 500 habitants)
- la communauté du Phare (3 170 habitants)
- la communauté des Grands-Monts (4 275 habitants)
- la communauté de l'Immaculée-Conception (5 540 habitants)
- la communauté du Centre-ville (3 395 habitants).

³ Selon les données du TBCE de l'OEDC, le territoire de la ville de Sherbrooke est découpé en trente-trois communautés locales. Validé par Statistique Canada, la délimitation des communautés est respectueuse de trois critères : une taille équivalente (environ 5000 habitants), des caractéristiques semblables (objectives, subjectives, sentiment d'appartenance, histoire, etc.) et les limites des aires de diffusion (la plus petite unité utilisée par Statistique Canada).

⁴ Idem

Malgré certaines variations, la taille de la population de l'arrondissement est demeurée sensiblement la même entre 2001 et 2011, tournant autour de 32 500 habitants à l'intérieur d'une superficie de 28,4 km². On recense environ 1 200 habitants au kilomètre carré. Cette densité de population est nettement plus élevée que celle de la Ville de Sherbrooke (447,2 habitants/km²). Il s'agit de l'arrondissement le plus densément peuplé de la Ville de Sherbrooke (1^{er} rang/6 considérés).

La structure démographique de l'arrondissement diffère de celle de la province du Québec et de la Ville de Sherbrooke. Au Mont-Bellevue, la proportion de jeunes âgés de moins de 18 ans est inférieure à celle du Québec (17 % contre 19,1 % au Québec). À l'inverse, on y retrouve un peu plus de personnes âgées de 18 à 64 ans par rapport à la moyenne provinciale (68,3 % contre 65,2 % au Québec). Cette proportion est la plus importante de la Ville de Sherbrooke (1^{er} rang/6).

Section 2 - Portrait de l'immigration au Québec et en Estrie, selon la catégorie d'immigration

À l'instar de l'ensemble de la province du Québec, on observe que la région de l'Estrie accueille surtout des *immigrants économiques* (3 092) suivi par des *réfugiés et autres personnes en situation semblable* (1 985), quoique la proportion de 4,4 % soit plus représentative sur l'ensemble des personnes immigrantes dans cette même catégorie au Québec. Par ailleurs, plus de 1 141 immigrants en *regroupement familial* sont accueillis en Estrie.

Tableau 1 - Population immigrante présente en 2014, admise de 2003 à 2012, en régions hors des RMR, selon la catégorie d'immigrants

Catégorie d'immigrants	Province Québec		Estrie		Montérégie Est		Laurentides	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Immigration économique	185 398	83,2	3 092	1,4 %	3 436	1,5 %	4 473	2 %
Regroupement familial	67 233	80,6	1 141	1,4 %	2 085	2,5 %	2 388	2,9 %
Réfugiés et autres personnes en situation semblable	30 389	67,9	1 985	4,4 %	1 702	3,8 %	825	1,8 %
Autres immigrants	5 787	90,8	65					
Total	222 953	80,8	6 283					

Source : MIDI, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Banque de données sur la présence, Présence 2014 admis de 2003 à 2012, p.23, p.32.

La population immigrante estrienne compte 6 283 personnes présentes en 2014, soit le 1,8 % de la population immigrante québécoise (Tableau 1).

En résumé, Sherbrooke se classe en 5^e position dans le classement des villes d'accueil d'immigrants après Montréal (60%), la Montérégie (12%), Laval (8%), la ville de Québec (5%) et finalement l'Estrie (1,8%). En 2006, plus de la moitié de la population estrienne est établie dans la ville de Sherbrooke (CRÉ de l'Estrie, 2009). Cette attirance pour un mode de vie urbaine est partagée par un peu plus de 86% des immigrants estriens.

Section 3 - Portrait sociodémographique

Le portrait sociodémographique de la population immigrante établie dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue comprend l'étude de cette population au regard du français, du pays de provenance, du statut, du logement, du groupe d'âge et du sexe. Plus de 65% des personnes immigrantes établies à Sherbrooke résident dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue.

3.1 Le français

La maîtrise de la langue d'usage, le français, a une incidence directe sur la recherche d'emploi. Le Tableau 2 sur la maîtrise du français et de la langue d'usage à la maison par arrondissement indique que dans l'arrondissement de Lennoxville, plus d'une personne sur trois ne connaît pas le français (38,1%) et plus d'une personne sur quatre ne le parle pas à la maison (25,3%). Cela se justifie par l'usage courant de l'anglais dans cet arrondissement reconnu à l'international pour son campus universitaire anglophone.

Tableau 2 L'usage et la connaissance du français (%)

	Population ne parlant pas le français à la maison	Population ne connaissant pas le français
Brompton	0,7	0,5
Fleurimont	15,5	15,3
Lennoxville	25,3	38,1
Rock Forest - Saint-Élie - Deauville	8,3	5,5
Jacques-Cartier	21,9	14,7
Mont-Bellevue	28,3	25,9
Total (6 arrondissements)	100,0	100,0

Source : À partir des données du Tableau de bord des communautés de l'Estrie (TBCE) | OEDC | Données du recensement 2011 (langue) et de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 (Autres) - Statistique Canada

La réalité linguistique de l'arrondissement Jacques-Cartier est particulière. En fait, en 2011, dans l'arrondissement Jacques-Cartier, 14,7% de la population ne parle pas français. Il va de soi que, pour cette même population majoritairement allophone, ce ne soit pas la langue d'usage à la maison. Le Tableau 3 indique que près de 22% d'immigrants de cet arrondissement ne parlent pas le français à la maison. On peut donc supposer que, dans ce dernier groupe, 7% d'entre eux parlent le français, sauf à la maison.

Tableau 3 - Le français dans les communautés de l'Arrondissement de Jacques-Cartier

	Population totale (Nombre)	Population ne parlant pas français à la maison (%)	Population ne connaissant pas le français (%)
C-25 Beckett	3 345	8,8	1,0
C-26 Hélène Boulé	1 695	6,5	0,6
C-27 Saint-Alphonse	4 515	7,1	1,2
C-28 Vieux-Nord	3 320	6,0	1,5
C-29 Laurentie	3 885	9,4	1,2
C-30 Saint-Boniface	5 845	5,3	0,9
C-31 Chaveau	3 345	4,6	0,7
C-32 André-Viger	4 855	13,8	2,7
C-33 Saint-Jean-de-Brébeuf	2 045	5,7	0,7

Source : À partir des données du Tableau de bord des communautés de l'Estrie (TBCE) | OEDC | Données du recensement 2011 (langue) et de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 (Autres) - Statistique Canada

Tableau 4 - Le français dans les communautés de l'arrondissement du Mont-Bellevue

	Population totale (Nombre)	Population ne parlant pas français à la maison (%)	Population ne connaissant pas le français (%)
C-12 Centre-ville	3 395	6,9%	1,7%
C-13 Immaculée-Conception	5 540	9,6%	1,5%
C-14 Grands-Monts	4 275	23,0%	7,3%
C-15 Du Phare	3 170	14,5%	2,2%
C-16 Sainte-Jeanne-d'Arc	6 720	7,4%	1,6%
C-17 Université	6 500	6,4%	1,2%
C-18 Sainte-Catherine	3 360	4,6%	0,7%

Source : À partir des données du recensement 2011 (langue) et de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 (Autres) - Statistique Canada

La communauté d'André-Viger se classe 2^e en terme de taille de population. Elle compte 4 855 résidents tandis que la communauté Saint-Boniface se classe première avec 5 845 habitants. Pourtant, la communauté André-Viger compte la plus forte proportion de personnes ne connaissant pas le français (2,7%). Conséquemment, près de 14% ne parlent pas français à la maison, c'est dire que près de 11% de ce même groupe parlent le français sans pour en autant en faire la langue d'usage à la maison. Dans cette même logique, la communauté de Laurentie suit de près avec un 8% d'écart de la population dans ce territoire qui connaît le français mais ne le parle pas à la maison.

Dans l'arrondissement du Mont-Bellevue, plus d'un résident sur quatre ne connaît pas le français. En fait, près de 26% ne connaissent pas le français. Il n'est donc pas surprenant de lire dans le Tableau 4 que plus de 28 % des immigrants de cet arrondissement ne parlent pas français à la maison, c'est donc dire que 2 % d'entre eux connaissent le français mais ne s'en servent pas pour communiquer à la maison.

Les deux communautés qui comptent le plus grand nombre à plus forte densité de population sont Sainte-Jeanne-d'Arc (6 720) suivi par celle de l'Université (6 500). Ces dernières communautés demeurent majoritairement francophones comparativement à la communauté Des Grands-Monts dont plus de 7% ne connaissent pas le français et 23% ne le parlent pas à la maison. C'est dire que 16% d'entre eux parlent le français sauf à la maison. La deuxième communauté hautement allophone est celle Du Phare dont plus de 2% ne connaissent pas le français mais plus de 14% ne le parlent pas à la maison. Vient ensuite en 3^e position la communauté Immaculée-Conception dont 1,5% ne connaissent pas le français et près de 10% ne communiquent pas dans cette même langue à la maison.

3.2 Le pays de provenance des immigrants

Le pays de provenance justifie souvent l'absence de maîtrise du français et surtout le fait qu'il ne soit pas la langue d'usage à la maison. Sur les 10 645 répondants immigrants reçus à Sherbrooke, on constate que plus d'un tiers provient des Amériques (3 395), qu'un autre tiers est originaire de l'Europe (3 010), suivi par l'Afrique (2 400), provient enfin l'Asie (1 820).

Dans le continent des Amériques, on évalue à 3 395 personnes immigrantes dont près des 2/3 sont représentés dans les deux communautés à l'étude, soit 1 250 dans la communauté Jacques-Cartier et 995 dans l'arrondissement Mont-Bellevue. La Colombie demeure le pays de provenance le plus représenté à l'arrondissement Jacques-Cartier (395) tandis que celui du Mont-Bellevue s'élève à 435 personnes en provenance de la Colombie.

Sur le continent européen, la France compte près d'un tiers de la population immigrante européenne (1 125) sherbrookoise établie dans l'arrondissement Jacques-Cartier tandis que l'arrondissement Mont-Bellevue, la population européenne la plus représentée provient principalement de la Bosnie-Herzégovine (730).

Sur le continent de l'Afrique, on dénombre 2 400 immigrants sherbrookoïses provenant surtout de l'Algérie (460) et du Maroc (480), dont plus de la moitié est établie dans la communauté Mont-Bellevue (1 210) tandis que l'arrondissement Jacques-Cartier en compte un plus petit nombre (530).

Sur le continent de l'Asie, on dénombre 1 820 personnes immigrantes, peu représentées dans ces deux arrondissements, à l'exception de la communauté népalaise présente qu'à l'arrondissement Mont-Bellevue (150).

Tableau 5 - Population des nouveaux immigrants selon le pays de provenance par arrondissement

Population totale des nouveaux immigrants dans les ménages privés, selon le pays d'origine	Total (Nombre)	Jacques-Cartier	Mont-Bellevue
Amériques	3 395	1 250	995
Colombie	1 125	395	435
Mexique	265	120	25
États-Unis	635	135	180
Europe	3 010	815	970
France	1 125	365	225
Roumanie	150	45	25
Bosnie-Herzégovine	730	185	435
Afrique	2 400	530	1 210
Algérie	460	100	220
Congo, La république démocratique du	195	155	0
Maroc	480	160	200
Asie	1 820	525	620
Népal	157	0	150
Iraq	130	75	55
Océanie et autres	0	0	0
TOTAL (Continents)	10 645	3 125	3 805

Source : CO-1388, Tableau 1 - Profil semi-personnalisé pour la Ville de Sherbrooke, ses Arrondissements et ses Unités de Voisinage, ENM de 2011.

3.3 Le statut d'immigration

La population immigrante sherbrookoïse réside majoritairement dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue (soit 65%) qui accueillent ensemble 73,5% de résidents non permanents. L'arrondissement du Mont-Bellevue demeure en tête de liste avec plus de 35% de sa population immigrante, soit un résident sur trois (1/3) est immigrant.

Tableau 6 - Le poids de l'immigration(%) par rapport à la population totale

	Population immigrante	Population immigrante récente (depuis 2006)	Résidents non permanents
Brompton	0,7	0,0	0,0
Fleurimont	19,9	20,5	17,8
Lennoxville	3,4	1,8	4,1
Rock Forest - Saint-Élie - Deauville	10,8	6,4	4,4
Jacques-Cartier	29,5	27,3	20,3
Mont-Bellevue	35,8	44,1	53,2
Total (6 arrondissements)	100,0%	100,0	100,0

Source : À partir des données du TBCE | OEDC | Données du recensement 2011 et de l'ENM 2011 - StatCan

Dans l'arrondissement de Jacques-Cartier, plus de quatre communautés dénombrent une population immigrante de plus de 10%, soit André-Viger (17,2%), Laurentie (12,6%), Saint-Alphonse (11,5%) et Beckett (10,2%). Ces communautés sont essentiellement composées de résidents permanents. En fait, le statut de résident non permanent est peu présent (moins de 1%), à l'exception de Laurentie (1,3%). Par ailleurs, l'arrondissement du Mont-Bellevue compte quatre communautés à plus de 10% d'immigrants, soit Grands-Monts (26,8%), Du Phare (14,9%), Université (11,2%) et Immaculée-Conception (10,5%).

La communauté Centre-ville détient le taux le plus élevé de résidents non permanents (3%), suivi de près par Grands-Monts (2,9%) et Université (2,4%). En fait, sur les sept communautés de l'arrondissement que deux d'entre elles ont moins de 1% de résidents non permanents.

3.4 Le logement

Dans l'arrondissement Jacques-Cartier, un peu moins de la moitié des logements sont occupés par leurs propriétaires (45,4%) comparativement à 50,5% à la Ville de Sherbrooke.

Plus de trois ménages locataires sur vingt à Jacques-Cartier déboursent 50% ou plus de leur revenu annuel brut au logement (16,1%), ce qui est inférieur à la moyenne sherbrookoise (17,5%).

Comparativement à la moyenne de la Ville de Sherbrooke (626 \$), le loyer brut moyen est plus élevé dans Jacques-Cartier (705 \$). Des besoins de réparations majeures sont présents chez 4,5% des logements, comparativement à 5 % à l'échelle de la Ville de Sherbrooke.

Tableau 7 - Le logement à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue

	Jacques-Cartier	Sherbrooke	Mont-Bellevue
Propriétaires résidents (%)	45,4 (rang 5/6)	50,5	31,4 (rang 6/6)
Locataires (%)	57,6 (rang 2/6)	54,6	68,5 (rang 1/6)
Locataires consacrant 50% ou plus de leur revenu annuel brut au logement (%)	16,1 (rang 3/6)	17,5	21,5 (rang 2/6)
Prix du loyer brut moyen (\$)	705,0 (rang 2/6)	626,0	564,0 (rang 6/6)
Logement nécessitant des réparations majeures (%)	4,5 (rang 4/6)	5,0	6,7 (rang 1/6)

Source : OEDC, Tableau de bord des communautés en Estrie, 2e édition, mise à jour en 2014

Dans l'arrondissement du Mont-Bellevue, trois logements sur dix sont occupés par leurs propriétaires (31,4%) comparativement à 61,2% d'entre eux dans l'ensemble de la province et 50,5% à la Ville de Sherbrooke. Mont-Bellevue est l'arrondissement qui compte la plus faible proportion de propriétaires résidents (6^e rang/6). En d'autres mots, il est essentiellement habité par des locataires.

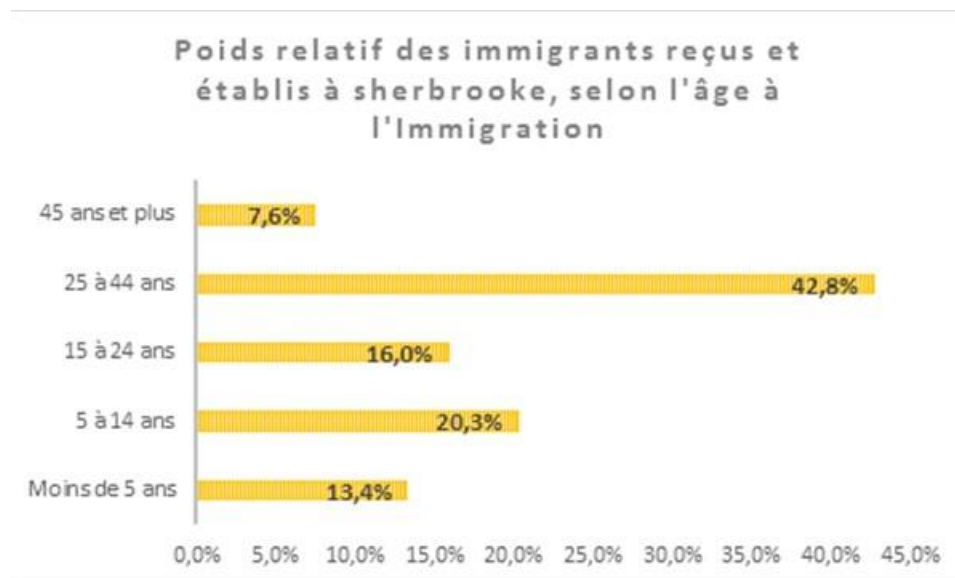
Un peu plus d'un ménage locataire sur quatre déboursent 50% ou plus de leur revenu annuel brut au logement (21,5%), soit la proportion la plus élevée de la Ville de Sherbrooke (1^{er} rang/6). Le loyer brut moyen équivaut à 564 \$ pour les locataires du Mont-Bellevue. Ce montant est le moins élevé de la Ville de Sherbrooke (6^e rang/6).

