

*Plan d'action de la région de Montréal
en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles*

DES VALEURS PARTAGÉES, DES INTÉRÊTS COMMUNS

Le 15 juin 2006

LE PLAN D'ACTION DE LA RÉGION DE MONTRÉAL EST LE FRUIT DES TRAVAUX DU COMITÉ D'ORIENTATION EN MATIÈRE D'IMMIGRATION, D'INTÉGRATION ET DE RÉLATIONS INTERCULTURELLES MIS SUR PIED EN OCTOBRE 2005 PAR LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE MONTRÉAL.

LE PRÉSENT DOCUMENT N'ENGAGE AUCUNEMENT LES ORGANISMES ET MINISTÈRES QUI Y SONT NOMMÉS.

LE DOCUMENT CONSTITUERA LA BASE POUR LA PRÉPARATION D'UN PLAN DE TRAVAIL POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CE PLAN.

DANS CE DOCUMENT, LE MASCULIN PEUT DÉSIGNER DES FEMMES ET DES HOMMES. CETTE FORMULATION N'EST UTILISÉE QUE POUR ALLÉGER LE TEXTE.

TABLE DES MATIÈRES

La démarche d'élaboration du Plan d'action régional de Montréal.....	7
Le Comité d'orientation.....	8
Les particularités de la région de Montréal.....	9
La vision de l'immigration, de l'intégration et des relations interculturelles pour la région de Montréal.....	11
Les priorités d'actions identifiées par le Comité d'orientation	12
La consultation du 4 avril 2006.....	14
AXE 1 : Une immigration correspondant aux besoins de la région de Montréal et respectueuse des valeurs du Québec.....	15
AXE 2 : L'accueil et l'insertion durable en emploi.....	19
AXE 3 : L'apprentissage du français : un gage de réussite.....	24
AXE 4: La région de Montréal, fière de sa diversité culturelle.....	27
Des recommandations.....	32
Mise en application	34
Glossaire.....	35
Bibliographie	36
Annexe 1 - Liste des participants à la consultation du 4 avril 2006	37
Annexe 2 - Données: Région administrative de Montréal.....	42

La démarche d'élaboration du Plan d'action de la région de Montréal

En août 2005, la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) ont signé une entente afin de favoriser la consultation et la concertation des partenaires régionaux autour de l'élaboration du Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles. Ce Plan d'action découle du plan cadre *Des valeurs partagées, des intérêts communs*. La CRÉ de Montréal s'est aussi engagée à soumettre des propositions et des pistes d'action pouvant faire l'objet d'une entente de régionalisation en vue de la réalisation de ce plan. La CRÉ de Montréal a également intégré dans son Plan de développement quinquennal 2005-2010, les dimensions de l'immigration et des communautés culturelles.

Au printemps 2005, peu de temps avant la signature de cette entente, un document de travail a fait l'objet d'une consultation interne au MICC et auprès de certains partenaires de la Direction régionale de Montréal. Les comités de partenaires locaux des services Immigration-Québec de Montréal, la Direction régionale d'Emploi-Québec, la Direction régionale de la Sécurité du revenu Montréal-banlieue et Laval, la Direction régionale du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal ont également été consultés. Ce document a été présenté à des représentants de la Ville de Montréal et de la Conférence administrative de la région de Montréal. Le résultat de cette première étape de consultation a été remis à la CRÉ de Montréal.

La CRÉ de Montréal a mis sur pied un comité d'orientation composé de dix-huit leaders montréalais provenant de la Ville de Montréal, des organismes communautaires au service des nouveaux arrivants et des organismes des communautés culturelles, des représentants du milieu des affaires, des syndicats, de l'enseignement et de la recherche ainsi que des personnes possédant une grande expertise en matière d'immigration et des relations interculturelles.

Les travaux du Comité d'orientation ont débuté en octobre 2005 et se sont terminés en juin 2006. Le Comité a développé une vision commune, défini les principaux enjeux pour l'île de Montréal et proposé des pistes d'action et des projets structurants qui se trouvent dans le présent plan d'action régional. Une consultation a eu lieu le 4 avril 2006 et a permis aux partenaires montréalais de bonifier ces travaux et de proposer des nouvelles pistes d'action. La liste des participants se trouve à l'annexe 1.

En tenant compte des commentaires reçus, le Comité d'orientation a intégré les problématiques et les pistes d'action manquantes puis il a choisi des priorités. Le Plan d'action de la région de Montréal est l'aboutissement de tous ces travaux. Au cours des prochains mois, en se basant sur ce plan, la CRÉ de Montréal et le MICC rencontreront les partenaires pressentis qui seront invités à assumer un leadership pour certaines pistes d'action proposées. En parallèle, ils identifieront les moyens et solliciteront les ressources pour mettre en oeuvre le Plan d'action. C'est ce travail qui rendra possible l'engagement des partenaires montréalais vers des actions concertées.

Le Plan d'action de la région de Montréal permettra, nous l'espérons, une vision et une action commune favorisant l'attraction et la rétention des immigrants, l'intégration à l'emploi, la francisation, les relations interculturelles et les travaux à mener contre la discrimination et le racisme. Les pistes d'action choisies ont l'objectif de favoriser la pleine intégration sociale, culturelle, citoyenne et politique des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des minorités visibles. Le Plan d'action vise une reconnaissance de l'apport de l'immigration et des communautés culturelles à notre avenir collectif ainsi que la reconnaissance de la spécificité de la région de Montréal dans ces domaines.

Le Comité d'orientation

Monsieur Louis Arsenault, directeur des Ressources humaines, Vêtements Peerless inc.

Madame Rivka Augenfeld, présidente, conseil d'administration de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

Madame Patricia Bittar, conseillère de ville, Arrondissement de Saint-Laurent et conseillère associée - Service aux citoyens, Ville de Montréal

Madame Anna Campagna, directrice, Centre Génération-Emploi et présidente du Conseil interculturel, Ville de Montréal

Monsieur Lennox Charles, membre du conseil d'administration de PROMIS

Madame Khadija Darid, directrice, Espace femmes arabes et éditrice et rédactrice en chef, Femmes arabes magazine

Madame Annick Germain, sociologue et professeur-chercheur à l'Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société (INRS-UCS)

Monsieur Marc Gold, avocat et vice-président, Les placements Maxwell Cummings & fils limitée

Monsieur Pierre Harrison, directeur général, Collège de Maisonneuve et représentant du Regroupement des collèges du Montréal métropolitain

Madame Henriette Kandula, directrice générale, Chantier d'Afrique du Canada

Madame Marie-Laure Landais, présidente, Carrefour jeunesse emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville et coordonnatrice de la Table de concertation jeunesse de Bordeaux-Cartierville

Madame Rachel Laperrière, directrice générale adjointe, Service du développement culturel, de la qualité du milieu de vie et de la diversité ethnoculturelle, Ville de Montréal

Madame Xi Xi Li, directrice générale, Service à la famille chinoise du grand Montréal

Monsieur Khokon Maniruzzaman, président, Projet Genèse et commissaire à la Commission scolaire de Montréal

Madame Flora Almeida Marlow, membre du conseil d'administration, Association nationale des Canadiens d'origine indienne (ANCOI)

Monsieur Arthur Sandborn, président, Conseil central du Montréal métropolitain – CSN et vice-président de la CRÉ de Montréal

Madame Merling Sapene, représentante de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, directrice-Gestion du changement, Bombardier Aérospatiale

Monsieur Régis Vigneau, vice-président principal et secrétaire corporatif, Montréal International

Comité de gestion de l'entente :

Monsieur André Gamache, directeur général de la CRÉ de Montréal

Madame Alida Piccolo, directrice Immigration-Québec, Direction régionale de Montréal, MICC

Madame Lyn Fleury, conseillère régionale en développement des partenariats, MICC

Madame Alice Herscovitch, directrice Développement social, CRÉ de Montréal

Monsieur Michel Henri, coordonnateur, CRÉ de Montréal

Les particularités de la région de Montréal

Ville cosmopolite

Terre d'accueil pour les personnes immigrantes depuis déjà plusieurs décennies, Montréal est une ville cosmopolite. L'île de Montréal est, entre autres, reconnue pour sa qualité de vie, sa richesse culturelle et son dynamisme; en plus d'être le lieu de résidence de la vaste majorité des membres des communautés culturelles et des personnes issues de l'immigration au Québec. Selon le Recensement de 2001, 70 % des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec habitaient dans la région de Montréal. Les personnes nées à l'étranger représentaient 28 % de la population totale de la région en 2001. La proportion des personnes nées à l'étranger se déclarant membres d'une minorité visible est de 51 %. Ce sont les personnes des communautés noires qui constituent la minorité visible la plus importante (25 %)¹.

Plus de 120 communautés culturelles vivent à Montréal. Les principaux lieux de naissance de la population immigrée sont dans l'ordre : l'Europe (37 %), l'Asie (29,5 %), l'Amérique (21 %), et l'Afrique (12,4 %). Cependant, les immigrants récents et les nouvelles vagues d'immigration viendront changer ce profil. Les immigrants admis de 2000 à 2004 et établis à Montréal en janvier 2006 proviennent de l'Asie (31,1 %), de l'Afrique (28,7 %), de l'Europe (22,5 %) et de l'Amérique (17,4 %).

Des quelque 111 500 personnes admises au cours de cette période et établies à Montréal, 53,4 % connaissent le français au moment de leur admission. Plus du quart (28,8 %) ne connaissent ni le français, ni l'anglais.

La diversité culturelle, le nombre d'immigrants et les membres des communautés culturelles influencent la vie dans les quartiers, la vie scolaire pour les jeunes et leurs parents, les relations familiales, les activités culturelles et de loisirs, les services publics et privés ainsi que l'activité économique et le monde du travail.

Outre sa contribution à la richesse culturelle, l'immigration est responsable de 80 % de la croissance démographique de l'île de Montréal². Les immigrants sont plus jeunes que les Montréalais et Montréalaises en général. Proportionnellement, les familles immigrées, mixtes ou formées de résidents non permanents forment 44 % des familles à Montréal, mais elles représentent 48 % des familles ayant des enfants.³

¹ MICC, Profil démographique de Montréal, document de travail, août 2005.

² Plan quinquennal 2005-2010 de la CRÉ de Montréal.

³ MFACF selon les données du recensement 2001 (p.17 Portrait famille).

Portrait socioéconomique

Selon Emploi-Québec, l'île de Montréal est un important lieu d'activité économique où l'on retrouve près de 1 112 820 emplois⁴. Les perspectives professionnelles y sont excellentes. Néanmoins, il faut tenir compte du fait qu'un nombre significatif de personnes immigrantes et de membres de minorités visibles éprouvent des difficultés d'insertion en emploi. Le taux d'emploi des personnes immigrantes est de 57 %, soit 5,7 points de pourcentage plus bas que le taux affiché par l'ensemble de la population de Montréal. Le taux de chômage des personnes immigrantes est de 13 %, en comparaison avec celui de la population montréalaise qui est de 9,2 %⁵. La proportion de chômeurs est encore plus élevée chez les femmes immigrantes et chez les membres des minorités visibles. Les jeunes des minorités visibles vivent une situation particulièrement difficile. Un capital humain riche de compétences et de cultures se retrouve ainsi sous-utilisé. En effet, parmi les immigrants de 15 ans et plus admis de 2000 à 2004 et établis à Montréal en janvier 2006, 62,3 % déclarent une scolarité supérieure à 14 années d'études et 30,6 % déclarent 17 années et plus. Plus de 34 % des Montréalais nés en dehors du pays ont fait des études universitaires.⁶ Bien que les personnes immigrantes soient de plus en plus scolarisées, elles éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail.

Le sous-emploi des personnes immigrantes est aussi un phénomène important. La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, ainsi que la discrimination font partie des causes de ce problème.

Les défis

De nombreux défis sont à relever dont :

- Favoriser des relations interculturelles plus harmonieuses en vue de faire échec à la discrimination raciale et ethnique sur l'île de Montréal;
- Favoriser l'accessibilité aux cours de français à un plus grand nombre de personnes immigrantes;
- Établir de nouveaux partenariats économiques, pour assurer aux employeurs un meilleur arrimage entre leurs besoins de main-d'œuvre et les activités de sélection à l'étranger et aux immigrants, une meilleure intégration au travail;
- Reconnaître les diplômes et les compétences acquis à l'étranger;
- Proposer, avec la collaboration des partenaires du marché du travail, de nouvelles actions de sensibilisation auprès des employeurs faisant la promotion du capital humain et des compétences professionnelles des personnes immigrantes et des membres des minorités visibles;
- Favoriser l'intégration en emploi des immigrants et la pleine participation des membres des communautés culturelles, dont les membres des minorités visibles;
- Favoriser l'intégration sociale, culturelle, citoyenne et politique des personnes immigrantes et membres des communautés culturelles.

La réalisation de ces défis permettra de lever plusieurs obstacles à l'emploi et d'accroître la participation des Montréalaises et Montréalais de toutes origines au développement du Québec, et ce, à la mesure de leurs capacités.

⁴ Statistique Canada, recensement 2001, données concernant la Ville de Montréal.

⁵ MICC, profil démographique de Montréal, août 2005.