L'arrondissement du Mont-Bellevue compte la plus forte proportion de logements nécessitant des réparations majeures (1^{er} rang/6). Dans ce cas-ci, il est question autant de logements occupés par leurs propriétaires que par des locataires.

3.5 Le groupe d'âge des immigrants

Dans l'ensemble de la population **immigrante** estrienne, le groupe d'âge le plus fortement représenté est celui des 25-44 ans, soit près d'un immigrant sur deux (1/2). S'ensuit le groupe de 5-14 ans avec un immigrant sur cinq (1/5).

Schéma 1 - Poids relatif des immigrants de Sherbrooke selon l'âge à l'immigration



Source : Statistique Canada, 2013, Sherbrooke, V, Québec. Profil de l'ENM (2011). Diffusé le 11 septembre 2013.
Taux global de non réponse = 16,6% (Sherbrooke).

Une frange importante de la population active âgée de 25 à 44 ans se situe à 43 % alors que la relève (de 5 à 14 ans) se chiffre à 20 %.

Tableau 8 - Population immigrante reçue à Sherbrooke et dans les arrondissements de J-C et du M-B, selon le groupe d'âge

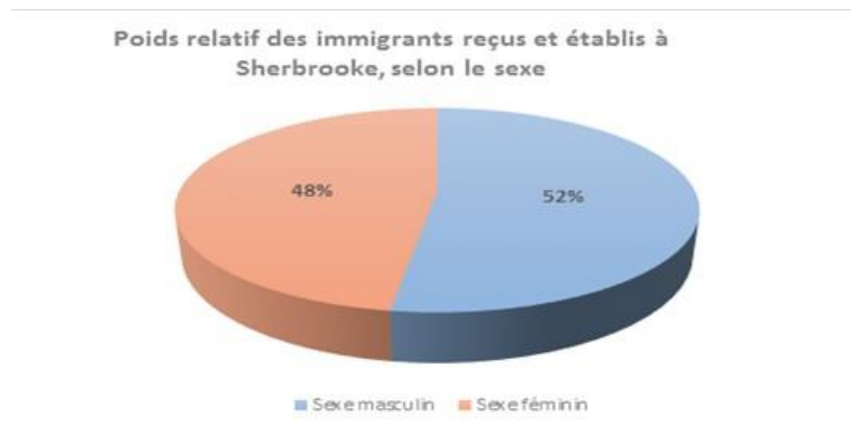
Population totale des immigrants dans les ménages privés, selon l'âge à l'immigration	Total (Nombre)	Jacques-Cartier	Mont-Bellevue
Moins de 5 ans	1 420	395	460
5 à 14 ans	2 165	605	740
15 à 24 ans	1 700	410	635
25 à 44 ans	4 555	1 440	1 685
45 ans et plus	800	280	285
TOTAL	10 645	3 125	3 805

Source : Profil semi-personnalisé pour la Ville de Sherbrooke, ses Arrondissements et ses Unités de Voisinage, ENM (2011)

3.6 Le sexe de l'immigrant

Le schéma 2 indique que la représentation de la gent masculine est légèrement supérieure à celle des femmes (moins de 5%). Cette tendance est demeurée la même depuis les années 1970.

Schéma 2 - Poids relatif des immigrants reçus à Sherbrooke, selon le sexe



Source : Statistique Canada, 2013, Sherbrooke, V, Québec. Profil de l'ENM (2011). Diffusé le 11 septembre 2013.
Taux global de non réponse = 16,6% (Sherbrooke).

La population immigrante reçue à Sherbrooke varie peu selon le sexe de la personne. Depuis 1971, on maintient une tendance favorable à la gent masculine, soit tout au plus 5% plus d'hommes que de femmes.

De plus, le Tableau 9 nous indique également une croissance soutenue de la population immigrante reçue à Sherbrooke à partir de 1991, en franchissant la barre des 2 000 personnes. En 40 ans, la population a augmenté cinq fois son volume.

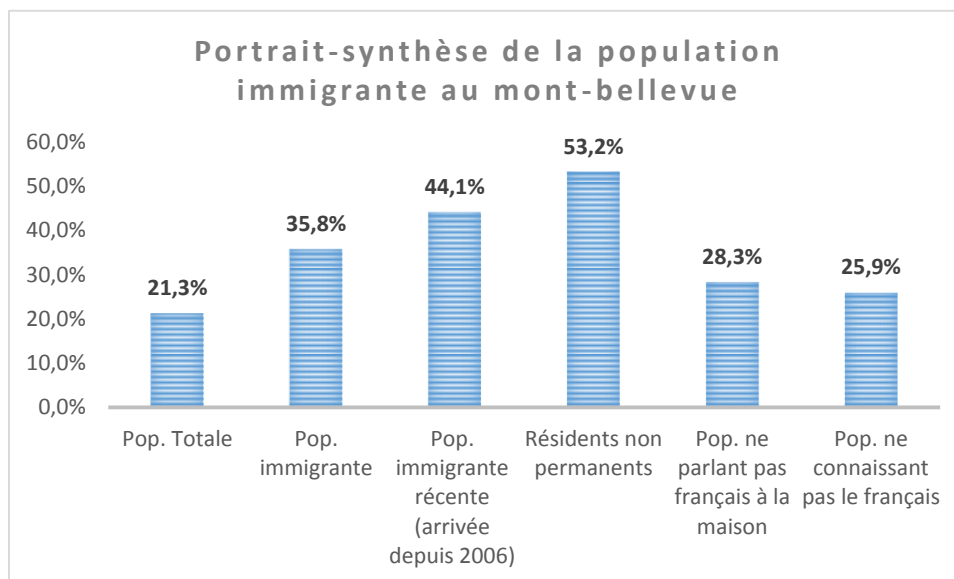
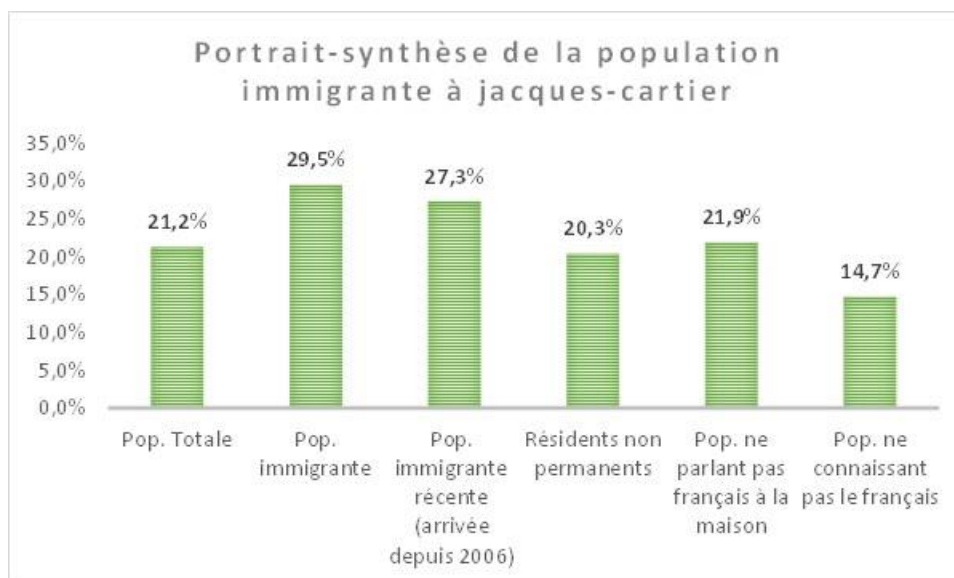
Tableau 9 - Immigrants reçus à Sherbrooke, selon la période et le sexe

Immigrants reçus à Sherbrooke selon la période	Total (Nombre)	Sexe Masculin (%)	Sexe Féminin (%)
Avant 1971	805	47	53
1971 à 1980	800	54	46
1981 à 1990	790	51	49
1991 à 2000	2 115	53	47
2001 à 2005	2 270	53	47
2006 à 2011	3 875	53	47
TOTAL (Périodes)	10 655	52	48

Source : Statistique Canada, 2013, Sherbrooke, V, Québec. Profil de l'ENM (2011). Diffusé le 11 septembre 2013.
Taux global de non réponse = 16,6% (Sherbrooke).

Mieux, deux tiers (2/3) du total des immigrants reçus à Sherbrooke ont été accueillis entre 2001 et 2011.

Schéma 3 - Portrait synthèse sociodémographique de l'immigration dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue



Source : À partir des données du TBCE | OEDC | Données du recensement 2011 et de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 - Statistique Canada

Section 4 - Portrait socio-économique

A défaut de pouvoir présenter le **portrait socio-économique** de la population immigrante établie dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue, une description du profil des résidents des deux arrondissements à l'étude, selon la scolarité, l'emploi et le revenu est proposée.

4.1 La scolarité

Dans l'arrondissement de Jacques-Cartier, la proportion de la population âgée de 25 à 64 ans possédant un niveau de scolarité équivalent à un diplôme d'études secondaires (DES) ou moins est de 25,9% chez les hommes et 22% chez les femmes. Dans la Ville de Sherbrooke, il s'agit de la plus faible proportion enregistrée chez la population masculine (6e rang/6).

Une part plus importante de cette population détient un niveau de scolarité universitaire, tant la population masculine (43,3%) que la population féminine (43,9%). L'arrondissement de Jacques-Cartier regroupe la plus forte proportion d'hommes possédant un niveau de scolarité universitaire (1^{er} rang/6).

Tableau 10 - Taux de scolarité des 25-54 ans, selon le niveau de scolarité (%)

Scolarité	Hommes		Femmes	
	Jacques-Cartier	Mont-Bellevue	Jacques-Cartier	Mont-Bellevue
Moins qu'une 12 ^e année	11,4 (rang 5/6)	20,1 (rang 1/6)	7,2 (rang 5/6)	18,3 (rang 1/6)
Équivalent à des études au secondaire	25,9 (rang 6/6)	37,9 (rang 2/6)	22 (rang 5/6)	39,6 (rang 1/6)
Niveau universitaire	43,3 (rang 1/6)	25,8 (rang 4/6)	43,9 (rang 2/6)	27,8 (rang 4/6)

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2013

Dans l'arrondissement du Mont-Bellevue, la proportion de la population âgée de 25 à 64 ans possédant un niveau de scolarité équivalent à un diplôme d'études secondaires ou moins est un peu moins de 38% chez les hommes (37,9%) et d'un peu moins de 40 % chez les femmes (39,6%). D'ailleurs, parmi les arrondissements de la Ville de Sherbrooke, il s'agit de la plus forte proportion enregistrée chez la population féminine (1^{er} rang/6).

La proportion de la population masculine de l'arrondissement détenant un niveau de scolarité universitaire se situe à 25,8%. Cette proportion est légèrement supérieure chez la femme (27,8%).

4.2 L'emploi

Dans l'arrondissement Jacques-Cartier, un peu plus d'un homme sur cinq (soit 22,8%) et un peu moins d'une femme sur trois (soit 28,6%) tous âgés entre 25 et 64 ans n'occupent pas un emploi⁵. Concernant les personnes âgées de 15 ans ou plus, l'arrondissement Jacques-Cartier compte plus d'un travailleur sur deux (55,4%). Près de deux personnes sur cinq n'ont pas de diplôme ou de certificat d'études secondaires (16,9%) ce qui peut justifier le salaire moyen annuel de 38 095\$ supérieur au salaire moyen de Sherbrooke de 33 790 \$.

⁵ Institut de la statistique du Québec, Tableau de bord des communautés en Estrie, 2^e édition | mise à jour en 2014

Tableau 11 L'emploi chez les 15 ans ou plus, à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue

Variantes de l'emploi	Jacques-Cartier	Sherbrooke	Mont-Bellevue
Population de 15 ans ou plus occupant un emploi (%)	55,4 (rang 4/6)	58,6	51,4 (rang 6/6)
Personne de 15 ans ou plus sans diplôme ou certificat d'études secondaires (%)	16,9 (rang 5/6)	20,1	24,8 (rang 1/6)
Revenu moyen brut par personne de 15 ans ou plus (\$)	38 095 (rang 3/6)	33 790	25 64 (rang 6/6)

Source : OEDC, TBCE. 2^e édition | mise à jour en 2014

Dans l'arrondissement du Mont-Bellevue, un peu plus d'un homme sur trois (35%) et quatre femmes sur dix (40,7%), tous âgés de 25 à 64 ans, n'occupent pas un emploi⁶.

Concernant les personnes âgées de 15 ans ou plus, Mont-Bellevue affiche des statistiques qui situent la population dans les classements dévalorisants, soit en première ou en dernière position par rapport aux autres arrondissements. En effet, on compte proportionnellement le plus petit nombre de travailleurs de la Ville de Sherbrooke (6^e rang/6), soit une personne sur deux occupe un emploi (51,4%) et un peu moins d'une personne sur quatre (soit 24,8%) ne possède aucun diplôme ou certificat d'études secondaires. Le revenu moyen est de 25 643\$, soit le plus bas des arrondissements de Sherbrooke.

4.3 Le revenu

À l'arrondissement Jacques-Cartier, 16,8% de la population âgée de 18 ans à 64 ans est à faible revenu après impôt. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de la Ville de Sherbrooke (20%). En tenant compte du revenu médian après impôt, les ménages de Jacques-Cartier maintiennent un revenu à peine plus élevé que celui de Sherbrooke, soit 41 089\$ pour l'arrondissement contre 40 249\$ pour Sherbrooke.

À l'arrondissement Jacques-Cartier, le revenu médian après impôt de la population masculine est supérieur à celui de la population féminine (28 874 \$ contre 23 797 \$). Dans la province de Québec, on fait le même constat (29 419 \$ c. 22 073 \$). Le revenu médian d'emploi avant impôt de la population masculine (30 328 \$) est supérieur à celui des femmes 26 074\$ ainsi qu'à celui à l'échelle de la Ville de Sherbrooke (31 660 \$). À l'opposé, le revenu médian d'emploi des femmes de l'arrondissement (26 074 \$) est supérieur à celui de la Ville de Sherbrooke (24 403 \$).

⁶ OEDC, Tableau de bord des communautés en Estrie, 2e édition, mise à jour en 2014

Tableau 12 - Le revenu des individus et ménages, à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue

Variantes du revenu	Jacques-Cartier	Sherbrooke	Mont-Bellevue
Personne de 18-64 ans à faible revenu - Revenu après impôt (%)	16,8 (rang 4/6)	20	35 (rang 1/6)
Revenu médian après impôt des ménages (\$)	41,089 (rang 4/6)	40 249	28, 605 (rang 6/6)
Revenu médian après impôt de la population féminine de 15 ou plus (\$)	26, 074 (rang 3/6)	24 403	19 939 (rang 6/6)
Revenu médian après impôt de la population masculine de 15 ou plus (\$)	30 328 (rang 5/6)	31 660	21 997 (rang 6/6)

Source : OEDC, TBCE. 2^e édition | mise à jour en 2014

À l'arrondissement Mont-Bellevue, plus d'une personne sur trois âgée de 18 à 64 ans (35%) est à faible revenu (revenu après impôt). Cette proportion est supérieure à celle observée à la Ville de Sherbrooke (20%). D'ailleurs, il est question de la plus forte proportion enregistrée parmi les arrondissements (1^{er} rang/6). Le revenu médian après impôt de la population masculine est supérieur à celui de la population féminine (21 997 \$ chez l'homme contre 19 939 \$ chez la femme). Tous deux demeurent les plus bas scores (6^e rang/6).

Le revenu médian des personnes de 18 à 64 ans à faible revenu de l'arrondissement de Mont-Bellevue est nettement supérieur à celui enregistré chez ce même groupe d'âge sur tout le territoire sherbrookoïse (35% contre 20%). Le revenu médian d'emploi avant impôt est plus bas que celui obtenu à l'échelle sherbrookoïse, tant chez la population masculine (21 997 \$) que chez la population féminine (19 939 \$). À la Ville de Sherbrooke, Mont-Bellevue est l'arrondissement où ce type de revenu est le plus bas (6^e rang/6 chez les hommes et 6^e rang/6 chez les femmes).

En conclusion, l'analyse de ces différents portraits permet de dresser l'échantillonnage ayant servi de cadre pour la sélection des sujets (personnes immigrantes) à interviewer.

Le chapitre 2 présente la méthodologie de la recherche.

CHAPITRE 2 - METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Le cadre théorique sur lequel s'appuie cette recherche qualitative est l'échantillonnage issu des divers portraits présentés dans le chapitre 1.

Dans cette recherche, la clientèle ciblée est, d'une part, la population immigrante active des arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue âgée entre 15 et 64 ans établie au Québec depuis 10 ans ou moins (résidant présentement à Sherbrooke) et, d'autre part, les employeurs locaux qui embauchent des personnes immigrantes sherbrookoïses.

Le choix des sujets devant composer l'échantillon des ressources à interviewer dans le cadre de la recherche, a été orienté vers la représentativité des différentes catégories d'immigrations et la diversité des secteurs/domaines d'activité des employeurs locaux.

Section 1 - Objectifs et méthode de recherche

1.1 Objectifs poursuivis

Le libellé de la recherche se lit comme suit : la « *Spécification des besoins en inclusion économique et professionnelle selon la catégorie d'immigration des populations immigrantes actives sherbrookoises (Phases 1 et 2)* ».

La phase 1 de cette recherche qualitative est menée à l'échelle des arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue qui accueillent 67% des populations immigrantes établies à Sherbrooke.

Les objectifs spécifiques du projet :

- Réaliser un portrait sociodémographique et socioéconomique des immigrants reçus au Québec depuis 10 ans ou moins, résidents à Sherbrooke, pour disposer d'une fine connaissance de l'état de la situation.
- Recenser, par catégorie d'immigration, les besoins d'aide à l'employabilité des populations immigrantes actives avec les attentes des employeurs locaux pour identifier les facteurs facilitants sur lesquels s'appuyer pour relever avec succès les défis émergeant.
- Dégager d'intéressantes pistes de solution pour améliorer le potentiel d'employabilité des immigrants néo-sherbrookoises. Également des pistes de réflexion pour contribuer à sensibiliser davantage les employeurs à être plus ouverts à accueillir la « clientèle » immigrante.

1.2 Orientation méthodologique

Pour atteindre les objectifs de la recherche, nous avons choisi une méthode de recherche inductive qui tient compte du sens attribué à un phénomène, dans ce cas-ci, l'employabilité. En fait, la recherche qualitative permet d'analyser la complexité des aspects sociaux du fait que la réalité externe est bel et bien un construit subjectivement vécu (Huberman, M. et Miles, M. B., 1991). L'analyse qualitative est donc appropriée pour comprendre les significations, les interprétations et les expériences subjectives en jeu dans l'employabilité.

Nous avons utilisé trois différentes méthodes de collecte de données : l'entretien semi-directif individuel, l'entretien semi-directif de groupe et l'entretien de validation de groupe (Paillé, P., 1991).

1.3 Déontologie de la recherche

Cette recherche a été réalisée en conformité aux règles de déontologie concernant les sujets humains. La démarche tient compte des principes de base éthiques des recherches universitaires à savoir que chaque collaborateur rencontré signait une lettre d'engagement mutuel, laquelle permettait le consentement éclairé. L'absence de torts causés a retenu notre attention, tout particulièrement en tentant de conserver l'anonymat des personnes impliquées. En ce sens, nous avons modifié certains mots à mots qui auraient facilité l'identification d'un des collaborateurs.

1.4 Présentation des six phases de la recherche

La collecte et l'analyse des données s'est effectuée en six phases distinctes, tel que présentées au Tableau 13.

Tableau 13 - Les six phases de la recherche

Phases de la recherche	Actions entreprises à chaque phase
Phase 1 L'échantillonnage, volet théorique	• Élaboration du portrait sociodémographique et socioéconomique des néo-sherbrookoïses ; • Validation par le Comité de suivi ; • Ajustements.
Phase 2 Préparation de la collecte de données, les outils et l'échantillonnage	• Élaboration des 2 guides d'entrevues : i) pour les néo-sherbrookoïses, ii) pour les employeurs, • Élaboration des fiches descriptives ; • Rédaction du protocole éthique de la recherche ; • Validation par le Comité de suivi ; • Ajustements.
Phase 3 Les entrevues auprès des 2 groupes cibles, immigrants et employeurs	• Prise de rendez-vous auprès des personnes des 2 groupes cibles ; • Rencontres individuelles ou de groupe; • Rédaction des mémos dans le journal de la recherche ;
Phases de la recherche	Actions entreprises à chaque phase
Phase 4 Analyse et croisement des données Poursuite des entrevues	• Première analyse des résultats des deux groupes cibles ; • Croisement des besoins des immigrants avec les attentes des employeurs ; • Ajustement des guides d'entretien ; • Poursuite des rencontres auprès des 2 groupes cibles jusqu'à saturation des données.
Phase 5 Analyse et croisement des données (suite). Validation. Pistes de solutions et de réflexions	• Traitement et analyse des données ; • Validation par le Comité de suivi, rédaction des pistes de solutions et de réflexions ; • Échange avec un groupe de citoyens autour des résultats de la recherche;

1.5 Déroulement des entrevues semi dirigées

Entrevues avec les immigrants⁷

La majorité des entrevues auprès des immigrants néo-sherbrookoïses s'est affectée comme suit : au téléphone ou en présence, la chercheuse se présentait tout en décrivant les finalités de la recherche en terme de « j'aimerais comprendre comment vous percevez la réalité de l'emploi à Sherbrooke..., votre opinion m'est précieuse ». Après la prise de rendez-vous, avait lieu une rencontre face-à-face dans un lieu public, à son bureau, dans leur espace de travail ou dans un organisme en employabilité.

⁷ Pour en savoir plus, voir guide d'entrevue des immigrants en annexe

Après avoir signé le protocole de recherche confirmant la confidentialité des données, l'absence de recherche de bonnes ou de mauvaises réponses et la possibilité de se retirer à tout moment, on remplissait la fiche descriptive. Après la chercheuse demandait à pouvoir enregistrer l'entretien de manière à lui éviter de prendre des notes et ainsi être détournée de l'échange. Après le dépôt du micro au centre de la place, débutait l'entretien semi-directif. L'ordre des questions du guide d'entretien a été respecté à moins que le thème n'ait été exploré auparavant durant la rencontre. En plus des signes d'écoute et de compréhension, elle s'assurait que chaque question soit bien comprise et de l'exactitude de sa perception des propos entendus. Chaque entretien se clôturait comme suit : en reconnaissance de la participation du collaborateur et de manière à prendre tous deux un recul face à l'expérience vécue, la fin de l'entretien était annoncée par des phrases telles que « ceci est ma dernière question.... », « Avez-vous d'autres commentaires à ajouter ? » ou « comment résumeriez-vous ceci ou cela... ? ». Après les avoir remerciés, ils étaient informés de la tenue d'un événement de clôture de la recherche auquel ils seraient conviés.

Entretiens avec les employeurs locaux⁸

Les entretiens avec les employeurs étaient annoncés par courriel. Les règles déontologiques figuraient dans l'envoi numérique. On convenait d'un rendez-vous téléphonique et l'entretien avait lieu en respectant l'ordre des questions. L'invitation au lancement concluait l'échange.

Avec les organismes interculturels en employabilité, la prise de rendez-vous se faisait par courriel, par téléphone ou sur place. La plupart des collaborateurs étaient des conseillers en formation accompagnés parfois de la directrice du centre. L'entretien semi directif de groupe respectait le déroulement semblable à celui fait en individuel, soit en débutant par la signature du protocole éthique et se terminant par l'invitation au lancement.

Section 2 - Profil des sujets et analyse des données

Les sujets ayant collaboré à la recherche peuvent être classés en deux grandes catégories. Il s'agit d'une part, des immigrants néo-sherbrookoïses et d'autre part, des employeurs locaux au nombre desquels les organismes interculturels et en employabilité et les travailleurs autonomes.

Les tableaux suivants indiquent la correspondance entre le profil d'échantillon (attendu) et les sujets rencontrés (effectif).

2.1 Les immigrants Néo-Sherbrookoïses

Le profil de l'échantillon est décrit à travers la série de tableaux présentés ci-après dont la présentation permet de comparer le profil visé à partir de l'analyse quantitative et le profil effectif basé sur la réalisation de la recherche qualitative.

Selon le statut

Les données relatives au statut d'immigration sont disponibles à l'échelle des arrondissements à l'étude.

Tableau 14 - Le statut d'immigration

Arrondissement	Analyse quantitative (portraits statistiques)	Analyse qualitative (Recherche- action)
Jacques-Cartier (27,3%)	38%	34 % (11/32 sujets)
Mont-Bellevue (44,1%)	62%	65 % (21/32 sujets)

⁸ Pour informations détaillées, consulter guide d'entrevue des employeurs en annexe

Selon le groupe d'âge

Les données relatives au groupe d'âge sont disponibles à l'échelle de la Ville de Sherbrooke. Comme 71,4% des immigrants récents reçus à Sherbrooke résident à Jacques-Cartier et au Mont-Bellevue, ces deux arrondissements sont représentatifs de la réalité Sherbrookoise.

Tableau 15 - Le groupe d'âge

Groupe d'âge	Analyse quantitative (portraits statistiques)	Analyse qualitative (Recherche- action)
25 et 44 ans	70%	75 % (24/32 sujets)
15 et 24 ans	30%	03 % (01/32 sujets)
45-54 ans	76 %	22 % (07/32 sujets)

Selon le sexe

Les données relatives au sexe sont disponibles à l'échelle de la Ville de Sherbrooke. Comme 71,4% des immigrants récents reçus à Sherbrooke résident à Jacques-Cartier et au Mont-Bellevue, ces deux arrondissements sont représentatifs de la réalité Sherbrookoise.

Tableau 16 - Le sexe

Sexe	Analyse quantitative (portraits statistiques)	Analyse qualitative (Recherche- action)
Hommes	52 %	34 % (11/32 sujets)
Femmes	48 %	66 % (21/32 sujets)

Selon le pays de provenance

Les données relatives au pays de provenance sont disponibles à l'échelle de la Ville de Sherbrooke. Comme 71,4% des immigrants récents reçus à Sherbrooke résident à Jacques-Cartier et au Mont-Bellevue, ces deux arrondissements sont représentatifs de la réalité Sherbrookoise.

Tableau 17 - Le continent d'origine

Continent d'origine	Analyse quantitative (portraits statistiques)	Analyse qualitative (Recherche- action)
Amérique	35 %	31 % (10/32 sujets)
Afrique	27 %	31 % (10/32 sujets)
Asie	24 %	06 % (02/32 sujets)
Europe	14 %	31 % (10/32 sujets)
Océanie	-	-

Selon la catégorie d'immigration

Les données relatives à la catégorie sont disponibles à l'échelle de la région de l'Estrie.
Comme 86% des immigrants récents reçus en Estrie résident à Sherbrooke, la ville de Sherbrooke est représentative de la réalité Estrienne.

Tableau 18 - La catégorie d'immigration

Catégorie d'immigration	Analyse quantitative (portraits statistiques)	Analyse qualitative (Recherche- action)
Immigration économique	50 %	56 % (18/32 sujets)
Réfugiés et personnes en situation semblable	32 %	25 % (08/32 sujets)
Regroupement familial	18 %	17 % (06/32 sujets)

Selon d'autres critères

Tableau 19 - Autres critères

Nombre d'heures au travail	Analyse qualitative (Recherche- action)
Travaille à temps complet (30h et plus)	56 % (18/32 sujets)
Travaille à temps partiel (30h et moins)	12 % (04/32 sujets)
Contractuel	06% (02/32 sujets)
En recherche d'emploi	25% (08/32 sujets)
Emploi lié au diplôme	Analyse qualitative (Recherche- action)
L'emploi actuel est lié au diplôme	47 % (15/32 sujets)
L'emploi actuel n'est pas lié au diplôme	28 % (09/32 sujets)
Ne s'applique pas, en recherche d'emploi	25 % (08/32 sujets)
Durée moyenne de l'emploi	Analyse qualitative (Recherche- action)
2 ans et plus	56 % (18/32 sujets)
Entre 1 et 2 ans	03 % (01/32 sujets)
6 mois et moins	19 % (06/32 sujets)
En recherche d'emploi	22 % (07/32 sujets)

2.2 Les employeurs locaux

Présenté en regard du secteur d'activité, la catégorie d'immigration en emploi et le type d'entreprises.

Tableau 20 - Échantillon des employeurs locaux

Pseudo	Secteur d'activité 1. Collecte/expl. ress. nat. et alimentaires 2. Transformation 3. Services 4. Technologie	Catégories d'immigration en emploi ie= Immigrant économique rgf= Regroupement familial rf= Réfugiés et autres en situation semblable	Types d'entreprises : PME 1. Travailleurs autonomes 2. Organismes publics 3. Organismes communautaires
Vivace	3	ie, rgf, rf	3
Cyprès	3	rf	4
Crocus	3	rf	4
Charme	3	rgf	4
Ail des bo.	3	rgf	4
Pommier	3	rgf	4
Prunier	3	ie, rgf	3
Chêne	3	rgf, ie, rf	4
Thé des bois	2	rf	4
Sureau	4	ie	1
Groseillier	1	rf, rgf	1
If	3	ie	4
Gadelier	4	ie	1
Mélèze	4	ie	1
Orme	4	ie	1
Pin	1	rgf, ie, rf	1
Iris	1	rf, rgf, ie	1
9 Travailleurs autonomes	9X3	9 X ie	9X2
Total par rubriques	Secteur 1 = 3 Secteur 2 = 1 Secteur 3=18 Secteur 4 = 4	Immigrant économique= 20 Réfugiés / autres en situ. semblables = 9 Regroupement familial =10	1- PME = 7 2- Trav. autonomes = 9 3- Organismes publics = 2 4- Organismes com. = 8
Total	26	Par catégorie d'immigration	26

Au total, 58 sujets ont collaboré à cette recherche, soient 32 personnes immigrantes et 26 employeurs locaux.

2.3 Analyse des données cueillies

Après la transcription des données par groupe de 5 à 8 entretiens, une analyse de contenus a été effectuée. Tout d'abord, en marge, étaient indiqués les différents phénomènes liés aux propos. Ensuite, il y a eu un regroupement de ces thèmes analysés individuellement et, par la suite, mis en relation les uns par rapport aux autres.

Ces constructions des données étaient peaufinées pour chaque groupe cible, les Néo-Canadiens et les employeurs. La construction des données des personnes immigrantes était mise en perspective avec celle des employeurs. De ce fait, le guide d'entretien se modifiait quelque peu, fin prêt pour une autre étape de cueillette de données auprès des deux groupes cibles et ainsi de suite jusqu'à saturation des données. L'analyse de ces données a donné lieu au chapitre suivant, l'analyse des résultats de recherche.

Maintenant que la méthodologie est décrite, lisons les propos des sujets, les personnes immigrantes et les employeurs, afin de comprendre l'analyse et l'interprétation des données traduits en tableau synthèse par la suite.

CHAPITRE 3 - PROPOS DES SUJETS IMMIGRANTS ET EMPLOYEURS

Ce chapitre présente les propos des collaborateurs dégagés des entrevues et regroupés selon nos deux croisements, à l'effet des besoins des personnes immigrantes avec les attentes des employeurs, ainsi que les facteurs facilitants des immigrants avec les défis des employeurs.

Section 1 - Récit d'un parcours migratoire type de la catégorie Immigrant économique

À travers les propos des sujets interviewés, il se dégage des étapes dans le parcours migratoire.

1.1 La décision d'immigrer

Mon mari et moi, on a cherché un pays où migrer : Australie ou Canada ? Et après avoir choisi le Canada, on se demandait où au Canada ? Dans une province francophone ? Quelle ville choisir ? À Sherbrooke, le coût de la vie est moindre et il y a une université. Avec Google Map, on a fait une recherche exhaustive. On est allés sur les forums d'immigrants et on s'est fait des amis. On a trouvé un appartement et on est arrivés ici (Niki).

On a décidé de changer notre avenir au lieu de se changer nous-mêmes, on a voulu changer de pays (Jules).

1.2 Les démarches préparatoires à l'emploi avant le départ

Je ne regrette pas d'avoir fait les démarches préparatoires avant d'arriver au pays mais ça ne m'a pas aidé comme démarche préparatoire à l'emploi. Ça m'a aidé à m'introduire. J'ai l'impression qu'ils m'ont vendu un rêve. La désillusion est tellement grande (Yoanne).

On a fait le processus. Si tu es un réfugié, ça va. Moi j'ai dû faire un processus auprès du gouvernement du Québec pour venir ici et recevoir mon CSQ. J'ai dû démontrer que j'ai de l'expérience dans mon domaine, que j'ai les diplômes et que je parle français. J'ai apporté les certifications de tout ça auprès du Ministère de l'Immigration (Claude et Claudette).

Dans mon pays, c'est dangereux surtout avec mes 3 enfants. On a cherché un pays. On a comparé

les accueils. On a choisi le Canada car c'est multiculturel, on respecte le principe d'égalité, il n'y a pas de racisme et on peut vivre tranquille. Cela prend 7 ans à faire toutes les démarches : faire les équivalences ; payer pour les examens de santé, les examens, les formulaires et apprendre le français (Tata).

La réponse arrive, il fallait réfléchir, est-ce que c'est sage de tout laisser pour venir m'établir ici pour la qualité de vie ? J'avais un bon emploi dans mon pays, (...) reconnue et estimé par mes collègues. Je sentais qu'il me manquait quelque chose et pour moi la qualité de vie est quelque chose d'important et je sentais que je ne l'avais pas chez moi (Nicole).

On ne veut pas faire de l'argent. Une vie tranquille passe par l'emploi (Victor).

1.3 Une fois arrivée

On vient au Québec avec une certaine quantité d'argent, et ce qu'on veut c'est de travailler le plus tôt possible. On est ok pour les premiers 3 mois et il faut commencer rapidement à travailler (Claude).

Le Québec gagne de l'argent : on paie 750\$ pour le papier de le CSQ, on paie pour les personnes qu'on parraine, on paie pour demander le visa au Canada car le CSQ ne permet pas d'entrer au Québec, seulement au Canada. Et après faut payer le test médical. Et personne ne te prend en charge. Rien ne vient vers toi. Tu paies des taxes, tu paies tout pendant ton délai de carence de 3 mois, faut que tu achètes tout, tout (Yoanne).

1.4 Le stress, le choc devant la déqualification

Le stress à l'arrivée est si grand, les études ne sont pas reconnues, on cherche une expérience de travail au Québec. Quelqu'un qui est doué et a beaucoup de talents peut transformer ses manques en positifs. On ne peut s'imaginer vivre une telle situation de stress et s'en sortir. Le stress débute quand on est accepté au pays avec toute la paperasse. C'est plus facile si on connaît quelqu'un au Canada et si on a un français fonctionnel. On se demande : qu'est-ce que je fais là ? La honte vient. (Victor)

On a fait le choix de partir en pensant que cela serait pareil que chez nous (Claude).