⁶ Idem

La vision de l'immigration, de l'intégration et des relations interculturelles pour la région de Montréal

Les éléments de vision énoncés ci-dessous sont formulés sous forme de projection et de souhaits, considérant qu'ils se veulent idéalistes. Le Comité d'orientation les juge cependant assez provocateurs pour faire avancer le débat. En référence à la question de base : « Quelle vision de l'île de Montréal, en tant que métropole cosmopolite, veut-on projeter et bâtir d'ici 2025 en regard de l'attraction, de l'intégration et de la rétention des personnes immigrantes, de même qu'en regard de relations interculturelles saines et harmonieuses? », les membres du Comité résument ainsi leur vision :

En 2025, l'île de Montréal est dynamique sur les plans culturel et économique. Elle se voit comme une métropole plurielle dont la diversité fait la force. Elle se montre inclusive, tolérante, accueillante et est capable de gérer la diversité et de prévenir les tensions interculturelles. Les différents acteurs prônent la cohésion sociale et voient la mixité comme un avantage. C'est une ville de savoir qui sait profiter de l'apport de l'immigration. Celle-ci est reconnue comme un besoin, autant pour les personnes immigrantes que pour la société montréalaise. Ses habitants ont un fort sentiment d'appartenance. La région de Montréal répond bien aux besoins des immigrants et des communautés culturelles. Elle offre une belle qualité de vie et un milieu de vie sain, dynamique et sécuritaire à tous ses habitants. C'est une ville prévoyante et avant-gardiste. Elle connaît les défis à relever.

Le français est la langue officielle et ses habitants s'expriment aisément en français et ils s'expriment également en anglais et sont sensibilisés aux avantages liés à la connaissance d'une troisième langue. Montréal rayonne au niveau international, c'est une métropole gagnante et créative. Sur la scène québécoise, il est évident que Montréal se distingue et est reconnue dans ses spécificités. Elle bénéficie donc des ressources nécessaires pour lui permettre de jouer son rôle de terre d'accueil pour la grande majorité des immigrants du Québec. La région de Montréal est aussi reconnue pour son leadership économique. Sa croissance économique est reconnue comme centrale pour l'avenir du Québec.

Le gouvernement du Québec reconnaît, par ses actions et par le discours politique livré par l'entremise de ses ministères, les besoins et spécificités de la région de Montréal.

L'immigration et l'intégration des immigrants font partie d'un projet de société et sont reconnues comme la clé du succès de l'avenir du Québec. Cette intégration commence avec le soutien accordé aux individus en regard de leurs besoins particuliers. Elle débute à l'école et aussi dans et avec la famille. Le rôle de la famille est reconnu, soutenu et valorisé. L'ensemble du Québec convient des besoins liés à l'immigration. La société québécoise s'est dotée d'une réelle politique de relations interculturelles et d'une politique d'attraction, de rétention et d'intégration des immigrants; la politique urbaine en tient compte. Il y a une cohérence et une intégration des approches à tous les paliers et selon toutes les missions gouvernementales. Cette intégration est présente dans les services et actions relatives à l'accueil, à la reconnaissance des acquis et à l'accès au logement, entre autres. Des efforts particuliers sont destinés à l'élimination du racisme et de l'exclusion. Les forces et l'énergie qu'apportent les immigrants sont valorisées.

Les priorités d'actions identifiées par le Comité d'orientation

L'immigration d'individus venant de partout au monde fait partie de l'histoire de Montréal. La contribution des personnes immigrantes est un actif pour la région et renforce notre spécificité comme terre d'accueil au Québec. La reconnaissance de cette dynamique montréalaise est un préalable au Plan d'action de la région. Les priorités d'action s'appuient sur cette réalité et ne peuvent être réalisées sans cette reconnaissance.

D'entrée de jeu, le Comité d'orientation juge indispensables les priorités suivantes. Plusieurs d'entre elles se retrouvent aussi sous forme de recommandations.

- **Une priorité gouvernementale :** Faire en sorte que le gouvernement du Québec traite des questions liées à l'immigration, l'intégration et aux relations interculturelles comme un enjeu essentiel pour la société québécoise et pour la région de Montréal. Faire reconnaître cet apport auprès de l'ensemble de la population du Québec parce que la réalité montréalaise rayonne au-delà des limites du territoire de l'Île et en faire une priorité gouvernementale et sociale. C'est par cette volonté que plusieurs moyens et ressources pourront être consentis. La spécificité montréalaise doit être reconnue, notamment au chapitre du statut, des attributs et des ressources allouées;
- **Une priorité collective :** Faire en sorte que les questions et les enjeux relatifs à l'immigration, l'intégration et les relations interculturelles soient une préoccupation majeure pour tous les acteurs et citoyens de la région montréalaise. Mobiliser les ressources vers un projet commun, un effort collectif. Convaincre la société québécoise de l'importance de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle pour notre avenir collectif et par rapport à nos besoins en tant que société d'accueil. Mener une campagne de sensibilisation et mettre en place des stratégies de communication à cet effet;
- **Une priorité pour les citoyens de l'Île de Montréal :** Mobiliser et sensibiliser les citoyens de l'Île de Montréal aux enjeux touchant l'intégration sociale, économique et culturelle des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles. Convenir de projets rassembleurs mettant en valeur la richesse de la diversité;
- **Une priorité pour l'ensemble des acteurs socioéconomiques de l'Île de Montréal :** Mobiliser et sensibiliser les acteurs et leaders, entre autres les syndicats, les entreprises, les organismes communautaires et les institutions pour assurer des orientations et des actions communes par rapport à ces enjeux;
- **L'expertise terrain :** Reconnaître, consolider et soutenir les différentes ressources, les groupes terrains et les réseaux offrant des services aux personnes immigrantes et aux membres des communautés culturelles. Développer une vision globale des besoins et revoir les systèmes de financement en privilégiant le financement à plus long terme. Inventorier ce qui existe déjà, des pratiques d'accueil et d'intégration gagnantes et écouter l'expertise « terrain »;
- **Les administration publique :** Soutenir les administrations publiques, locales et régionales, ainsi que les institutions privées et publiques autour des enjeux entourant l'intégration sociale, économique et culturelle des personnes immigrantes et la pleine participation des membres des communautés culturelles;
- **La lutte contre le racisme et la discrimination :** Poursuivre et soutenir les travaux liés à la lutte contre le racisme, la ségrégation et la discrimination et susciter d'autres actions et mesures concrètes;

- **L'approche globale :** Favoriser l'intégration des personnes immigrantes et la pleine participation des membres des communautés culturelles et des réfugiés, en encourageant un maillage entre l'emploi, le logement, les services sociaux et les services de santé, l'éducation, les services gouvernementaux et communautaires (approche globale des besoins de la personne) et en traiter socialement. Établir des actions prioritaires qui ont une portée transversale. Faire des efforts particuliers pour assurer un meilleur accès aux services publics et communautaires pour les demandeurs d'asile;
- **La diversité :** Assurer la prise en compte des différentes réalités des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des personnes de minorités visibles en offrant des services, en développant des actions et en travaillant avec ces personnes. Tenir compte des capacités et des besoins particuliers des familles, des personnes âgées, des femmes, des personnes handicapées ainsi que des divers trajets migratoires;
- **La contribution des partenaires :** Interpeller les partenaires pour les impliquer. S'assurer que les partenaires qui sont en mesure de le faire investissent leurs ressources dans la réalisation du Plan d'action;
- **L'accompagnement :** Assurer un accompagnement plus soutenu aux personnes immigrantes et aux acteurs des divers milieux (communautaires, institutionnels, affaires, etc.) qui les accueillent en fournissant les ressources nécessaires;
- **Les échanges sur les pratiques :** Organiser des sessions d'information et d'échanges deux ou trois fois par année, afin de partager l'information sur les pratiques, les actions et les services existants. Répertorier les actions en cours et rendre cette information accessible (inventaire, site Internet, liens entre les partenaires). Soutenir, consolider les pratiques gagnantes des multiples acteurs par rapport aux quatre axes du plan d'action.