Quand on a quitté son pays, on a laissé une situation enviable, on venait pour l'améliorer et quand on arrive ici, c'est la déqualification (Yoanne).

L'Ordre des ingénieurs ne reconnaît pas mon diplôme (Tata, André, Jules, Claude).

J'ai enseigné et fait de la recherche dans mon pays et ailleurs. (...) Ça prend de l'expérience pour travailler au Québec. On est sur-qualifiée, difficile de ne pas baisser les bras. (...) Ma thèse ne sert pas. Ça ne passe pas (Yoanne).

1.5 Un appel à l'aide non entendu

Ceux qui pourraient être bien accompagnés, c'est les personnes très scolarisées. Il n'y a pas de service pour elles (Nicole).

Quand il y a une offre d'emploi, on a besoin d'informations et on n'a pas de référence ni d'aide

pour comprendre (André).

C'est un peu décevant de ce point de vue, mais on a pas le choix. Parce que ce n'est pas seulement nous qui perdons de l'autorité, mais aussi la société. Car un ingénieur qui peut créer des choses pour améliorer la vie des personnes, et qui doit travailler et faire du ménage, la société perd quelque chose. Même si le gouvernement a déjà fait des démarches, investi de l'argent pour nous préparer. Ils ont fait l'étude de notre dossier. Ils nous ont fait entrer (...). Finalement on a fait le processus pendant 3 années, on nous dit OUI, vous êtes éligible. Une fois ici, tout ça est disparu, on est parachuté ici (Claude).

1.6 Le découragement s'installe

Une fois passée à la désillusion, arrive la dépression (Yoanne).

Des personnes formées se présentent, stimulées, volontaires mais on ne reconnaît pas leur diplôme ; il faut qu'ils recommencent leur formation car souvent une mise à jour n'est pas suffisante. Les personnes sont découragées. Elles partent (quittent le pays) ou démissionnent. Certains en font des dépressions. C'est très dur quand un rêve tombe et que tu n'es pas préparé à ça. Ils ont fait plusieurs démarches pendant des années, ils ont investi beaucoup d'argent et de temps, ils ont fait des deuils et quand ils arrivent, on ne leur reconnaît pas leur acquis (Corélie).

1.7 Les pistes explorées pour s'en sortir, parallèles à l'employabilité

Trois groupes de soutien communautaire : les communautés culturelles, les organismes interculturels en employabilité (détaillés au Besoin 3, le marché du travail) et les groupes religieux facilitent l'intégration des nouveaux arrivants dans leur pays d'accueil.

Les groupes ethniques agissent en support (Mia).

Mon groupe de soutien est mon réseau d'église (Conrad).

Les conseils des personnes immigrantes issues des communautés culturelles ont une valeur à leurs yeux parce qu'ils sont expérientiels, personnalisés et sensés. La communauté culturelle est un lieu d'attache, de partage d'expérience et de support mutuel.

Les conseils que l'on se donne sont précieux car on partage la même réalité. On part du même endroit, des mêmes réalités. On reste attaché à notre communauté. Et on se demande conseil (Jules).

Et on se sent utile. Ça ne remplace pas le vrai travail (rémunéré) mais ça me donne l'impression que je suis occupé. (Jules)

Avoir des amis québécois et se développer un réseau

J'aime les gens d'ici. J'ai beaucoup d'amis québécois (Jules).

S'ouvrir aux idées d'ici. Cessez de dire que je ne sais pas comment m'y prendre, demande toujours (Zoé).

J'aime l'ouverture des gens d'ici. Les gens te sourient. Je me sens à l'aise ici. J'adore le Québec.

Ils sont joviaux. Ils aiment la diversité. Le sourire des gens. Ils sont accueillants. Je suis venue pour rester (Yoanne).

Le mot d'ordre est « s'adapter ». En tout et tout le temps.

Si tu prends la décision de quitter (ton pays), tu prends aussi celle de t'adapter. (Zoé).

On s'habitue à manger comme tout le monde ici. On adhère à l'esprit commun culturel. Il faut s'intégrer (Marine).

S'adapter est un lent processus conduisant à l'intégration, précédant l'inclusion.

J'ai appris à reconnaître mes erreurs et connaître mes limites. Et à travailler avec ça. C'est ce qui apaise quand on veut surmonter tout tout, foncer foncer. On va chercher l'anxiété à force de dépasser ses limites. J'aime me mettre des défis. Je me dis : « Je vais parler devant les gens ». Je le fais. Je vais mourir pendant une minute et après quand j'ai réussi, je me dis : « C'est pas si pire » (Niki).

S'adapter. Sans cesse. J'ai senti qu'il n'y avait aucun effort et que c'est à toi de t'adapter à 100 %. Et comme le Canada est un pays d'immigration, je me dis que l'adaptation doit venir de part et d'autre, ceux qui nous accueillent ont déjà été d'ailleurs, exception faite des autochtones. On doit tous s'adapter (Nicole).

1.8 Les pistes explorées en employabilité

Les personnes immigrantes arrivent en région, les communautés culturelles et les organismes interculturels les aident à différents niveaux. Les nombreux coûts relatifs à leur intégration sociale grugent les sommes amassées. Le Plan A, ce plan initial rêvé de travailler dans un milieu semblable ou supérieur à celui occupé dans son pays, ne s'applique plus. Déception. Le stress est élevé. Certains sont confinés à la pauvreté, situation inconnue dans leur pays d'origine. Certains recherchent une solution à leurs problèmes d'emploi dans des livres.

À la fin, on n'est que le papier qu'on a. Malheureusement c'est comme ça (Claudette).

Le jour où je n'aurai plus de travail, je pars (...). J'ai cherché des livres de trajectoires en employabilité, les étapes de stabilisation, les combinaisons gagnantes, savoir comment vous avez fait pour vous trouver un emploi ? Et je n'ai rien trouvé (Yoanne)

Ils doivent comprendre que l'immigrant n'est pas l'ennemi à l'emploi, ce n'est pas un frein (Marine).

Ce qui est sûr c'est qu'on veut travailler, nous améliorer et contribuer au développement du Québec donc on s'attend à ce que le Québec nous facilite les tâches (Yoanne).

Pour élaborer le Plan B, les personnes immigrantes économiques doivent se résigner à s'inscrire dans une démarche d'employabilité québécoise. Les différents organismes en employabilité ne sont pas tous mandatés pour leur répondre. Ils sont souvent référés d'un organisme à l'autre. Ils font face à une incompréhension de ce qu'est une démarche d'employabilité d'où la difficulté de s'y inscrire le plus tôt possible à leur arrivée au pays. Pour ce faire, il faut choisir parmi les 3 options suivantes : un retour aux études, aller directement sur le marché du travail ou partir sa propre affaire.

1.9 Choix 1 : Retour aux études

Suite à la non-reconnaissance de leur diplôme et les échecs de leurs multiples offres de services, plusieurs se tournent vers un retour aux études en débutant leur formation par l'amélioration de leur français.

C'est pour cela que quand j'ai commencé à faire des recherches d'emploi, je me disais : est-ce que j'ai besoin d'avoir mes équivalences ? Personne ne vous demande vos équivalences sauf si vous voulez un travail au gouvernement, et ce travail, c'est 5 % du marché du travail. Alors ce ne vaut pas vraiment la peine de le faire et risquer de perdre une opportunité d'avoir les papiers en main. Mais maintenant je sais que je ne peux pas faire un cours sans ces papiers (d'équivalence). Même si j'ai mon CSQ et que je suis venu ici comme travailleur qualifié, on me dit « Non non non, c'est pas bon, faut que vous me montrez vos équivalences pour me dire que vous avez fait votre secondaire ». C'est décevant. J'ai déjà fourni tous les papiers et les certificats. Pourquoi pas une seule démarche ? (Claude)

J'ai pris des cours de francisation. J'ai un bacc et j'étais le moins scolarisé dans la classe. Tous trouvent la réalité québécoise très difficile par la non reconnaissance du diplôme (Roger).

Avec mon profil, je sais que je pourrais faire un certificat de mise à niveau dans (...) domaine. Je ne veux pas refaire une autre maîtrise en m'endetter à nouveau pour les études (Yoanne).

Je n'ai pas encore décidé pour l'école. J'aime étudier. Mais je me demande si cela vaut vraiment la peine. Je pourrais faire le bacc que j'ai déjà fait mais je pourrais faire une maîtrise. La maîtrise, je pourrais la faire mais je suis à 90 % sûr que cela ne m'aidera pas à trouver un emploi (Claude).

Le stress de l'intégration universitaire et les habitudes de travail sont différentes. Une fois, il y a eu un conflit et ça m'a aidé à adapter ma méthode de travail. J'étais sûr que les idées que j'avançais étaient bonnes. J'ai fait un premier stage à (...). Chaque entreprise a ses règles. J'ai compris que j'étais trop généraliste (Jules).

Certains saisissent l'opportunité pour varier leur expertise.

Il faut être ouvert à changer de métier. J'étais comptable dans mon pays, je peux être préposé au Québec (Marine).

Comme la plupart d'entre eux détiennent plus de 14 ans d'études, les programmes d'études de 2^e et 3^e cycles répondent à leurs attentes. La plupart choisissent un programme connexe à leur formation de base, après avoir entrepris un programme court d'apprentissage du français langue seconde.

1.10 Choix 2 : Le marché du travail

Pour comprendre la réalité de l'emploi au Québec, les organismes interculturels en employabilité donnent un bon coup de main.

Ce que j'ai aimé, ce conseiller ne sait pas le déclic, la qualité du service qu'il m'a rendu : il était à mon écoute. Il a essayé de répondre à mon besoin. Il a été à l'écoute pour m'aider à atteindre mon objectif. Je pense que ça, vraiment, c'est une solution gagnante. Ça m'a marqué. J'ai beaucoup apprécié (Nicole).

Faut travailler ensemble (avec les organismes en employabilité). Ne pas penser à notre place. On sait ce qu'on veut. Il faut nous demander qu'est-ce qu'on est venu chercher au Québec ? Que des intervenants nous accompagnent à voir clair (Yoanne).

Ils (les organismes en employabilité) font du beau travail. Ils donnent l'heure juste (Ariane).

Depuis 2 ans que je suis ici, je viens de connaître l'organisme. Je le connais juste maintenant. Je

ne sais pas par où commencer. À Emploi-Québec on n'aide pas plus. Un autre organisme m'a dit les limites (pour venir en aide) aux travailleurs autonomes. (Conrad).

Devant ces réalités, certains se retournent vers des emplois inférieurs à leur expertise souhaitant au gré de l'expérience acquise dans l'entreprise postuler éventuellement pour des postes supérieurs.

Par exemple, pour installer des systèmes d'alarme cela prend une carte 2, mais je peux le faire sans avoir ma carte 2 ! Je suis ingénieur !

Si un mécanicien n'est pas capable de réparer un vélo, il n'est pas bon. Si on ne peut pas estimer le travail sous qualifié, (...) on ne peut pas estimer. Il faut donner la possibilité aux employeurs d'intégrer les immigrants au travail ex : notre syndicat interdit un universitaire pour un travail de technicien (André).

La recherche d'emploi est difficile, je suis trop qualifié. C'est difficile pour les immigrants. On a travaillé fort pour arriver ici et on ne comprend pas pourquoi on ne nous engage pas. (Roger)

J'ai beaucoup apprécié leur franchise, le conseiller en emploi qui avait la charge de m'accompagner, m'a franchement fait comprendre que les opportunités d'emploi tournaient autour du secteur manufacturier et que pour quelqu'un d'aussi qualifié que moi, l'organisme m'a référé ailleurs car ils ne sont pas habitués à accompagner ce type de personne. Il m'a suggéré de me rapprocher des ressources en employabilité de l'université. La ressource qui m'a été référé m'a dit qu'ils étaient (là) pour orienter les étudiants en recherche d'emploi, pas les immigrants nouvellement venus comme moi. Rien n'empêche qu'il a fait de son mieux pour me prodiguer ses conseils. En suivant ses conseils, j'ai vu des affiches et je suis allée voir les personnes et ça m'a aidée (Nicole).

La démarche vers l'emploi accompagnée de conseillers en emploi dans les organismes en employabilité repose sur 3 stations : La préparation d'un CV normé, la connaissance du marché de travail québécois (avec ou sans coaching en entreprise) et l'entretien d'embauche.

1. La préparation d'un CV fait par compétences selon les normes québécoises c'est-à-dire sans photo, ni statut social ou toute autre information pouvant porter préjudice à la personne.

Tous les CV envoyés et on ne reçoit pas une seule information qui justifie pourquoi on n'est pas retenu. Quand on envoie 500 cv avec aucune réponse en retour, on ne comprend pas. Si non, on ne peut adapter nos CV, on ne peut pas s'ajuster, on ne sait pas pourquoi, on ne peut pas s'améliorer (Roger).

Avec (l'organisme en employabilité), j'ai fait mon CV. J'ai changé ma stratégie de recherche d'emploi. On m'a expliqué l'intérêt d'adapter son CV et d'avoir plusieurs types, selon l'emploi convoité (Claude).

J'ai été référé par Emploi Québec à un organisme, je voulais utiliser le PRIIME. Quand tu as eu ton premier emploi, tu n'es plus éligible. Or on peut t'accompagner, mais à la lumière de ton profil, on peut t'outiller (...) et te soutenir comme femme. On m'a référé à une conseillère en emploi. Avec elle aussi, j'étais proactive, je lui montrais mes lettres de motivation et mon CV, elle m'aidait à les ajuster et j'avais toujours des retours. Ça ne tombait jamais dans le néant, j'avais toujours un suivi sur toutes les offres d'emploi que j'ai faites. Si je n'avais pas été accompagnée, je n'aurais pas eu ce retour des organismes et entreprises. On me prenait au sérieux. J'avais toujours un feed-back. J'ai conservé des lettres de retour, mais mon expérience terrain me manquait toujours. Mais quand même j'avais des courriels pour souligner la qualité de ma candidature (Nicole).

La première écriture dans le CV est les prénom et nom. Ici au Québec, on constate que ces données identificatoires les discriminent, jouant en leur défaveur.

Le nom de famille est un frein (André).

Avec un nom de famille étranger même avec plus d'expérience que quelqu'un d'ici, t'es pas engagé (Roger).

Une fois sur le marché du travail, certaines personnes comme la collaboratrice Marine trouvent des solutions créatives à cet obstacle nominal.

J'ai trouvé un slogan pour (faire) accepter mon nom et prénom (Marine).

2. La connaissance du marché du travail québécois : Les organismes interculturels en employabilité outillent les néo-sherbrookoïses qualifiées aux tendances actuelles sur le marché de l'emploi, les informent des lois et des normes du travail de même que celles régissant les secteurs de santé et de sécurité.

Mon domaine demande beaucoup de communication. Ici (...) il faut briller, être un spécialiste, se démarquer, faire des conférences, sortir de l'ombre. Il faut commencer petit mais comment faire, ça, je ne le sais pas (Jules).

Nous sommes là pour améliorer la situation au Québec, c'est notre pays aussi ! Avec notre expérience qui peut aider, on nous écrase les pieds. Je me sens prisonnière. Je ne peux pas faire ce que je peux apporter parce qu'il y a trop de structure, de lois. C'est complètement compliqué (Tata).

Vitement on apprend que la plupart des employeurs exigent une expérience de travail au Québec et une maîtrise du français. Pour un nouveau venu, c'est une dure réalité.

Mais ça prend un départ à quelque part pour l'immigrant pour s'intégrer (Ariane).

Donnez-nous notre chance (Conrad, Yoanne, Jules, Nicole, Ariane, Marine, Clara, Niki, Victor)

On ne regrette pas d'être parti du pays. Il faut entrer dans le processus d'emploi. Et c'est là que ça tourne. Faut trouver et passer par les procédures (Jules).

Effectivement, il faut prendre en compte que la maîtrise du français est exigée partout, et plus souvent qu'autrement avec un accent québécois, en autres pour des raisons de santé et de sécurité au travail.

Les québécois sont bien à l'aise avec les immigrants s'ils parlent bien la langue. Cela cause beaucoup d'accidents de travail, si la maîtrise n'est pas bonne (Victor).

(...) mais ma candidature n'a pas été retenue. (...). On m'a reproché que je ne parlais pas le français québécois (Nicole).

On va donner un emploi à celui qui parle bien français. La communication est première. On devrait dire : tu n'as pas le droit de descendre de l'avion, si tu n'as pas tes papiers du Québec et si tu ne parles pas bien bien le français (André).

Je passe 3 entrevues et on me dit que je ne maîtrise pas assez le français (Tata).

Le fait que je ne m'exprime pas parfaitement en français ne me disqualifie pas (Marine).

Il faudrait dire que le français est essentiel et il faut que tu le maîtrises d'un certain niveau pour te sentir en harmonie. Car quand on le maîtrise moins, on va être incommode. Parler bien le français, ça ouvre des portes, ça lubrifie le processus d'intégration (Victor).

3. L'entretien d'embauche : Une fois que son CV a été sélectionné, arrive l'entretien d'embauche.

On ne connaît pas la procédure des entrevues et ça nous disqualifie à cause de malentendus

interculturels. Dépasser l'entrevue et mettez-nous à l'essai. Qu'on s'entende sur ce que je suis capable de faire. L'équipe est une force (Conrad).

Savoir bien se préparer à l'entrevue et savoir contourner certaines questions..

Faut bien se préparer avant l'emploi : bien maîtriser le français et surtout ne pas sous-estimer le temps de préparation (Mia).

1 mois, les publi-sacs. Un gars a dit vient dans l'entreprise ou je travaille. J'ai passé l'entrevue et ils m'ont engagé. Je connais le français et la connaissance de l'anglais m'a aidé beaucoup. J'ai passé l'entrevue en anglais et j'ai commencé à travailler (Claude).

Je suis sûr que je suis capable de bien travailler. J'ai eu une entrevue à (...), j'étais si fébrile et si volontaire, j'ai pas eu le job. Mes travaux prouvent que je suis capable (Jules).

La dernière entrevue ils m'ont demandé si je connaissais les protocoles..., je les connais, mais il y a des applications différentes. Je lui ai dit que je connais ces protocoles et que c'est pas si différent que ça. Mais lui, il est directeur des ressources humaines, il n'a pas les compétences techniques pour évaluer mais ils cherchent (quelqu'un avec) les 5 années d'expérience. Ce poste est affiché depuis plusieurs mois mais malheureusement il cherche encore. Moi je sais que je pourrais le faire. Je me demande si c'est poli d'insister (Claudette).

Il est exigeant pour un néo-sherbrookoïse de se préparer aux entrevues.

Effectuer un retour aux études, se chercher un emploi ou partir sa propre affaire ? Dans cette dernière option, ça prend un bon réseau et une connaissance des règles administratives et de gestion. En ce sens, la vie en région offre des opportunités : il est plus facile de se faire connaître et de prendre sa place, si tu as ton réseau. La compétition est moindre.

Être travailleur autonome, ça prend un réseau et le réseau c'est ce qui fait problème chez la personne immigrante qui vient d'arriver. Ça prend du temps se créer un réseau. J'ai pensé faire des certificats-cadeaux et faire de la publicité. C'est pas facile de se faire une clientèle. Ça prend au moins 2 ans. Le travailleur autonome est un 2e revenu (Victor).

Ça fait 5 ans que je veux partir mon entreprise, c'est très compliqué (Roger).

Section 2 - Récit d'un parcours migratoire type d'un immigrant de la catégorie Regroupement familial

Le besoin de soutien et d'encadrement varie selon le parrain / la marraine : Advenant la situation où un couple fait une demande conjointe d'admission au Canada, l'homme est considéré comme un travailleur qualifié en formation et sa femme fait partie du regroupement familial. Tous deux vivent une situation semblable à celle de l'immigrant économique dès leur arrivée⁹.

Mon mari est aux études. On choisit de venir au Québec car c'est un pays qui donne des opportunités. (...) Moi je cherche une opportunité en même temps que je finis mes études (Marguarita).

⁹ Dans ce cas-ci, considérer leurs besoins de base identiques à ceux des Néo-Sherbrookoïses qualifiés.

Pour les personnes dont le parrain, la marraine est d'une autre culture que québécoise¹⁰, la communauté culturelle prendra beaucoup de place et il sera difficile de s'en sortir pour se réseauter avec les personnes du pays d'accueil, facteurs facilitants pour la recherche d'emploi.

Il faut sortir du réseau ethnique et faire du bénévolat (Colombine).

Quand le parrain, la marraine est québécois, les embûches liées à l'apprentissage du français sont amenuisées. On adopte rapidement l'accent québécois et les expressions locales. La recherche d'emploi est facilitée du fait d'y être introduite et accompagnée par un membre qui connaît la culture locale.

Les québécois sont ouverts. (...) J'aime être une vraie québécoise dans la vie, aimer sa langue le français et sa culture, toutes ses traditions, sa cuisine, les cabanes à sucre, sentir la tarte au sucre (Clara).

J'ai eu l'emploi de bouche à oreille. C'est important d'être intégrée dans la communauté (Colombe).

Les québécois sont encadrés et à l'heure. Il y a des plans, de l'encadrement. Ça vient avec un sens du temps. Quand on juge le Québec, c'est parce que tu n'en connais pas (Clara).

Pour certains Néo-Sherbrookoïses en regroupement familial, une voie viable à la déqualification est de partir sa propre affaire. Cette démarche est facilitée par un membre québécois de la famille.

C'est plus facile de partir un business que de trouver un emploi dans son champ de compétence. (...) Ce qui est facile c'est que Sherbrooke, c'est petit. Si tu développes quelque chose de petit et d'alternatif, t'es vite connu. C'est mon business qui m'a aidé à m'améliorer (Albert).

Section 3 - Récit d'un parcours migratoire type d'un immigrant de la catégorie Réfugiés et personnes en situation semblable

Les personnes dites réfugiées sont parfois qualifiées. Pour celles qui le sont peu ou pas, la démarche vers l'emploi (francisation, formation et démarche d'employabilité) prend entre 5 et 10 ans d'où la faible portion de cette catégorie d'immigration dans notre échantillon.

3.1 Besoin de dignité

Pour l'ensemble des personnes exilés de leur pays natal en crise, en transition depuis des mois voire des années, ils ont résisté, vivant dans l'espoir d'un monde meilleur. D'autre arrivent épuisés ou mal en point physiquement. L'état de choc psychologique témoigne de pauvreté extrême, de violence physique et psychologique. Ils se sentent vulnérables. Le premier besoin est de retrouver une santé physique et mentale, en somme une dignité.

Notre faiblesse, c'est notre pauvreté, la pauvreté du pays d'où nous venons. On n'arrive pas de notre pays d'origine. On arrive d'un pays qui nous ridiculise, nous humilie. On a 3 murs à percer : la pauvreté ; la mendicité et la dépendance (René).

Les dernières 5 années au pays, je n'ai fait rien d'autre que de manger et dormir. Rendue ici, j'ai le goût de faire quelque chose (Gina).

¹⁰ Dans le cas où le parrain et la marraine sont des réfugiés, se référer à cette catégorie d'immigration pour les besoins en employabilité.

Le statut de réfugié vient avec une prise en charge sociale et une offre de service de formation, de soutien et d'encadrement. L'urgence de se trouver un emploi est donc atténuée par la prise en charge sociale immédiate, ce qui laisse le temps de récupérer physiquement et de relâcher du stress.

L'aide sociale est un outil qui permet d'étudier, d'avoir une période tampon plus relax, ce n'est pas une honte, ça permet d'étudier le français et de commencer relax l'intégration jusqu'à devenir plus fluide (Jean).

Chez les sujets réfugiés, l'emploi arrive après 5 à 10 ans d'inclusion québécoise. Des facteurs tels que les acquis académiques doivent être pris en compte. Certains étaient scolarisés et occupaient un poste prestigieux dans leur pays natal. D'autres étaient des travailleurs semi spécialisés. Comme pour les immigrants qualifiés, ils subissent la déqualification¹¹. De plus, certains d'entre eux n'ont pas de papiers certifiant leurs acquis en formation et au travail, cela retarde leur processus en emploi. Il est difficile de remédier à cette situation selon les pays d'origine.

On a les mêmes droits (que les québécois) mais on commence notre vie à zéro, faut accepter ça (Gina).

Je savais qu'il ne serait pas facile de rester sur un territoire qui n'est pas celui de mes origines. Il faut suer pour avoir du travail (Ariane).

Il faut alors choisir entre un retour aux études ou la recherche d'un travail en acceptant la sous qualification.

Quand je suis arrivé, j'ai pris des cours de francisation, (...) j'ai accepté le deuil professionnel, je me suis requalifié. Maintenant après près de 10 ans que je suis ici, je mets tout ensemble et je me suis trouvé un emploi (Jean).

Le parcours est tout autre pour les personnes peu ou pas alphabétisées. La vie dans les camps de réfugiés les a marquées ; leur arrivée sur le marché du travail québécois doit prendre en compte leur parcours atypique et la perception qu'ils ont d'eux-mêmes (leur complexe). La dignité, c'est aussi pour certains, d'apprendre à décoder l'écrit, indispensable pour sa survie en pays nord-américain.

Arrivé ici, j'ai reçu des services. La machine des immigrants. C'est la machine qui contrôle si on ne se prend pas en main (Jean).

Tu passes des entrevues. Tu as les capacités. Si tu ne te montres pas avec fierté et défends tes idées, ça ne passe pas (Anastasia).

C'est dur de s'intégrer sans complexe, avec cette vision de « born to win » venu pour gagner (René).

Ici, on est intégré dans les mêmes classes, avec les mêmes droits, les mêmes libertés, on a les mêmes cours, les mêmes produits, on a la même chose, le même freedom, on est québécoise (Gina).

Continuer ses études, n'importe où, ça donne un bon futur. Sans études, on peut trouver un emploi mais avec des études on peut avoir un poste (Ariane).

3.2 Besoin d'appartenance à une communauté, un territoire

¹¹ Dans ce cas-ci, considérer leurs besoins de base identiques à ceux des immigrants Néo-Sherbrookoïses qualifiés.

La communauté culturelle, les organismes d'accueil des immigrants (certains organismes interculturels en employabilité en font partie) et les groupes religieux facilitent l'acclimatation au climat nord-américain, la recherche de logement et des effets personnels ainsi que l'accès aux papiers administratifs de base.

Nous avons reçu une éducation à la famille, l'école et l'église. C'est notre base. On n'a pas le droit d'échouer; on est ici pour réussir (René)

Pour la plupart d'entre eux, c'est leur premier voyage à l'étranger. Un voyage fait pour y rester. L'acclimatation à la culture québécoise heurte parfois les nouveaux arrivants. Au fur et à mesure que se répète le même phénomène, on apprend à composer avec la nouveauté et en tirer partie.

C'est difficile d'accepter les cultures. Il y a des choses que je n'ai jamais vu dans mon pays, par exemple : Quand l'enfant a 18 ans, il quitte la maison et ses parents. C'est tout nouveau. Au début, les différences choquent. Je ne veux pas voir ça. Lentement on accepte les différences et après on normalise car on voit de plus en plus de personnes faire la même chose (Gina).

Les relations avec les membres de la communauté servent de soutien, mais il faut en sortir et créer son propre réseau avec les québécois pour accéder à l'emploi.

L'implication citoyenne telle que du bénévolat aide à sortir de la réserve (la communauté culturelle), à acquérir l'estime, la valeur, se dégêner; moins introvertie. Il faut savoir que la seule façon de contrer « le marché caché de l'emploi » est de se réseauter avec des gens d'ici (Mika).

En plus de se réseauter, il faut apprendre les savoir-faire québécois en entreprise.

Après l'école, montrez qu'on est capable de se défendre quand c'est nécessaire de faire ses preuves au travail. Avec le temps, on s'habitue. Ne pas baisser la garde (Anastasia).

Les gens viennent avec le stress : on n'a jamais travaillés debout, jamais travaillés en entreprise. (...) Il faut être patient, tolérant, pas exigeant : les gens ont déjà beaucoup de traumatisme, on sort du traumatisme. (...) Les immigrants veulent vitesse et les employeurs veulent productivité (René).

3.3 Besoin de formation préparatoire à l'emploi

Une fois francisés, les immigrants néo-sherbrookoïses doivent choisir entre la poursuite des études ou la recherche d'emploi.

Avec le CLE, l'agent encourage le travail plutôt que les études (Anastasia).

Il faut restée impliquer, donner de notre temps pour dire ce qu'on est capable de faire ici tout en utilisant notre bagage du pays. Alors tout le monde est gagnant ! (Luce)

Arrivée au Canada depuis 7 ans, je voulais reprendre mon métier mais ici, ça prend un diplôme pour faire le même job. Je suis retournée à l'école pour me rendre compte que personne ne voulait de moi comme stagiaire. J'ai compris que j'avais pas le profil de l'emploi (Mika).

Section 4 - Attentes des employeurs

Les attentes de l'employeur concernent l'ensemble des catégories d'immigration.

Ne pas trop penser que c'est parce qu'ils sont immigrants que ça ne marche pas (Iris).

Faut persévérer. C'est difficile pour les personnes immigrantes de faire la reconnaissance des acquis et des compétences, ils vont travailler fort pour se requalifier. Ça prend beaucoup de persévérance et de courage (Sureau).

4.1 Des CV normés par compétence

Le premier lien entre l'employeur et le néo-sherbrookoïse est le curriculum vitae (CV). Tous les employeurs rencontrés affirment l'importance de présenter un CV dans les normes québécoises, c'est-à-dire, sans aucune information personnelle, ni photo ou toute autre donnée préjudiciable.

Copier la forme des CV du Québec (pas de photo, ni de famille) car si CV est fait différent cela montre que cela se fera autrement en entreprise (Iris).

Travailler les CV Nord-Américain : aux premiers coups d'œil, avoir l'intérêt pour le poste et écrire par mots-clés (les mettre en avant plan).

Le but est de décrocher l'entretien (Mélèze).

Faire appel aux organismes qui donnent de l'aide pour que le CV soit dans les normes (Orme).

L'employeur affirme l'importance de présenter un CV selon les normes, sans trop les pousser car les entretiens ne seront que déceptions.

Ne pas trop pousser les CV. Faire ressortir les tâches et les compétences (Iris).

Il suggère fortement de ne pas faire des envois de masse. Dans cette logique, les CV sont adaptés à toutes les entreprises et, en contrepartie, à aucune d'elles en particulier.

Ne pas faire envoi de masse de son CV, approfondir ses recherches d'emploi, prendre le temps de regarder les entreprises, apprendre sur elles et adapter son CV sur l'offre d'emploi (Mélèze).

Savoir cibler les attentes des gestionnaires (Vivace).

Une autre recommandation porte sur l'importance de faire son CV par compétences plus que par poste considérant que, pour un même poste, les tâches varient d'un pays à l'autre, s'en tenir aux compétences.

Il faut chercher (un emploi) par compétence et non pas par titre d'emploi. Dans le même sens qu'il faut partir de ses compétences, pas d'un poste. (Ail des bois)

On ne fait pas de distinction entre les diplômes d'ailleurs et maintenant, on regarde plus les compétences dans le domaine des TI (Mélèze).

Deux employeurs ont insisté sur le fait qu'un emploi non déclaré ne l'est pas dans son CV. Il ne faut pas chercher une reconnaissance pour un emploi fait sans retenue à la source.

Si un premier emploi est au noir, je serais réticente à l'embauche (Orme).

Le CV doit être écrit avec des mots-clés, accrocheur en débutant par ses expériences récentes en terre québécoise quelles qu'elles soient : bénévolat, cours, etc.

Avoir une expérience de travail au Québec, des cours de langue, du bénévolat, un métier, n'importe quoi ! (Pin)

Les gens font beaucoup d'études mais ils ont peu d'expériences pratiques sur le marché du travail, l'expérience n'est pas forte et concluante, aller chercher plus de pratique (If)

Tout emploi signifiant est considéré (Orme).

Prendre des cours de n'importe quoi... (If).

Avoir plus de compétence en emploi, plus de pratique (Orme).

Une entreprise se sert du profil Linkelin (réseau professionnel sur internet) pour compléter l'analyse de la candidature.

Le profil Linkelin mis à jour est accrocheur (Mélèze).

4.2 Du personnel bien préparé au marché du travail québécois

L'employeur s'attend à ce que les Néo-Sherbrookoïsois soient bien préparés aux réalités du marché du travail, c'est-à-dire que ceux soient ouverts au savoir-faire local et qu'ils ne chercheront pas à imposer leur manière de faire.

S'ouvrir à l'apprentissage du milieu pour s'intégrer à des valeurs différentes. Si elle (la personne) tient à faire les mêmes choses qu'elle faisait avant, cela n'ira pas (Vivace).

L'employeur recherche une personne ouverte qui pose des questions afin de bien saisir les tâches à faire, préalable à la performance en emploi.

Comprendre l'importance de poser des questions, de comprendre les directives, de reformuler (Vivace).

Le personnel recherché est rarement au poste de la direction. En effet, comment diriger une équipe sans connaître le code du travail et les normes de santé et de sécurité ?

Un cadre ne peut pas être engagé ici en arrivant : il ne connaît pas le code du travail au Québec. N'écris pas directeur partout dans ton cv (Sapin).

4.3 Du soutien des organismes en employabilité, pour faciliter l'intégration des immigrants en emploi

Les employeurs s'attendent à ce que les organismes en employabilité les soutiennent dans l'intégration des immigrants Néo-Sherbrookoïsois.

Payer les organismes pour favoriser l'intégration des immigrants en emploi (Iris).

En fait, la plupart des entreprises collaboratrices recrutant à l'étranger du personnel qualifié faisait affaire avec une entreprise locale experte en insertion et en accompagnement en emploi. Ces mêmes entreprises collaboratrices ont

mentionné qu'advenant le fait qu'un organisme en employabilité offrirait des services similaires, ils en analyseraient sérieusement l'offre.

Aller chercher des formations pour changer la culture et favoriser l'intégration ex : reformuler les consignes, connaître les cultures, regarder dans les yeux pour se parler, etc. (Sapin).

Les entreprises ont des besoins ponctuels. Les offres de formation peuvent également venir des organismes locaux en employabilité lesquels maîtrisent l'approche interculturelle au travail l'appliquant eux-mêmes au sein de leur propre organisme. En ce sens, nous parlerons de partenariat d'affaires entre les organismes en employabilité et les entreprises sherbrookoises.

Répondre aux besoins des entreprises. Il faut y répondre rapidement. Les organismes peuvent le faire (Ail des bois).

Faire le partenariat d'affaires avec les entreprises (Chêne).

Encore faut-il que les organismes en employabilité communiquent entre elles pour éviter la redondance et principalement de bien cibler les besoins de formation en intégration au travail.

Le calendrier de formation pour les entreprises de (nom de l'organisme en employabilité) est une très bonne idée. Mais les formations atteignent peu les entreprises (Prunier).