La consultation du 4 avril 2006

Environ 120 personnes, représentant les différents secteurs socioéconomiques de la région de Montréal, ainsi que des représentants des instances publiques et parapubliques ont participé à la consultation sur le projet de plan d'action régional. La liste des participants est fournie à l'annexe 1.

Malgré la diversité des acteurs, plusieurs idées maîtresses convergentes ressortent de cette consultation, dont :

- L'immigration doit être une véritable priorité gouvernementale et les ressources nécessaires doivent y être consacrées;
- L'apport positif de l'immigration et des communautés culturelles doit être davantage reconnu par la population québécoise;
- Le statut particulier de la région de Montréal doit être reconnu, que cela soit au niveau de l'accueil et de l'intégration des immigrants, des relations interculturelles ou des actions à mener contre le racisme et la discrimination;
- Il faut augmenter l'accompagnement des personnes et familles immigrantes dans le processus d'intégration ainsi que celui des entreprises dans la gestion de la diversité;
- Plusieurs enjeux sont soulignés comme étant prioritaires : l'emploi comme clé d'intégration, le soutien à l'entrepreneuriat, le logement et les milieux de vie, les difficultés particulières des minorités visibles;
- Le Plan d'action de la région de Montréal doit faire une plus grande place aux familles et aux enfants, aux minorités visibles, aux personnes handicapées, aux immigrants de plus longue date et aux demandeurs d'asile;
- Plusieurs approches sont à privilégier : les approches transversales et intégrées, la connaissance et la consolidation des pratiques, programmes et activités existantes qui sont gagnantes, l'intégration des personnes dans leur intégralité;
- L'importance de choisir quelques priorités d'action et d'en assurer la pérennité.

AXE 1 : Une immigration correspondant aux besoins de la région de Montréal et respectueuse des valeurs du Québec

Particularités de la région de Montréal

Le plan d'immigration du Québec prévoit que, pour l'année 2006, les niveaux d'immigration atteindront 46 000 admissions et poursuivront leur progression en atteignant 48 000 admissions en 2007. Si l'on se fie aux plus récentes statistiques, la région de Montréal devrait accueillir en 2007, plus de 70 % des personnes qui immigreront au Québec, soit plus de 33 000 immigrants, et ce taux devrait se maintenir dans les prochaines années. Dans ce contexte, les besoins de la région de Montréal diffèrent des autres régions du Québec. La région de Montréal a des défis particuliers à relever, notamment sur le plan de l'accueil et de l'intégration des personnes qui s'y installent.

Attraction et sélection

La sélection des candidats de la catégorie économique repose sur leurs compétences en regard des besoins du marché du travail et de savoir-faire entrepreneurial. Un arrimage plus efficace entre les postes vacants de l'île de Montréal et la sélection de candidats à l'étranger répondant aux besoins des employeurs nécessite la mise en place de plusieurs mesures de concertation, de consultation, de soutien et de suivi.

Le marché du travail de l'île de Montréal est une source importante d'emplois dans plusieurs secteurs d'activité économique en croissance tels les soins de santé, le travail social, l'enseignement, la gestion, les sciences naturelles et appliquées, la vente et les services, les affaires, les finances et l'administration. Afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre dans plusieurs catégories d'emploi et d'éventuellement pallier les défis liés au vieillissement de la population (pénurie de main-d'œuvre), la région de Montréal mise sur l'attraction des immigrants de la catégorie « économique », c'est à dire, les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires.

Dans le contexte économique actuel où la compétition se joue à l'échelle mondiale, les métropoles doivent nécessairement s'appuyer sur une main-d'œuvre talentueuse pour s'assurer d'une économie prospère. Il faut alors accorder une attention particulière à l'attraction et à la rétention d'étudiants internationaux, car ceux-ci peuvent non seulement constituer une source d'immigration intéressante pour la métropole, mais aussi contribuer de façon significative à la vie socioéconomique montréalaise à titre de main-d'œuvre qualifiée.

Accueil

Certains membres de la société d'accueil manquent d'information ou perdent parfois de vue les valeurs et les processus qui guident l'immigration au Québec. Des perceptions erronées peuvent avoir des conséquences sur l'accueil et l'intégration des immigrants dans la région de Montréal. Il demeure donc important de rappeler aux membres de la société d'accueil l'apport de l'immigration ainsi que les valeurs et les objectifs qui la guident, tels le défi démographique, le développement économique, social et culturel, la pérennité du fait français, la réunification des familles et la solidarité internationale.

De plus, des efforts supplémentaires doivent être déployés afin d'inciter les travailleurs temporaires non saisonniers à s'établir en permanence dans la région de Montréal.

Accompagnement

Plusieurs actions sont entreprises pour soutenir l'intégration des personnes issues de l'immigration. Cependant, il y a lieu de poursuivre et de consolider l'approche d'accompagnement personnalisé auprès des personnes immigrantes et des entreprises pour assurer la pleine participation au développement de la région, gage d'une intégration réussie.

Le regroupement familial peut contribuer à l'intégration et à la rétention des immigrants et correspond à une valeur chère au Québec. Il importe que les personnes qui font partie de cette catégorie d'immigration puissent s'intégrer et participer pleinement au développement du Québec et de la région de Montréal. On constate actuellement que les immigrants de la catégorie du regroupement familial et de l'immigration humanitaire ont moins souvent recours aux services d'intégration disponibles, ce qui peut être l'indication d'un manque d'information sur les services d'accueil et d'accompagnement du trajet migratoire des immigrants de ces catégories.

Chaque année, la région de Montréal accueille des milliers de personnes sans statut. Ces réfugiés ou demandeurs d'asile dont le statut n'est pas régularisé, sont confrontés à des difficultés importantes notamment, sur le plan de l'accès à des programmes de francisation ainsi qu'à des mesures et programmes sociaux. Cette situation ralentit leur intégration sociale et professionnelle. Parmi les autres difficultés qu'elles rencontrent, notons les longs processus pour régulariser leur statut ce qui mène à une intégration beaucoup moins réussie.

AXE 1

Résultats attendus :

- a. Augmentation du nombre de personnes immigrantes qui occupent un emploi dans leur domaine de compétences;
- b. Connaissance par les étudiants internationaux des possibilités d'immigrer de façon permanente au Québec;
- c. Augmentation des interventions visant les personnes des catégories du regroupement familial et de l'immigration humanitaire.

	Pistes d'action	Responsables	Partenaires potentiels
	Attraction		
1.1	Favoriser l'attraction des immigrants de la catégorie économique à l'étranger en faisant la promotion des atouts de la région de Montréal en tant que ville cosmopolite et ville du savoir, notamment: • En identifiant et en établissant des partenariats avec des organismes; • En enrichissant les outils d'information destinés aux immigrants, tel le guide d'intégration <i>Apprendre le Québec</i>, au moyen de données sur le marché du travail, les secteurs en croissance, etc. Les traduire dans d'autres langues et les maintenir à jour; • En évaluant la possibilité de missions à l'étranger pour faire la promotion de Montréal comme terre d'accueil des personnes immigrantes.		MICC Chambres de commerce Montréal International Syndicats Employeurs Organismes en développement de l'employabilité Ville de Montréal
1.2	Augmenter le nombre d'étudiants internationaux et notre capacité de rétention de ces étudiants en tant qu'immigrants, tout en respectant les responsabilités du Québec envers ses partenaires internationaux notamment: • En augmentant le nombre de sessions sur les démarches d'immigration permanente offert aux des étudiants internationaux de niveaux collégial et universitaire; • En faisant davantage valoir les atouts de la région de Montréal auprès de ces étudiants; • En élaborant des mécanismes qui permettraient aux employeurs d'offrir directement, dans les collèges et universités, des emplois aux étudiants internationaux qui souhaitent travailler dans leur domaine d'études, au terme de celles-ci.		Universités Collèges Chambres de commerce CRÉ de Montréal Montréal International MICC

	Accueil		
1.3	Convaincre les Montréalais et Montréalaises que l'immigration et la diversité culturelle sont importantes pour l'avenir de notre société, notamment: • En menant une campagne de publicité et de sensibilisation de longue durée auprès de leaders, des médias et de la population; en s'assurant que l'importance de l'immigration fasse partie du discours des leaders montréalais; • En informant les entreprises à la recherche de main-d'œuvre, des avantages stratégiques des programmes d'immigration des travailleurs temporaires et permanents et en créant des passerelles pour favoriser la rétention des immigrants temporaires.	MICC	Ville de Montréal Directions régionales des ministères CRÉ de Montréal Chambres de commerce TCRI Emploi-Québec Agence de la santé et des services sociaux
	Accompagnement		
1.4	Assurer un accompagnement soutenu des personnes immigrantes et des entreprises avant et durant le processus d'accueil. Instrumenter les grandes entreprises et les PME.	MICC	
1.5	Accroître l'information et l'offre de service aux personnes de la catégorie de la réunification familiale afin de faciliter une intégration plus rapide et plus réussie.	MICC	Organismes communautaires au service des nouveaux arrivants
1.6	Accroître l'information et l'offre de service aux demandeurs d'asile afin de faciliter une intégration plus rapide et plus réussie.		MICC Organismes communautaires au service des nouveaux arrivants Centres spécialisés des demandeurs d'asile

AXE 2 : L'accueil et l'insertion durable en emploi

Perspectives professionnelles dans la région de Montréal

L'immigration contribue grandement à la croissance de la région de Montréal. Non seulement donne-t-elle à la métropole son caractère cosmopolite, mais l'expertise et la compétence dont font preuve les nouveaux arrivants sont sans contredit des facteurs de développement économique et d'innovation qui ont des répercussions favorables sur la région de Montréal. La main-d'œuvre immigrante est une des solutions à privilégier afin de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Depuis 1998, la population montréalaise a bénéficié d'un marché du travail très dynamique. Le nombre de personnes occupant un emploi s'est accru à un rythme généralement supérieur à celui observé dans l'ensemble du Québec. Selon les plus récentes estimations d'Emploi-Québec pour la région de Montréal, l'emploi continuera d'augmenter. Entre 2003 et 2008, plus de 68 000 emplois seront créés par l'expansion économique, ce qui correspond à un accroissement annuel moyen de 1,5 %. Ces nouveaux emplois représentent 26 % de tous les postes qui seront créés dans l'ensemble du Québec (258 000 postes). De plus, près de 95 000 autres postes seront libérés par des personnes qui prendront leur retraite ou qui décéderont. Au total, environ 163 000 postes seront donc à pourvoir par les Montréalaises et les Montréalais d'ici 2008.⁷ Ce sont les professions nécessitant un niveau de compétence professionnel ou technique ainsi que le domaine de la santé qui présenteront les meilleures possibilités d'embauche.

L'insertion en emploi des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles, enjeu social et économique

L'insertion en emploi des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et plus particulièrement des membres des minorités visibles, constitue un enjeu social et économique majeur qui interpelle l'ensemble des partenaires privés et publics œuvrant au développement économique de la région de Montréal. Pour la personne immigrante, l'intégration sociale et économique passe la plupart du temps par l'insertion professionnelle.

Plusieurs analyses démontrent qu'un nombre significatif de personnes immigrantes et des membres de communautés culturelles éprouvent des difficultés d'insertion et de maintien en emploi. D'ailleurs, le taux de chômage des personnes immigrantes est de 13 % tandis que celui de la population montréalaise est de 9,2 %⁸. De plus, force est de constater qu'une partie de plus en plus grande de cette population vient augmenter le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté. En 1980, 29,3 % d'entre elles étaient en situation de pauvreté. En 2000, 41 % l'étaient, soit une hausse de près de 12 % en vingt ans seulement.⁹ Le taux de chômage est encore plus élevé chez les immigrants arrivés depuis moins de deux ans. Il atteint près de 23 %. Les délais, avant de trouver un premier emploi, sont plus longs pour ces personnes que pour les cohortes précédentes.

De plus, chez les Montréalais membres des communautés noires, le taux de chômage est nettement plus élevé que chez le reste de la population

⁷ EQ perspectives professionnelles 2004-2008.

⁸ MICC, Profil démographique de Montréal, août 2005.

⁹ Document analytique, Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement 1980 à 2000, Heisz et McLeod, p. 37 et 39.

montréalaise. En 1996, le taux de chômage des membres des communautés noires était deux fois et demie supérieur à celui de l'ensemble de la population montréalaise (26,5 %). Les jeunes et les femmes des communautés noires connaissent un taux de chômage encore plus élevé.¹⁰ Cette tendance se maintient pour l'ensemble du Québec, selon les données de 2001.¹¹

Une autre réalité qui peut ralentir l'intégration sociale et économique des immigrants est la concurrence en matière de coût de la main-d'œuvre. Effectivement, à cause de ce phénomène, plusieurs entreprises québécoises doivent de plus en plus rationaliser leurs activités. Or, on retrouve dans ces entreprises plusieurs immigrants. Cette réalité a donc des impacts considérables sur les travailleurs moins qualifiés ou qui ont peu de perspectives professionnelles et cette situation contribue à fragiliser leur intégration.