4.4 La promotion du travail en région

En région, l'employeur a besoin d'outils promotionnels présentant les avantages du travail en milieu éloigné pour attirer les futurs travailleurs susceptibles de venir s'y installer avec leur famille.

Publiciser les avantages de vivre à Sherbrooke (...) et donner des outils aux employeurs pour être plus proactifs (Mélèze).

Avoir des comparables des coûts de la vie entre l'achat d'une maison, les déplacements, le salaire et la qualité de vie entre les centres urbains et Sherbrooke.

Il faudrait ajuster les statistiques de salaire : pour un salaire ici de 30 000\$, dans le tableau des salaires, il est indiqué 46 000\$ (Gadellier).

Il faudrait avoir les comparables entre ici et Montréal pour l'achat de maison, le salaire, la qualité de vie (Mélèze).

4.5 La simplification des démarches administratives d'embauche

Pour l'embauche d'une personne immigrante qualifiée, certaines entreprises font des missions à l'extérieur. Ces démarches administratives sont lourdes en termes de coût et de temps. Simplifier, est le mot d'ordre.

Que les règles soient moins difficiles à appliquer (Gadellier).

Rendre le processus plus simple, c'est si compliqué. Simplifier (Pin).

Certaines font appel à une firme d'avocat prenant en main la démarche.

Toutes les démarches de permis de travail retardent l'entreprise (Pin).

La procédure est si compliquée que ça nous oblige à travailler avec firme d'avocat (Pin).

Section 5 - Facteurs facilitants des immigrants néo-Sherbrookoïses

Les facteurs facilitants ont été exprimés par des entreprises intégrant des personnes immigrantes en emploi.

La maîtrise de l'informatique ;

La maîtrise de plus d'une langue ;

La richesse d'intégrer vient quand je peux offrir des services dans ma langue, aussi dans d'autres langues (Victor).

Les acquis professionnels (le professionnalisme) en milieu de travail ;

Il y a plusieurs avantages pour une entreprise d'embaucher une personne immigrante : ils sont très travailleurs; ils sont déterminés ; c'est facile de les garder à long terme ; ils sont très reconnaissants. Choisir des personnes qui veulent. Faut les suivre pas à pas pour les intégrer, mais à long terme, on est gagnant. (Ail des bois).

Les relations humaines empreintes de courtoisie, de politesse et de loyauté ;

Le premier contact est important, juste un sourire, ça compte beaucoup. Car même si on ne se connaît pas, le sourire est important surtout pour les immigrants, c'est dans notre culture. Un sourire et un bonjour, ça compte, ça fait ta journée ! le bonjour est toujours appris, dans toutes les langues, (...). Quand tu dis bonjour au collègue de travail et on ne te répond pas, c'est une insulte (Colombe)

Valorisez l'embauche d'immigrants : ils sont fiables et persévérants, loyaux envers les entreprises. Vous y gagnez dans le roulement du personnel (Cyprès).

Les relations et les connaissances des affaires à l'international ;

Un immigrant, ça fait la différence au service à la clientèle pour une entreprise (Roger).

Très travailleurs.

Les entreprises doivent savoir que les immigrants travaillent beaucoup. Ils sont vaillants. On fait tout pour être connu et pour être reconnu comme professionnel (Tata).

Section 6 - Défis des employeurs locaux

6.1 Engager et mettre à l'essai une personne immigrante

La recherche d'emploi est culturelle : comme la drague, comme l'art de servir, de manger (Ail des bois).

Pourquoi ne pas leur demander en entrevue : parle-moi de toi. Pourquoi ne pas les essayer ? (Sapin)

Les entreprises plus petites n'ont pas de ressources humaines. L'embauche est compliquée.

Les organismes en emploi pourraient prendre ça en main (Ail des bois).

6.2 La diminution du roulement du personnel

Ils sont fiables et persévérants, loyaux envers les entreprises. Vous y gagnez dans le roulement du personnel (Cyprès).

6.3 La mondialisation des marchés : être innovant et proactif

Ça doit faire partie des valeurs de l'entreprise d'ouvrir sur le monde (Albert).

Un travailleur qualifié peut apporter des pratiques innovantes : il a une procédure qu'il faut dénouer et renouer avec celle de l'entreprise (Ail des bois).

Faut innover (If).

6.4 L'ouverture aux compétences transférables

Essayer de faire l'inventaire de leur acquis et faire en sorte que leurs acquis soient transférables à ce qu'ils viennent d'embrasser pour retrouver cette sorte d'harmonie entre la pratique de leur pays et d'ici (Nicole).

S'ouvrir sur les compétences transférables (Conrad).

6.5 Explorer différentes méthodes d'intégration au travail

L'accompagnement est une condition favorable. Diminuer le salaire le temps de l'adaptation car avant de débiter un projet, ça prend un temps pour s'habituer à la fonction de travail. Les entreprises doivent savoir que les immigrants travaillent beaucoup. Ils sont vaillants. On fait tout pour être reconnus comme professionnel (Nicole).

Que les employeurs soient plus sensibles aux immigrants. Ma grande chance ça été la patience. Mais ya toujours de quoi à monnayer pour avoir la productivité nécessaire. Je devais mettre les bouchées doubles, la méconnaissance du contexte. Heureusement j'étais à temps partiel. Si j'avais été à temps plein je n'aurais pas été productive, à temps partiel, cela a été compensé (Nicole).

6.6 Le partenariat entre organismes interculturels en employabilité pour venir en aide aux entreprises intégrant les Néo-Canadiens sherbrookoïses

Ce qui serait facilitant : le travail d'équipe entre organismes. Viser la complémentarité, par exemple, si un organisme offre le service de pré-employabilité, nous on le prend en recherche d'emploi (Sureau, Vivace, Ail des bois, Cyprès, Gadellier).

Le gouvernement vole sur la problématique de l'emploi pour influencer sur les entreprises en allant rapidement au processus facilitant l'embauche ; par le recrutement de services et de soutien

aux entreprises ; par la relève des organismes et des employeurs (Vivace).

Offrir le service de support et de soutien aux entreprises. Aussi d'embauche. Faut voir la diversité culturelle autrement que juste ethnique. L'entreprise a une culture. Il faut outiller les immigrants à vivre la diversité (qui) est une culture (If).

Outiller l'employé à voir les contraintes ex : pour respecter les règles de salubrité, il faut enlever les bijoux, informer la personne plutôt que l'y soumettre, expliquer la règle plutôt qu'obliger de l'appliquer. Pourquoi on ne mange pas de porc ? Si tu comprends pourquoi, c'est plus facile. L'organisme peut être un intermédiaire pour démocratiser les pratiques. C'est plus facile de s'approprier quand on comprend. L'organisme (en employabilité) joue le rôle d'intermédiaire (If).

6.7 Il faut connaître le marché du travail

Faut s'approprier et démocratiser la diversité culturelle. Se questionner : quelles sont mes diversités autres qu'ethniques ? Faire la gestion de la diversité via les organismes communautaires. Il faut s'approprier la diversité culturelle. Il faut le rendre accessible. G des pratiques culturelles qui sont liées à mon travail, à mon quotidien. Voir ses sphères de culture (Ail des bois).

Les sujets de la recherche ont exprimés en leurs mots leurs besoins et les facteurs facilitants chez les personnes immigrants tandis que les employeurs s'exprimaient en termes d'attentes et de défi. Voyons de près comment ces paroles ont donné forme à des tableaux synthèse d'analyse et d'interprétation des données, nos résultats de recherche, au chapitre suivant.

CHAPITRE 4 - ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE

Les trois catégories d'immigration considérées dans le cadre de la recherche sont celles de « *Immigration économique* », « *Regroupement familial* » et « *Réfugiés et personnes en situation semblable* ».

Pour ces trois catégories, un même traitement : les besoins des personnes immigrantes sont croisés aux attentes des employeurs ; les facteurs facilitants des personnes immigrantes sont croisés avec les défis à relever par les employeurs.

De l'exercice de croisement de données émergent des pistes de solution, profitables aux personnes immigrantes dans leur trajectoire migratoire et des pistes de réflexion qui trouvent écho auprès des employeurs, des organismes interculturels en emploi, des élus et administrateurs municipaux et des gestionnaires gouvernementaux.

Chaque catégorie possède ses problèmes et fait face à ses propres défis. Une solution peut répondre à une catégorie mais pas à une autre. L'enjeu le plus déterminant est la question financière qui interpelle directement la zone de confort personnelle et sociale, ce qui, à plus ou moins long terme, engendrent des problèmes de santé physique et mentale.

Toutefois, les catégories de *Regroupement familial* et de *Réfugiés et personnes en situation semblable* restent à l'abri de cette précarité, en ayant droit à un support financier de l'État, à l'exception des réfugiés parrainés par un groupe collectif. Cette prise en charge sociale a l'avantage d'accorder une période de répit aux nouveaux arrivants. Elle permet d'évacuer le stress accumulé par la situation extrême de migration. Elle permet aussi de trouver un levier à son projet migratoire via la formation menant jusqu'à la certification dans ses champs d'intérêts, tout en disposant d'un revenu mensuel de base garanti.

La situation de l'immigrant économique est tout autre. Même s'ils ont été autorisés à venir vivre et travailler au Québec, moyennant des tests de français et la démonstration de leurs savoirs et compétences, cette catégorie d'immigration ne dispose d'aucun recours financier de l'État à leur arrivée. Au sens métaphorique, la situation de l'immigrant économique ressemble à un saut de parachute, le parachute représentant la qualification professionnelle. À son arrivée dans son pays d'accueil, l'immigrant économique constate avec surprise que son parachute ne s'ouvre pas, impuissant devant ses qualifications non reconnues. En chute libre, déstabilisé par ce constat, sans accueil, ni soutien, il doit pourtant relever ce défi de taille qu'est la survie en pays étranger, qui, de surcroît, exige la maîtrise du français et un minimum d'expérience de travail en milieu québécois.

Même si les personnes immigrantes expriment des besoins particuliers, selon la catégorie d'immigration, le recoupement des tableaux des besoins spécifiques aux immigrants économiques, aux réfugiés et personnes en situation semblable et aux immigrants de la catégorie de Regroupement familial, laisse transparaître des besoins qui leur sont communs.

Ce constat nous amène à présenter les résultats du double croisement en regard de la réalité propre à chacune des trois catégories considérées avant de faire le point sur la réalité commune à toutes les catégories confondues.

Section 1 - La parole aux immigrants de la catégorie Immigration économique

Le pays qui prend un travailleur qualifié gagne une personne qui va manquer à son pays.

Un travailleur qualifié est une personne éduquée. (Marine)

Dans cette recherche qualitative, les dix-huit immigrants néo-sherbrookoïses de la catégorie *Immigration économique* possèdent tous plus de 14 années de scolarité. Ils sont tous en recherche d'emploi ou ont déjà en emploi. Cela fait plus de 2 ans et moins de 10 ans qu'ils résident au Québec.

Les principaux enjeux sociaux répertoriés pour cette catégorie :

- La démarche de sélection pour l'obtention du certificat de sélection du Québec (CSQ) et la reconnaissance des diplômes hors Canada.
- Malgré la délivrance par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion d'une évaluation comparative des études effectuées *hors* du Québec, les Ordres professionnels ne reconnaissent pas les diplômes spécialisés.
- Les entreprises exigent une expérience québécoise de travail et la maîtrise du français, l'anglais étant un atout.

Voici la synthèse des résultats de la recherche qualitative sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie *Immigrant économique*.

Tableau 21 - Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses de la catégorie « *Immigration économique* »

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Se sentir valorisé ; se sentir utile	Une simplification des procédures administratives et des exigences, pour accéder aux programmes mis à disposition pour encourager l'embauche d'immigrants	Ils sont déterminés à s'intégrer. « Ils veulent ».	Lui donner sa chance, en le mettant à l'essai. L'essayer c'est l'adopter.	• Messages aux immigrants • Persévérer • Savoir se promouvoir • Être proactif S'inscrire dans une démarche réaliste d'employabilité.	• Simplification des procédures administratives (équivalences) • De la pression sur les ordres professionnels • Adhérer à la Politique culturelle. • -Valoriser une démarche d'employabilité.
Réseauter avec une communauté et à un territoire	Que la promotion du travail et de la vie en région soit faite	Ils sont loyaux, aspirent à une vie de qualité, respectueux de la hiérarchie et possèdent un réseau à l'international.	La diminution du roulement du personnel	Être accueilli par sa communauté culturelle d'origine Se sentir accueilli par son milieu de vie (partage de culture et de savoir-faire) S'ouvrir à la communauté d'accueil via le bénévolat. Faire la promotion de la région.	Une procédure d'embauche sur mesure (interculturelle), car les nouveaux immigrants ne se sentent pas à compétences égales avec les québécois. Distinguer l'entraide culturelle du bénévolat, ce dernier étant une étape intégratrice importante pour l'entrée sur le marché de l'emploi.
Orienter et adapter ses savoirs et compétences à son nouvel environnement professionnel.	En interne, du soutien des organismes en employabilité, pour faciliter l'intégration au travail.	Ils capitalisent des savoirs et expériences professionnelles. Connaissance d'un milieu culturel différent du	L'ouverture aux marchés internationaux Être en démarche d'innovation	Mentorat et jumelage professionnel avec des québécois. Qualifiés ; Bénévolat ; Réseautage.	Organismes en employabilité proposent un cours interactif virtuel = Intégration Québec. Organismes en employabilité pilote un programme d'alternance travail-études avec les entreprises.

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
		QuébecNest une expérience de l'immigrant et un atout pour faire des affaires à l'international			
Parler bien français (le français du Québec).	Du personnel qui maîtrise le français, l'anglais étant un atout.	Ils maîtrisent l'informatique, des applications et moteurs de recherche. Ils sont familiers aux réseaux sociaux.	L'ouverture aux expériences transférables et au français coloré par sa région d'origine.	Parler français, coloré par sa région d'origine, les Madelinois parlent un français distinct des Montréalais.	
Suivre des formations préparatoires à l'intégration au marché du travail au Québec (CV normé, entretiens d'embauche, etc.).	Du personnel qui connaît la réalité du marché de travail québécois, pour réduire le taux de roulement.	La plupart parle plus de 2 langues.	De reconnaître que la maîtrise du français croît avec l'usage.	Trousse d'accueil incluant : • Recueils de trajectoires migratoires réussies ; • Liste des organismes en employabilité avec le détail des services et démarches d'employabilité • Feuille synthèse des arguments en faveur ou contre « démarche d'emploi / retour aux études »	• Les organismes en employabilité proposent une trousse d'accueil et ils s'assurent que tous et chacun la reçoivent ; • Les organismes en employabilité travaillent en partenariat entre eux et avec les entreprises.

Section 2 - La parole aux immigrants de la catégorie Regroupement familial

Comme mentionné au début de chapitre, la situation migratoire des immigrants de la catégorie Regroupement familial comporte plusieurs variables au nombre desquelles la prise en charge, la maîtrise du français et le réseau.

Ces deux derniers critères sont à l'avantage des personnes dont le parrain ou la marraine est québécois(e) ; à la maison, la plupart du temps, on parle français et le réseau est francophone. L'environnement et le milieu de vie favorise l'immersion. On s'approprie l'accent québécois aisément et on l'intègre à son parler. Le marché de l'emploi est ouvert et on s'y trouve rapidement une communauté de travail.

En revanche, pour les personnes parrainé par un immigrant économique, et donc sans prise en charge sociale (dans les 3 premiers mois) et déqualifié, le cheminement vers l'emploi sera influencé par sa qualification. En effet, si cette personne est qualifiée, les besoins et les facteurs facilitants seront les mêmes que ceux de l'immigrant économique avec qui il partage une réalité assez similaire en terme d'absence de soutien financier et d'accueil, de reconnaissance de ses qualifications et du manque d'encadrement depuis leur arrivée au Québec.

La sous-catégorie des personnes qualifiées ou non, parrainé par un immigrant réfugié ou par une personne en situation semblable, aura accès aux mêmes faveurs que son tuteur : une prise en charge sociale, des services d'accueil, d'accompagnement et de soutien vers l'emploi. Au gré de ses intérêts et compétences et des courants sociaux, les portes de la formation lui sont ouvertes.

Voici la synthèse des résultats de la recherche qualitative sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïis, de la catégorie *Regroupement familial*.

Tableau 22 - Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie « *Regroupement familial* »¹²

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Prise en charge par le parrain ou la marraine	Intégration rapide en emploi	Ils sont déterminés à s'intégrer. « Ils veulent ».	Former l'équipe de production, incluant les chefs, à l'interculturel	• Message aux immigrants • Persévérer • Savoir se promouvoir • Être proactif	Encourager le développement des projets d'autonomie financière
Autonomie (Permis de conduire, avoir une automobile)	Du personnel avec ou sans expérience pour diminuer le taux de roulement	Ils sont loyaux, aspirent à une vie de qualité, respectueux de la hiérarchie et possèdent un réseau à l'international.	La diminution du roulement du personnel	Adhérer à la Politique culturelle (2003)	Accueillir simplement, sans demander sans cesse le pays de ses origines
Accepter le pays d'accueil du parrain et ses conditions de vie	Besoin de travailleurs semi et peu spécialisés	Ils sont familiers avec les réseaux sociaux, Skype.	L'ouverture aux compétences transférables	• Être accueilli par sa communauté culturelle d'origine • Se sentir accueilli par son milieu de vie (partage de culture et de savoir-faire) • S'ouvrir à la communauté d'accueil via le bénévolat social	• Encourager le développement de partage de savoir-faire interculturel • Prolonger la période de formation de base, jusqu'à l'acquisition d'un français parlé et écrit fonctionnel
Francisation : Créer <u>son</u> réseau dont 1 ami	Parler français, l'anglais étant un atout	La plupart parle plus de 2 langues. Ceux dont le parrain ou	Reconnaître que la qualité du français croît avec l'usage	• Valider la compréhension des tâches à accomplir • Faire des tests de productivité	Tous, y compris les employeurs, tolèrent un français, coloré par sa

¹² En réunification familiale ou parrainés par l'État / un groupe collectif

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Québécois, pour ceux et celles dont le parrain ou la marraine n'est pas québécois(e).		la marraine est québécois(e) se familiarisent assez vite avec les expressions et l'accent Québécois		et de rapidité : gagner en vitesse d'exécution	région d'origine, les sherbrookoïses parlent un français distinct des Madelinois.
Apprendre un métier ou aller directement sur le marché du travail	Autonomie, débrouillardise, vitesse d'exécution	Ils sont habiles manuellement	L'ouverture à vivre une expérience positive d'intégration en emploi avec un immigrant	• S'inscrire dans une démarche d'employabilité • Soutiennent les immigrants dans un conflit.	Que les chefs d'équipe et de production : • Expliquent les directives, plutôt que d'exiger une simple exécution des tâches

Section 3 - La parole aux immigrants de la catégorie Réfugiés et personnes en situation semblable

Pris en charge par l'État (besoin 1), les personnes de la catégorie *Réfugiés et personne en situation semblable* répondent à deux profils académiques : les peu ou pas scolarisés et les qualifiés (ceux qui ont un métier et décodent l'écrit). Les premiers vont directement dans les organismes en alphabétisation, tandis que les autres passent par la francisation (besoin 2).

Il est compréhensible que le réseau social soit lié à l'école avec des camarades de classe qui partagent des préoccupations similaires. L'intégration s'en trouve facilitée, surtout lorsque la personne immigrante parvient à se lier d'amitié avec un ami québécois (besoin 4).

Ces deux programmes de formation, l'alphabétisation et la francisation, comportent un volet d'exploration de ses intérêts, une porte ouverte sur la formation professionnelle ou semi-professionnelle (besoin 5) avant l'intégration au marché du travail.

Voici la synthèse des résultats de la recherche qualitative sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie *Réfugiés et personnes en situation semblable*.

Tableau 23 - Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie « *Réfugiés et personnes en situation semblable* » et les parrainés par un groupe collectif

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Prise en charge par l'État ou par un groupe collectif	Autonomie, débrouillardise, vitesse d'exécution	La prise en charge sociale immédiate leur laisse le temps de se « pauser » et de s'orienter	Former l'équipe de production à la diversité culturelle	• Persévérer • Savoir se promouvoir • Être proactif	Encourager le développement des projets d'autonomie financière
Dignité via alphabétisation /francisation	Parler français, anglais un atout	La plupart parle plus de 2 langues	Reconnaître que la qualité du français croît avec l'usage	Tolérer un français, coloré par sa région d'origine, les sherbrookoïses parlent un français distinct des Montréalais.	Prolonger la période de formation de base, jusqu'à l'acquisition d'un français parlé et écrit fonctionnel
Faire sien le pays d'accueil et ses conditions de vie	Intégration rapide en emploi	Ils sont déterminés à s'intégrer, être utiles, travailler et avoir un revenu	Prendre position contre le racisme et les comportements discriminatoires	Politique d'embauche et de travail interculturelle	Accueillir tout simplement, sans demander incessamment le pays d'origine de l'immigrant
Créer son réseau, dont un ami Québécois	Disposer de travailleurs semi et peu spécialisés	Ils sont loyaux, aspirent à une vie de qualité et sont familiers aux réseaux sociaux, Skype	La diminution du roulement du personnel	• Être accueilli par sa communauté culturelle d'origine • Se sentir accueilli par son milieu de vie (partage de culture et de savoir-faire) • S'ouvrir à la communauté d'accueil	Encourager le partage de savoir-faire interculturel, pour un brassage interculturel
Apprentissage d'un métier ou direct sur le marché du travail	Du personnel avec ou sans expérience pour diminuer le taux	Ils sont habiles manuellement	L'ouverture aux compétences transférables	Se pratiquer, pour prendre de la vitesse d'exécution	Que les chefs de production expliquent les directives, plutôt que d'exiger une simple

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
	de roulement				exécution des tâches
Être appuyé par les chefs d'équipe lors de conflits liés à la diversité culturelle	Que les employés prennent leur place au sein de l'équipe	Ils sont courtois, polis et respectueux de la hiérarchie.	L'ouverture à vivre une expérience positive d'intégration en emploi avec un immigrant	Valider la compréhension des tâches à accomplir	Encourager des initiatives citoyennes visant le rapprochement interculturel ex : les voisins solidaires.

Section 4 - La réalité commune aux trois catégories d'immigration considérées

Même si les immigrants expriment des besoins spécifiques, selon la catégorie d'immigration, le recoupement des tableaux des besoins spécifiques aux immigrants économiques, aux personnes de la catégorie *Regroupement familial*, aux réfugiés et personnes en situation semblable et laisse transparaître des besoins qui leur sont communs.

Voici la synthèse des résultats de la recherche qualitative sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, toutes catégories confondues.

Tableau 24 - Synthèse des résultats de la recherche l'employabilité des immigrants néo-Sherbrookoïsis, des trois catégories d'immigration

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïsis	Attentes des employeurs	Facteurs facilitateurs des immigrants Néo-sherbrookoïsis	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
• Se sentir valorisé et utile • Retrouver son identité professionnelle, ou son équivalence • Mettre en œuvre son projet de migration • - S'inscrire dans une démarche d'employabilité	Une simplification des procédures administratives et des exigences, pour accéder aux programmes mis à disposition pour encourager l'embauche d'immigrants	• Ils sont déterminés à s'intégrer. • Ils veulent se sentir utile à leur nouveau pays.	Lui donner sa chance, en le mettant à l'essai. L'essayer c'est l'adopter	• Persévérer • Savoir se promouvoir • Être proactif • S'inscrire dans une démarche d'employabilité • Explorer les possibilités de projet d'autonomie financière • Promouvoir l'inscription dans une démarche d'employabilité	• Avoir des incitatifs favorables au développement de projets d'embauche d'immigrants • La simplification des procédures administratives relatives à l'embauche d'immigrants qualifiés • La pression sur les ordres professionnels pour la reconnaissance des qualifications
• Appartenir à une communauté culturelle • Appartenir à son nouveau milieu de vie (territoire vécu) • Tisser des liens, s'appuyer sur un réseau d'entraide (famille et emploi)	La promotion du travail et de la vie en région soit faite	Ils sont loyaux, aspirent à une vie de qualité et respectueux de la hiérarchie.	La diminution du roulement du personnel	• Être accueilli par sa communauté culturelle d'origine • Se sentir accueilli par son milieu de vie (partage de culture et de savoir-faire) • S'ouvrir à la communauté d'accueil via le bénévolat et le réseautage • Une procédure d'embauche sur mesure (interculturelle), car les nouveaux immigrants ne se sentent pas à compétences égales avec les québécois	• Voir à supporter des initiatives • Créer des opportunités de rencontres interculturelles • Tolérer les différences afin de créer des liens significatifs • Distinguer l'entraide culturelle du bénévolat, ce dernier étant une étape intégratrice importante pour l'entrée sur le marché de l'emploi.

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitants des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Orienter et adapter ses savoirs et compétences à son environnement professionnel	En interne, du soutien des organismes en employabilité, pour faciliter l'intégration au travail	• Ils capitalisent des savoirs et expériences professionnelles. • Connaissance d'un milieu culturel différent du Québec est une expérience de l'immigrant et un atout pour faire des affaires à l'international	• L'ouverture aux marchés internationaux • Être en démarche d'innovation	• Mentorat et jumelage professionnel avec des québécois qualifiés • Des employeurs qui soutiennent les personnes immigrantes dans les conflits liés à la diversité culturelle	• Les organismes en employabilité proposent un cours interactif semblable à celui virtuel d'Intégration Québec. • Organismes en employabilité pilote un programme d'alternance travail-études avec les entreprises
Parler bien français	Du personnel qui maîtrise le français, l'anglais étant un atout	La plupart parle plus de 2 langues	Reconnaître que la qualité du français croît avec l'usage	Tolérer un français, coloré par sa région d'origine, les Sherbrookoïses parlent un français distinct des acadiens.	
Suivre des formations préparatoires à l'intégration au marché du travail au Québec (CV, entretiens d'embauche, mentorat, jumelage professionnel, etc.)	Du personnel qui connaît la réalité du marché de travail québécois pour réduire le taux de roulement	• Ils maîtrisent l'informatique, des applications et moteurs de recherche. • Ils sont familiers aux réseaux sociaux.	L'ouverture aux compétences transférables	Trousse d'accueil incluant : • Recueils de trajectoires migratoires réussies • Liste des organismes en employabilité avec le détail des services et des démarches d'employabilité • Feuille synthèse des arguments en faveur ou contre « démarche d'emploi / retour aux études » • Exprimer ses incompréhensions dans l'exécution des tâches	

Besoins des immigrants Néo-sherbrookoïses	Attentes des employeurs	Facteurs facilitateurs des immigrants Néo-sherbrookoïses	Défis des employeurs	Pistes de solution, pour favoriser le rapprochement immigrants-employeurs	Pistes de réflexion pour la communauté sherbrookoïse
Opportunités d'expérience québécoise de travail	Du personnel avec des expériences québécoises de travail	• Ils ont une connaissance des affaires à l'international • Ils sont courtois, polis et respectueux de la hiérarchie.	L'ouverture à vivre une expérience positive d'intégration en emploi avec un immigrant	• S'inscrire dans une démarche de conciliation travail-études • Faire des tests de productivité et de rentabilité afin d'acquérir de la vitesse d'exécution	

CONCLUSION

Les principaux messages émergeant de la recherche sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 25 - Principaux messages émergeant de la recherche qualitative

En termes de...	A l'attention ...	Les grandes lignes du contenu
Soutien et encadrement dans le cheminement vers l'employabilité (accès et maintien)	De la communauté immigrante	De la persévérance ; Savoir se promouvoir ; Être proactif S'inscrire dans une démarche d'employabilité le plus tôt possible Ne pas hésiter à poser des questions ou à exprimer ses incompréhensions, pour mieux communiquer et interagir avec son entourage S'ouvrir à la communauté d'accueil, pour développer un sentiment d'appartenance Se réseauter en s'impliquant (entraide à la famille et à l'emploi) à défaut de partir son propre réseau ou sa propre affaire S'appuyer momentanément sur la prise en charge sociale et familiale pour se former en vue de développer de l'autonomie financière à moyen et long terme Se pratiquer, pour prendre de la vitesse d'exécution aux fins d'améliorer son rendement/sa productivité
Des relations de partenariat dans l'accueil, le placement et l'employabilité - entre organismes - entre organismes et entreprises	Des organismes interculturels en employabilité	Du mentorat et jumelage professionnel avec des québécois qualifiés Du partenariat entre les organismes interculturels en employabilité - pour piloter un programme d'alternance travail-études W² (Win-Win) - pour spécialiser les champs d'intervention, selon la catégorie d'immigration Du partenariat entre les organismes et les entreprises dans une démarche de recherche-action-formation collaborative, pour favoriser l'intégration au travail des néo-sherbrookoïses qualifiées De l'accompagnement sur mesure en interne, pour faciliter l'intégration des immigrants en emploi Des mises à jour professionnelles efficaces (programmes d'entraînement)
Des outils et de la formation pour renforcer la capacité d'agir (empowerment)	Aux différents paliers de gouvernement : Administrateurs Gestionnaires Élus	La simplification des procédures administratives (équivalences, éligibilité au programme PRIIME, etc.) De la pression sur les ordres professionnels (réfléchir sur des passerelles envisageables) Soutenir le développement des projets d'autonomie financière (individuels et collectifs) Encore des outils Des recueils de trajectoires migratoires réussies en milieu de travail La liste des organismes en employabilité et en interculturel avec le descriptif de leurs services et de leur démarche en employabilité Une feuille synthèse des arguments en faveur ou contre le

En termes de...	A l'attention ...	Les grandes lignes du contenu
		choix d'être en démarche d'emploi, de retour aux études ou de devenir travailleur autonome Un guide d'élaboration de CV normé par compétences Distinguer l'entraide du bénévolat comme démarche préparatoire à l'intégration au travail De la formation Une mise à niveau avec la réalité du marché du travail au Québec Une formation en diversité culturelle aux chefs d'équipe, de production et les dirigeants d'entreprise Une prolongation de la période de formation de base jusqu'à l'acquisition d'un niveau de français parlé et écrit fonctionnel Une formation en gestion de conflits liée à la diversité culturelle pour les différents acteurs dans les milieux de travail
Plus d'ouverture	Des employeurs	Une procédure d'embauche souple et adaptée Des exigences de travail sur mesure adaptées à l'interculturel Une promotion à l'interne d'un esprit d'ouverture à la diversité culturelle Des stages en entreprise avec des modalités variables L'acceptation que la maîtrise du français croît avec l'usage L'inscription dans une démarche d'employabilité L'utilisation des savoirs relatifs à la culture du pays d'origine est une compétence de l'immigrant et un atout pour les gens d'affaires québécois intéressés à l'international

LIMITES DE LA RECHERCHE

Toute démarche de recherche rencontre des limites et celle-ci ne fait pas exception.

La première limite est liée à l'orientation méthodologique de cette recherche du fait de décrire ou d'expliquer un phénomène sans toutefois en dénombrer la fréquence d'apparition ou tout autre impact mesurable et quantifiable.

La seconde limite est que cette recherche n'a pas cherché à établir des liens de correspondance avec le secteur de formation ou le pays d'origine du sujet. Une telle recherche, certes fort intéressante, aurait fait appel à d'autres objectifs que ceux visés.

CONTRIBUTIONS DE LA RECHERCHE

La première partie de la recherche à caractère quantitatif nous a fourni un portrait à jour de la population des arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue. La détermination de l'échantillon de la recherche qualitative s'inspire de ce portrait sociodémographique et socio-économique.

La deuxième partie de la recherche qualitative sur l'employabilité des personnes immigrantes, selon leur catégorie d'immigration, contribue à l'avancement des connaissances pour de multiples raisons.

D'abord, cette recherche valide que les catégories d'immigration s'appliquent à l'employabilité, bien qu'ils aient des points communs.

Ensuite, cette recherche a permis de documenter la catégorie d'immigration économique qui est souvent négligée. Elle met au grand jour les situations auxquelles est confrontée cette catégorie d'immigration, rappelons que c'est cette catégorie qui est la plus valorisée des décideurs politiques et pour lesquelles le gouvernement investit pour les recruter. La qualification demeure un facteur crucial dans la quête d'un emploi. On ne peut passer outre la remise en question qui succède à l'impact de l'épreuve de la disqualification, majeure chez cette catégorie en manque de services adaptés à leurs besoins. Quel que soit la catégorie d'immigration, la disqualification est présente et a un impact majeur sur l'employabilité. Les immigrants affirment clairement que l'embauche n'est pas à compétences égales.

De plus, cette recherche a permis de documenter l'importance de la démarche d'employabilité favorable à l'insertion au marché de l'emploi. Elle a permis de dégager les facteurs facilitants propres aux sujets, à savoir les immigrants. Ils ne sont pas seulement des gens à placer mais des individus à potentiel dont les compétences enrichissent notre collectivité.

Aussi, cette recherche confirme que les personnes immigrantes n'ont pas les services attendus dans les organismes interculturels en employabilité, surtout pour la catégorie des immigrants économiques qui manquent d'outils concrets pour se réorienter dans l'univers complexe de la formation, de l'employabilité ou dans la création d'une entreprise.

En outre, cette recherche valide que les organismes en employabilité peuvent être d'un support inestimable pour les employeurs dans le processus d'intégration des personnes immigrantes. Ils sont en quelque sorte une passerelle vers l'emploi.

Enfin, la démarche méthodologique de cette recherche, celle du double croisement pour aboutir à des pistes de solutions et de réflexion, s'est avérée pertinente et encadrante pour analyser et interpréter les nombreuses données de 58 entretiens individuels et de groupe effectués au cours de cette recherche.

PISTES DE RECHERCHE

Quelques pistes de recherche émergent de notre analyse et de l'interprétation des données.

Considérant que la Politique culturelle (2003) de la Ville de Sherbrooke semble peu appliquée dans les entreprises autres que celle en technologie de l'information, il y aurait lieu de créer des outils pédagogiques de vulgarisation tels que de la gestion de conflits liés à la diversité culturelle et d'en valider l'impact en termes de justesse et de pertinence des outils par des recherches terrain.

Considérant que les communautés culturelles sont précieuses en termes de soutien et d'accompagnement dans l'intégration au pays, pourquoi ne pas dresser un arbre des savoirs et des compétences propres à chacune d'elles ? Il serait un outil de choix pour la création d'emplois, jonction entre le sentiment d'appartenance à sa communauté culturelle et à son pays d'accueil.

Considérant que les employeurs demandent de l'aide pour l'intégration individuelle des personnes immigrantes, une recherche action pourrait porter sur la formation en emploi qui implique la création d'outils de gestion sur mesure de la diversité culturelle. Par la suite, il y aurait lieu de valider la pertinence de cette formation dans les relations de travail et dans le rendement de la personne immigrante.