L'entrepreneuriat est une voie d'intégration à l'emploi et de création d'emploi qui n'est pas suffisamment mise en valeur et soutenue. Plusieurs immigrants et membres de communautés culturelles ont acquis des expertises dans ce domaine dans leur pays d'origine. Il serait important d'aider ces personnes à transférer leurs connaissances dans le contexte québécois d'entrepreneuriat.

Principales barrières liées à l'intégration en emploi des personnes immigrantes et des communautés culturelles

Si la recherche d'un emploi est source de stress pour tous les chercheurs d'emploi, elle l'est encore davantage pour les personnes immigrantes, les membres des communautés culturelles, et en particulier les membres des minorités visibles, car les difficultés auxquelles ils sont confrontés sont souvent beaucoup plus nombreuses. Parmi celles-ci, on retrouve la maîtrise insuffisante du français et de l'anglais, le manque de connaissance du marché du travail, de la culture du pays d'adoption et des méthodes de recherche d'emploi, la non-reconnaissance des acquis et des diplômes, les difficultés d'accès aux ordres professionnels, la discrimination et les préjugés entretenus envers certains groupes, le manque d'efficacité des politiques d'embauche et d'accès à l'emploi, le manque de mesures d'accompagnement personnalisé à l'emploi, le manque de convergence et de cohérence dans les services, la difficulté qu'ont certains employeurs à reconnaître l'expérience des immigrants lorsque ceux-ci n'ont pas d'expérience dite « canadienne », et finalement, l'absence de réseaux. De plus, l'information véhiculée à l'étranger sur le marché du travail et l'intégration à ce marché ne correspond pas toujours à la réalité telle qu'elle est vécue par les personnes immigrantes une fois au Québec.

Malgré les actions mises en place par les différents partenaires communautaires, privés et gouvernementaux afin de faciliter l'insertion en emploi des immigrants, des membres des communautés culturelles et de minorités visibles, des efforts additionnels doivent être consentis afin de permettre aux immigrants de contribuer pleinement au développement de la société québécoise. Pour y parvenir, tous les acteurs préoccupés par la question de l'emploi ont un rôle important à jouer.

Parmi les actions prioritaires figurent l'actualisation et le suivi des programmes d'accès à l'égalité en emploi par les employeurs publics, ainsi que le renforcement et la reconnaissance du travail de réseautage développé par les partenaires du milieu de l'emploi, qui sont bien souvent le lien privilégié entre les personnes immigrantes et les employeurs. Les mesures d'accompagnement en emploi, la formation et la sensibilisation des employeurs figurent également parmi les solutions à privilégier afin d'atténuer les difficultés vécues par les chercheurs d'emplois immigrants et ainsi favoriser le développement de milieux de travail plus inclusifs et l'utilisation optimale des compétences de cette main-d'œuvre.

Les actions visant une meilleure intégration des personnes immigrantes à l'emploi ainsi que les mesures de soutien nécessaires pour maintenir ces travailleurs en emploi doivent tenir compte de leurs réalités et besoins particuliers : services de garde, travail atypique et instable, etc.

¹⁰ Torczyner J., L'évolution de la communauté noire à Montréal : mutations et défis, Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique. 2001, p. 51.

¹¹ La pleine participation à la société québécoise des communautés noires : document de consultation, MICC, août 2005.

AXE 2

Résultats attendus :

- a) Augmentation du nombre et de la proportion de personnes immigrantes et membres des minorités visibles en emploi dans la région de Montréal et occupation d'emplois correspondant à leur expertise;
- b) Augmentation du nombre d'entreprises mises sur pied par les personnes immigrantes.

	Pistes d'action	Responsables	Partenaires potentiels
	<i>Mise en œuvre des pistes d'action relatives à l'emploi</i>		
2.1	Créer un chantier sur l'emploi, en étroite collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Montréal, sous l'égide de la Conférence régionale des élus de Montréal, pour assurer la coordination et la veille de la mise en place de ces pistes d'action.	CRÉ de Montréal	CRPMT Emploi-Québec MDEIE MICC Chambres de commerce Organismes au service des nouveaux arrivants Syndicats Organismes de développement de l'employabilité (ODE) Employeurs Ville de Montréal
	<i>Discrimination et accès à l'égalité</i>		
2.2	Lutter contre la discrimination et le racisme afin d'assurer l'intégration des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des personnes de minorités visibles en emploi.		MICC Organismes au service des nouveaux arrivants Réseau d'employeurs ODE Ville de Montréal
2.3	Encourager les grandes entreprises et les syndicats à appliquer les programmes d'accès à l'égalité en emploi et à produire un bilan annuel à cet effet. Organiser une campagne de sensibilisation pour la population et les personnes visées. Offrir des formations pour permettre la préparation aux concours administrés dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité.		Réseau d'employeurs Grandes entreprises Chambres de commerce Syndicats

	Gestion proactive de la diversité		
2.4	Valoriser, auprès des employeurs, les apports particuliers des travailleurs immigrants (langues, atouts, diversité culturelle) pour favoriser l'embauche de ces derniers et des membres des communautés culturelles. Promouvoir la gestion proactive de la diversité comme élément intégré à la gestion. S'assurer que les ressources humaines et financières nécessaires y sont consacrées et qu'un suivi est offert. Préparer les entreprises à l'accueil des personnes immigrantes en travaillant avec elles sur l'ouverture du climat de travail. Promouvoir un meilleur arrimage entre les entreprises en recherche de main-d'oeuvre, les organismes au service des nouveaux arrivants et Emploi-Québec par rapport aux candidats potentiels. Viser les grands employeurs, tels que la Ville de Montréal, pour qu'ils élaborent et appliquent des politiques et pratiques de gestion de la diversité.		Réseau d'employeurs Grandes entreprises Chambres de commerce Syndicats Ville de Montréal Emploi-Québec Municipalités de banlieue MICC CAMO-PI Organismes au service des nouveaux arrivants
2.5	Favoriser l'insertion en emploi des personnes immigrantes par la mise en place de mesures d'insertion, y inclus des stages rémunérés d'insertion socioprofessionnelle récurrents et des formations de mise à niveau et d'adaptation à la culture d'entreprise québécoise. Promouvoir des stages jumelés à la francisation en milieu de travail. Permettre ainsi à ces personnes d'acquérir la reconnaissance nécessaire de leurs expertises et leurs expériences de travail. Favoriser des initiatives permettant aux personnes de mettre à jour leurs compétences dans le milieu de travail, dans un laps de temps raisonnable. Reconnaître et soutenir les initiatives et programmes déjà en place et assurer le financement récurrent des projets intéressants.		Collèges Organismes en employabilité Emploi-Québec Ville de Montréal Municipalités
	Reconnaissance des acquis et accessibilité de la formation d'appoint		
2.6	Favoriser la reconnaissance des expériences de travail et des diplômes acquis à l'étranger, notamment: • En faisant le suivi et soutenant la mise en œuvre dans la région de Montréal des actions proposées dans le rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, notamment les futurs Services régionalisés de reconnaissance des acquis et des compétences, afin de favoriser l'accès plus rapide à certains métiers et professions; • En faisant la promotion d'outils et de services existants et en soutenant la création d'outils qui permettraient d'évaluer et de mesurer les compétences transférables entre les expériences de travail acquises à l'étranger et les exigences du pays d'accueil, dans les différents métiers et professions. Mettre l'accent sur les compétences transférables acquises dans le pays d'origine et qui pourraient démontrer qu'elles correspondent à l'expérience « canadienne » souvent demandée par les employeurs; • En offrant des formations d'appoint afin de répondre aux besoins ainsi évalués et qui permettrait aux personnes immigrantes de répondre rapidement aux exigences demandées par les employeurs de la société d'accueil; • En accompagnant les personnes immigrantes dans les processus liés aux examens d'admission aux ordres professionnels.		Collèges Universités Conseil interprofessionnel Ordres professionnels MICC CRÉ de Montréal Organismes en employabilité Organismes au service des nouveaux arrivants Emploi-Québec Collèges Commissions scolaires : CFP Comités sectoriels