Considérant que des facteurs facilitants ont été identifiés par les employeurs dans les entrevues, il serait propice de les réinvestir dans des outils promotionnels pour la diversité culturelle sherbrookoise. Les employeurs en ont énuméré plusieurs, la loyauté, la volonté de bien faire, le respect de l'autorité, la politesse et la courtoisie et, étonnamment, ces qualités sont facilement applicables au secteur des services des entreprises. Un service multiculturel à la clientèle aurait-il un impact positif sur la population ? Un tel service est-il favorable à l'application de la Politique culturelle (2003) ? Que de belles recherches actions à venir !

REFERENCES

- Direction de la recherche et de l'analyse prospective MIDI (2014). Portraits régionaux 2003-2012 : Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2014, Mai.
- Huberman, M. et Miles, M. B. (1991). *Analyse des données qualitatives – Recueil de nouvelles méthodes*, (Traduit de l'anglais par Catherine De Backer et Vivian Lamongie). Bruxelles : De Boeck.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014). Population immigrée au Québec et dans les régions en 2011 : Caractéristiques générales, ENM de 2011 ; Données ethnoculturelles. Juin.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, (2013). *Banque de données sur la présence*.
- OEDC (2014). *Tableau de bord des communautés en Estrie*, 2^e édition (mise à jour).
- Paillé, P. (1991). *Procédures systématiques pour l'élaboration d'un guide d'entrevue semi-directive : un modèle et une illustration*. Communication présentée au Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences. Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Statistique Canada (2011) Enquête nationale auprès des ménages (Profil de l'ENM, 2011).
- Ville de Sherbrooke (2003). *La Politique culturelle de Sherbrooke*, Ville de Sherbrooke.
- Ville de Sherbrooke (2013). *La culture, un service public. UN ÉTAT DES LIEUX : Après dix ans de politique culturelle*, Division de la culture. Service des sports, de la culture et de la vie communautaire, Ville de Sherbrooke.

ANNEXES

Annexe 1 - Formulaire d'information et de consentement

Annexe 2 - Fiche d'information préalable aux entretiens

Annexe 3 - Guide d'entretien pour les personnes immigrantes

Annexe 4 - Guide d'entretien pour les employeurs

Annexe 5 - Glossaire

Annexe 1 - Formulaire d'information et de consentement

Titre du projet :

Spécification des besoins en inclusion économique et professionnelle selon la catégorie d'immigration des populations immigrantes actives sherbrookoises.

IDENTIFICATION

Chercheur responsable du projet : Lina Sylvain, Ph.D

Adresse courriel : linasylvain@gmail.com

Téléphone : 819 791-0964

BUT GÉNÉRAL DU PROJET ET DIRECTION

Vous êtes invité(e) à prendre part à cette recherche qualitative visant à mieux comprendre la réalité des populations actives immigrantes établies à Sherbrooke, selon leur catégorie d'immigration (immigration économique, regroupement familial, réfugiées et personnes en situation semblable), en termes d'employabilité. À cet effet, nous rencontrerons des personnes immigrantes ainsi que des employeurs accueillant une main d'œuvre interculturelle.

Ce projet est réalisé dans le cadre d'une recherche du Comité d'accueil et d'intégration des immigrants (CAII) du Comité Vie de Quartier Nord (CVQN) est financé par la Ville de Sherbrooke et encadré par Marie-Suzanne Badji joignable au 819-580-1997 ou par courriel à l'adresse : suzebadji@yahoo.fr

PROCÉDURE(S) OU TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT

Votre participation se limite à une entrevue de groupe ou individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de décrire, entre autres choses, votre expérience en employabilité en tant qu'employeurs ou employés (à l'emploi ou en démarche d'emploi) ainsi que chez les travailleurs autonomes. **Il n'y a aucune bonne réponse.**

Cette entrevue est **enregistrée numériquement** et prendra environ **1 heure**. Le lieu et l'heure de l'entrevue seront convenus avec la responsable du projet. La transcription sur support informatique qui en suivra ne permettra pas de vous identifier.

AVANTAGES et RISQUES

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension du phénomène de l'employabilité chez la population immigrante en Estrie. Vous demeurez **libre de ne pas répondre** à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont **confidentiels** et que seuls, la responsable du projet et la personne en assurant l'encadrement auront accès à votre enregistrement et au contenu de sa transcription. Le matériel de recherche (enregistrement numérique et transcription codés) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés sous clé par la responsable de l'encadrement du projet pour la durée totale de cette étude. Les enregistrements ainsi que les formulaires de consentement seront détruits 5 ans après les dernières publications.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que la responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications) les renseignements recueillis à la condition qu'**aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement.**

COMPENSATION FINANCIÈRE

Votre participation à ce projet est offerte **gratuitement.**

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est importante à la réalisation de ce projet et **nous tenons à vous en remercier.**

SIGNATURES :

Signature du participant

Date

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Signature du responsable du projet :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Annexe 2 - Fiche d'information personnelle préalable aux entretiens

- ☐ homme ☐ femme ☐ étudiant
- ☐ langue maternelle maison ☐ parle français à la maison ☐ pas français à la maison
- ☐ des Amériques ☐ Afrique ☐ Asie ☐ Europe ☐ Océanie
- ☐ immigrant économique ☐ regroupement familial ☐ réfugié ☐ autre
- ☐ âge 18-24 ans ☐ âge 25-44 ans ☐ âge 45- ans-54 ans ☐ 55 ans et +
- ☐ scolarité – de 7 ans ☐ 7 à 11 ans ☐ 12 à 16 ans ☐ 17 ans et +
- ☐ sans emploi ☐ - de 30 heures ☐ + de 30 heures
- ☐ emploi ou recherche d'emploi lié au diplôme ☐ non lié au diplôme

Champs de compétences : _____

Durée moyenne de l'emploi depuis son arrivée:

- ☐ - de 6 mois ☐ 6 mois à 2 ans ☐ + de 2 ans

Connaissance de l'anglais

- ☐ pas du tout ☐ peu ☐ couramment

Démarche entreprise en intégration en emploi depuis son arrivée :

- _____ Participer au Salon de l'emploi
- _____ Participer au Salon des affaires
- _____ Développer son réseau
- _____ Consulter les demandes des employeurs
- _____ Suivre une formation aboutissant à l'écriture du CV
- _____ Suivre une formation linguistique
- _____ Suivre une séance sur l'établissement au Québec
- _____ Utiliser le guide "Apprendre le Québec"
- _____ Obtenir l'évaluation comparative des études par le MIDI
- _____ Consulter l'information ou suivre une formation sur le marché du travail Qc
- _____ Faire reconnaître votre diplôme auprès d'un ordre professionnel

Ressources en employabilité utilisées

Annexe 3 - Guide d'entretien pour les personnes immigrantes

J'aimerais que vous me parliez de.....

Faire le récit de vos démarches d'emploi depuis votre arrivée à Sherbrooke, ou avant s'il y a lieu.

(probes : parcours personnel, obstacles, attentes, processus d'adaptation)

Parlez-moi de votre processus d'adaptation au marché de travail québécois, ses réussites.

(probes : parlez de ses réussites, les étapes du changement, attentes, déceptions, processus de résolution de problème)

Qu'est-ce qui serait facilitant pour vous dans le maintien en emploi ou dans la recherche d'emploi ?

(probes : facteurs favorables à une démarche d'emploi, piste de solutions, de suivi et de soutien)

Si vous aviez un conseil à dire aux employeurs d'ici, quel serait-il ?

(probes : une proposition personnelle dite aux employeurs)

Si vous aviez un conseil à dire aux organismes en employabilité, quel serait-il ?

(probes : une proposition personnelle dite aux organismes en employabilité, démarches d'emploi, soutien et suivi)

Si vous aviez un conseil à dire aux autorités, aux décideurs, aux dirigeants d'ici, quel serait-il ?

(probes : une proposition personnelle dite aux administrateurs; ce qui, une fois dit, soulage....)

Si vous aviez un conseil à vous dire à vous-mêmes, quel serait-il ?

Autres commentaires

Annexe 4 - Guide d'entretien pour les employeurs

Objectif : nous sommes partenaires pour l'intégration et le mieux-être des personnes immigrantes en emploi ou en démarche d'emploi

J'aimerais que vous me parliez de.....

Avez-vous des personnes immigrantes dans votre entreprise ?

Faire le récit de vos démarches d'embauche des immigrants depuis l'ouverture de l'entreprise ou de l'organisme.

(probes : ses réussites, parcours, obstacles, attentes, processus d'adaptation)

Connaissez-vous des mesures de soutien gouvernementales aux entreprises ? Parlez-en.

Qu'est-ce qui serait facilitant pour vous dans le domaine de l'embauche et d'intégration de personnes immigrantes dans votre entreprise ou votre organisme?

(probes : facteurs favorables à une démarche d'emploi, piste de solutions, de suivi et de soutien)

Si vous aviez un conseil à dire aux personnes immigrantes d'ici, quel serait-il ?

(probes : le cri du cœur aux employeurs ; ce qui, une fois dit, soulage....)

Si vous aviez un conseil à dire aux organismes en employabilité, quel serait-il ?

(probes : le cri du cœur aux organismes en employabilité, démarches d'emploi, soutien et suivi)

Si vous aviez un conseil à dire aux administrateurs, aux dirigeants d'ici, quel serait-il ?

(probes : le cri du cœur aux administrateurs; ce qui, une fois dit, soulage....)

Est-ce que votre pensée reflète (est partagée par) celle de l'équipe, du directeur ou du C.A. ?

Autres commentaires

Accepteriez-vous d'être tenu informé des suites du projet tel que les recommandations ?

Annexe 5 - Glossaire

Attente

Souhait, désir, dans ce cas-ci, des employeurs.

Besoin

Perception d'un manque ou d'une privation, dans ce cas-ci, des personnes immigrantes.

Cas humanitaire

Immigrant sélectionné et admis au Québec du fait qu'il a démontré être dans une situation de détresse méritant considération humanitaire conformément aux dispositions du Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers.

Catégorie d'immigration

Les résidents permanents sont répartis entre quatre grandes catégories : l'immigration économique (les immigrants économiques), le regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable, et les autres immigrants. Le dénombrement selon la catégorie inclut le requérant principal, le conjoint et les personnes à sa charge qui l'accompagnent.

Enjeux

Des risques encourus positifs (succès) ou négatifs (échecs). Par exemple, l'enjeu des élections pour les candidats est de se faire élire dans leur circonscription électorale.

Défi

Un obstacle à surmonter pour passer au travers d'une épreuve.

Démarche d'employabilité

Processus dynamique. Ensemble d'étapes à suivre favorables à l'accès à un « job ».

Facteurs facilitants

Un levier (atout ou force) à activer pour que ça fonctionne bien (Happer : expérience acquise).

Gens d'affaires

Immigrants de la catégorie de l'immigration économique. Les gens d'affaires sont sélectionnés par le Québec du fait de leur capacité à réussir leur établissement économique au pays dans des activités d'entrepreneuriat (entrepreneur), par un travail indépendant (travailleur autonome) ou par un investissement direct (investisseur).

Immigrant admis au Québec

Ressortissant étranger qui a obtenu le statut de résident permanent et qui se destinait au Québec au moment où il a immigré. Les données sur les immigrants admis incluent les immigrants qui suite à leur admission sont repartis vers d'autres provinces ou sont décédés, et excluent les ressortissants ayant obtenu leur statut de résident permanent ailleurs au Canada, mais qui se sont installés au Québec par la suite.

Immigration économique

Catégorie d'immigration qui regroupe les résidents permanents qui ont été sélectionnés par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie. Les immigrants doivent se destiner à une activité économique : selon le cas, occuper un emploi, gérer une entreprise ou investir.

Immigration sélectionnée par le Québec

Les immigrants sélectionnés par le Québec sont ceux de la catégorie de l'immigration économique, les réfugiés à l'étranger et les immigrants de la catégorie des autres immigrants.

Membre de la famille d'un réfugié reconnu sur place

Époux, conjoint de fait ou personne à la charge d'un réfugié reconnu sur place, mais qui n'ont pas le statut de réfugié. Ces personnes peuvent résider au pays ou à l'étranger au moment de la demande de résidence permanente.

Pistes de réflexion

Idées émises en vue de susciter la discussion chez les différentes instances pour cerner la problématique décrite

Pistes de solution

Des initiatives ou actions envisageables pour combler un besoin, répondre à une attente ou résoudre une problématique.

Potentiel d'employabilité

L'aptitude (ou la capacité) de chacun à trouver (accès) et à conserver (maintien en poste - durabilité) un emploi.

Réfugié et personne en situation semblable

Aux fins de statistiques, la catégorie des réfugiés et personnes en situation semblable est subdivisée en cinq sous-groupes : les réfugiés pris en charge par l'État, les réfugiés parrainés, les réfugiés reconnus sur place, les membres de la famille des réfugiés reconnus sur place et les autres réfugiés. Il appartient au gouvernement du Canada de déterminer si un candidat est un réfugié au sens de la Convention de Genève et quelles sont les personnes en situation semblable qui ont besoin de sa protection. Les réfugiés et les personnes en situation semblable identifiés par le gouvernement fédéral qui souhaitent immigrer au Québec sont soumis à la sélection du Québec, sauf s'ils sont reconnus comme réfugiés alors qu'ils se trouvent déjà au Québec.

Réfugié parrainé

Immigrant de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable sélectionné et admis au Québec dans le cadre du Programme de parrainage collectif. Ce programme permet à des organismes à but non lucratif et à des groupes de résidents du Québec de manifester concrètement leur solidarité à l'égard des réfugiés et des personnes en situation semblable se trouvant à l'extérieur du Canada en s'engageant à subvenir à leurs besoins pendant une période déterminée et à faciliter leur intégration au Québec.

Réfugié pris en charge par l'État

Immigrant de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable sélectionné et admis au Québec à la charge du gouvernement.

Réfugié reconnu sur place

Immigrant de la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable auquel le gouvernement du Canada a accordé l'asile alors qu'il se trouvait au Québec.

Regroupement familial

Catégorie d'immigration qui regroupe les Immigrants parrainés par un proche parent. Un résident du Québec peut parrainer son époux, son conjoint de fait ou son partenaire conjugal, son enfant à charge, son enfant à adopter, son ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère) ou un enfant âgé de moins de 18 ans orphelin de père et de mère, non marié ni conjoint de fait, qui est son frère, sa sœur, son neveu, sa nièce, son petit-fils ou sa petite-fille.

Travailleur autonome

Immigrant de la sous-catégorie des gens d'affaires. Les travailleurs autonomes sont sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention de créer leur emploi par l'exercice d'un métier ou d'une profession à leur compte.

Travailleur qualifié

Immigrant de la catégorie de l'immigration économique. Les travailleurs qualifiés sont sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi. Les facteurs de sélection des travailleurs qualifiés sont notamment : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité.

Verbatim

Mot pour mot

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Population immigrante présente en 2014, admise de 2003 à 2012, en régions hors des RMR, selon la catégorie d'immigrants
Tableau 2	L'usage et la connaissance du français (%)
Tableau 3	Le français dans les communautés de l'Arrondissement de Jacques-Cartier
Tableau 4	Le français dans les communautés de l'arrondissement du Mont-Bellevue
Tableau 5	Population des nouveaux immigrants selon la provenance par arrondissement
Tableau 6	Le poids de l'immigration(%) par rapport à la population totale
Tableau 7	Le logement à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue
Tableau 8	Population immigrante reçue à Sherbrooke et dans les arrondissements de J-C et du M-B, selon le groupe d'âge
Tableau 9	Immigrants reçus à Sherbrooke selon la période et le sexe
Tableau 10	Taux de scolarité des 25-54 ans selon le niveau d'éducation (%)
Tableau 11	L'emploi chez les 15 ans ou plus à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue
Tableau 12	Le revenu des individus et ménages, à Jacques-Cartier et Mont-Bellevue
Tableau 13	Les six phases de la recherche
Tableau 14	Le statut d'immigration
Tableau 15	Le groupe d'âge
Tableau 16	Le sexe
Tableau 17	Le continent d'origine
Tableau 18	La catégorie d'immigration
Tableau 19	Autres critères
Tableau 20	Échantillon des employeurs locaux
Tableau 21	Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie Immigrant économique
Tableau 22	Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants Néo-Sherbrookoïses, de la catégorie Regroupement familial
Tableau 23	Synthèse des résultats de la recherche sur l'employabilité des immigrants néo-Sherbrookoïses, de la catégorie Réfugiés et personnes en situation semblable et les parrainés par un groupe collectif
Tableau 24	Synthèse des résultats de la recherche qualitative sur l'employabilité des immigrants néo-Sherbrookoïses, des trois catégories d'immigration considérées
Tableau 25	Les principaux messages émergeant de la recherche

LISTE DES SCHÉMAS

Schéma 1 Poids relatif des immigrants de Sherbrooke selon l'âge à l'immigration

Schéma 2 Poids relatif des immigrants de Sherbrooke selon le sexe

Schéma 3 Portrait synthèse sociodémographique de l'immigration dans les arrondissements de Jacques-Cartier et du Mont-Bellevue

LISTE DE ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

CAII	Comité d'accueil et d'intégration des immigrants
CVQN	Comité de vie du quartier nord
ENM	Enquête nationale auprès des ménages
FCCE	Fédération des communautés culturelles de l'Estrie
IE	Immigration économique
J-C	Jacques-Cartier
M-B	Mont-Bellevue
OEDC	Observatoire estrien du développement des communautés
P/M	Parrain/Marraine
Qc	Québec
RF	Réfugiés et personnes en situation semblable
RGT	Regroupement familial
SANC	Service d'aide aux Néo-Canadiens
TBCE	Tableau de bord des communautés de l'Estrie