	Accompagnement et adaptation des services		
2.7	Offrir un accompagnement plus développé et soutenu aux personnes immigrantes et aux membres des communautés culturelles sur les questions de l'emploi et de l'entrepreneuriat. Entre autres : • Soutenir le développement entrepreneurial auprès des membres des communautés culturelles et des personnes immigrantes: - o en mettant en place des programmes spécifiques et adaptés sur le plan du prédémarrage et du démarrage; - o en créant un environnement propice au développement entrepreneurial par les membres des communautés culturelles et les personnes immigrantes et en mettant en place des programmes spécifiques pouvant soutenir leurs démarches dans ce sens. • Offrir aux jeunes artistes et écrivains issus des communautés culturelles un programme de bourses leur permettant de disposer des ressources financières nécessaires à la création d'œuvres. Par cette mesure, le Conseil des arts et des lettres du Québec souhaite accorder à ces artistes et écrivains la possibilité de développer leur carrière et de s'intégrer pleinement dans les milieux professionnels existants.	Conseil des arts et des lettres du Québec	CRÉ de Montréal Forum Jeunesse MICC MDEIE Investissement Québec Fondation du Maire pour la jeunesse ACEM Compagnie F CDEC SAJE Ville de Montréal Villes de banlieue CLD
2.8	Promouvoir une plus grande prise en compte des réalités et besoins des personnes immigrantes en assurant un meilleur arrimage entre les pratiques et programmes d'Emploi-Québec et le MICC sur le plan des services aux clients, des services aux entreprises et des structures. S'assurer que la question de l'intégration des immigrants à l'emploi soit transversale à Emploi-Québec et que les critères d'accès aux programmes permettent l'inclusion des personnes immigrantes.	MICC Emploi-Québec	Le Conseil régional des partenaires du marché du travail Organismes au service des nouveaux arrivants Réseau d'employeurs ODE
2.9	Soutenir des initiatives permettant aux personnes immigrantes qui travaillent dans le secteur manufacturier de se recycler afin de faire face à la perte d'emploi. Revaloriser le secteur manufacturier ainsi que la création d'emploi dans ce secteur.		Entreprises du secteur manufacturier Emploi-Québec

AXE 3 : L'apprentissage du français : un gage de réussite

Le français : la langue commune au Québec

Bien que le français soit reconnu comme étant la langue officielle du Québec et qu'elle soit la langue commune dans la région de Montréal, plusieurs personnes provenant des nouvelles vagues d'immigration, ainsi que des immigrants déjà installés, ne maîtrisent pas cette langue.

Parmi les immigrants admis au Québec entre 1999 et 2003 et établis dans la région de Montréal, seulement 27,4 % d'entre eux déclaraient connaître le français, 24,2 % connaissaient le français et l'anglais, 18 % l'anglais seulement et 28,8 % n'avaient aucune connaissance du français et de l'anglais. C'est donc près de 50 % des personnes immigrantes qui, au moment de l'admission au pays, ne maîtrisent pas le français.¹² Dans ce contexte, des efforts soutenus doivent être déployés afin de privilégier l'apprentissage et l'utilisation du français dans la région de Montréal.

La connaissance de la langue française - critère important d'intégration dans la région de Montréal

La francisation des personnes immigrantes est un moyen essentiel à l'intégration et à la pleine participation des nouveaux arrivants au développement économique, social et culturel de la région de Montréal. Les programmes de francisation doivent assurer l'accessibilité à un grand nombre de personnes immigrantes et s'adapter aux besoins spécifiques de celles-ci par la mise en place de méthodes novatrices d'apprentissage de la langue. Il y a lieu de favoriser un plus grand accès aux programmes de francisation à des clientèles allophones ou qui connaissent peu le français de manière à contrer le risque d'exclusion sociale.

En effet, la méconnaissance du français peut engendrer des problèmes sur le plan de l'intégration, que ce soit pour l'encadrement scolaire (autant pour les parents que les enfants), l'accès aux soins de santé et aux services sociaux, la participation aux loisirs et aux événements récréatifs, etc. Certains groupes sont plus isolés et difficilement joignables : les personnes issues de la catégorie regroupement familial, certains jeunes des minorités visibles (surtout anglophones), les personnes immigrantes âgées et les femmes immigrantes pour qui l'accès à des services de garde pose un problème. Il faut donc être encore plus vigilant afin de rejoindre ces groupes et mettre en place des moyens concrets afin qu'ils puissent bénéficier de services de qualité au même titre que le reste de la population. Le manque de connaissance du français ne devrait pas, par ailleurs, constituer une barrière, car les défis de francisation peuvent être énormes pour certains groupes, tels que les personnes immigrantes âgées ou les femmes qui vivent des problèmes d'isolement.

La méconnaissance de la langue française en milieu de travail pose également de nombreux défis tant aux employeurs qu'aux travailleurs. On peut penser aux problèmes liés à la communication (enseignement de méthodes de travail, compréhension des règles liées à la sécurité), à l'exclusion, au sentiment de non-appartenance au groupe, au cheminement de carrière, etc. L'offre de service en milieu de travail doit être plus flexible, accessible et permettre un soutien plus grand.

¹² MICC

L'accès aux services de francisation

Les nouveaux arrivants ont accès à des cours de français offerts par des commissions scolaires, et par le MICC en partenariat avec des cégeps, des universités et des organismes communautaires. Les employeurs peuvent également établir des ententes afin que des cours de français soient directement offerts aux employés. L'administration de la Ville de Montréal joue également un rôle de premier plan dans l'accueil et l'intégration en français des immigrants dans les arrondissements.

Plusieurs défis sont à relever afin d'intensifier l'apprentissage du français pour les personnes immigrantes résidant sur l'île de Montréal, notamment en ce qui a trait à la réduction des délais d'attente afin d'accéder aux cours de français. De plus, des efforts soutenus doivent être déployés afin de faire connaître davantage les services offerts par le MICC, comme les exercices de français en ligne qui permettent, entre autres, d'évaluer sa connaissance du français ainsi que le centre d'autoapprentissage du français pour les travailleurs immigrants. Les approches et services de francisation doivent être souples et être adaptés aux spécificités des communautés d'origine ainsi qu'aux besoins particuliers des groupes de personnes déjà identifiés.

AXE 3**Résultat attendu :**

Accessibilité aux cours de français à un plus grand nombre de personnes immigrantes

	Pistes d'action	Responsables	Partenaires potentiels
	Accessibilité		
3.1	Assurer l'accessibilité aux services de francisation, les adapter et en faire la promotion, en tenant compte des besoins spécifiques et des clientèles diverses, notamment: • En faisant l'inventaire des ressources et pratiques existantes afin d'identifier et faire connaître les pratiques gagnantes; • En répertoriant les besoins de cours de français associés à la formation de niveau secondaire (formation professionnelle et académique) et à une attestation d'études collégiales (AEC); • En ciblant davantage la francisation en milieu de travail, entre autres par des projets mixtes et novateurs, tels que des programmes permettant de combiner une formule de stage en milieu de travail à des cours de français et des formules d'autoapprentissage ainsi que l'accès à la francisation dans les cours réguliers des établissements d'enseignement; • En adaptant, en augmentant, en consolidant l'offre de service ou en innovant selon les parcours et besoins des différentes clientèles (parcours migratoire, pays d'origine, parents anglophones ou allophones, responsabilités familiales et travail atypique, femmes isolées, jeunes enfants à l'école, membres de certaines minorités visibles, personnes âgées, personnes peu scolarisées ou peu alphabétisées et personnes handicapées); • En s'assurant que les ressources et moyens sont fournis pour atteindre les objectifs de la francisation comme facilitateur d'intégration des immigrants et de groupes ciblés; • En soutenant des activités qui favorisent l'initiation, l'utilisation et la pratique du français en offrant des lieux d'usage et de pratique au moyen des loisirs, des activités culturelles, intercommunautaires et dans les milieux de vie et en sollicitant de nouveaux partenaires.		Organismes au service des nouveaux arrivants Réseau des employeurs Syndicats Commissions scolaires Collèges Communautés d'expression anglaise Organismes culturels, de sports et loisirs, communautaires Ville de Montréal Villes de banlieue MELS Emploi-Québec MICC

AXE 4 : La région de Montréal, fière de sa diversité culturelle

Apport des immigrants et des membres des communautés culturelles

Montréal est une métropole cosmopolite, qui prône l'ouverture à la diversité culturelle et le partage des valeurs démocratiques. Elle est fière de son histoire de diversité, qui fait partie de son identité. Cette position fort enviable lui confère d'ailleurs un avantage à plusieurs égards - la créativité, l'ouverture sur le monde, la tolérance et des relations interculturelles et intercommunautaires harmonieuses. Cette réalité favorise la reconnaissance de la région au niveau international.

Plus de 120 communautés culturelles sont présentes sur le territoire de l'Île, qui compte aussi une grande diversité religieuse, et les contacts interculturels se sont intensifiés au fil des ans tant au travail que dans les loisirs, la vie de quartier et les relations familiales. De façon générale, les rapports entre les membres de la société d'accueil et les membres des différentes communautés culturelles sont harmonieux et l'apport de l'immigration est perçu comme une richesse. Les personnes immigrantes ont non seulement contribué à freiner le déclin démographique de la région, mais elles ont également participé à l'essor culturel de la région et au maintien de la vitalité des quartiers.

Bien que le tourisme interculturel existe déjà dans la région de Montréal, des actions pourraient être entreprises afin de faire davantage valoir, auprès des voyageurs étrangers, les nombreux apports des immigrants et des membres des communautés culturelles dans les arts, la culture, l'alimentation, etc.

Discrimination et exclusion

L'accroissement de la diversité représente un défi d'adaptation de la part de tous les citoyens, y compris des personnes immigrantes et des différents acteurs présents dans la région de Montréal. Certains indicateurs économiques et sociaux indiquent que l'exclusion peut être, entre autres, fondée sur l'origine ethnique, la couleur de la peau, l'appartenance religieuse ou l'accent. Or, le racisme et l'exclusion ont des conséquences importantes sur les personnes qui en sont victimes notamment, sur le plan de l'intégration sociale et économique.

Des mesures ont été mises en place pour contrer la discrimination et l'exclusion, comme l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et le renforcement de mesures pour accroître l'embauche des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles dans la fonction publique. Il reste toutefois des problèmes importants, au chapitre des droits de la personne, notamment dans les domaines de l'emploi et du logement.

Des programmes continus de sensibilisation, telle la formation à l'interculturalisme, qui s'adressent directement aux membres de la société d'accueil et aux intervenants de tous les paliers, doivent également être mis sur pied. Un accompagnement plus soutenu aux personnes qui soumettent une plainte pour discrimination et une prise en compte plus rapide de ces plaintes font également partie des solutions à privilégier afin de lutter contre la discrimination et l'exclusion.

Il est également nécessaire d'élaborer des actions concrètes afin de rejoindre des groupes de personnes plus isolées, notamment certains jeunes et certaines femmes issus des communautés culturelles ou nouvellement arrivés. Il est nécessaire de rejoindre ces groupes directement dans les endroits qu'ils fréquentent et de leur offrir des services et du soutien adaptés à leurs besoins.

Membres des minorités visibles

Dans la région de Montréal, 51 % de la population née à l'étranger se déclare membre d'une minorité visible. Plusieurs études démontrent que ces personnes sont encore plus confrontées à des difficultés persistantes, notamment sur le plan de l'emploi et du logement. À titre d'exemple, le document de consultation du MICC, publié en août 2005, *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, démontre que les membres de ces communautés, en plus d'être victimes de discrimination et de racisme, ont de la difficulté à s'intégrer aux réseaux qui débouchent sur des emplois stables et bien rémunérés. Ils sont plus souvent confrontés à des périodes de chômage prolongées; plusieurs jeunes éprouvent des difficultés scolaires et le revenu moyen de ces familles est plus faible que pour l'ensemble de la population.

Intégration à la vie montréalaise

L'immigration représente un défi de taille pour une personne qui souhaite refaire sa vie dans un autre pays. L'espoir entretenu par plusieurs immigrants avant leur arrivée au Québec est souvent jumelé, une fois arrivés dans leur nouveau pays d'accueil, à un sentiment de perte engendrée par différents deuils (pays d'origine, vie sociale, culture), la non-reconnaissance, l'isolement, la pauvreté et les difficultés liées à l'intégration.

Le succès d'une intégration réussie relève certes de l'attitude de la personne immigrante et de sa préparation, mais aussi des moyens mis à sa disposition par la société d'accueil : infrastructures, logements abordables, services, soutien moral, etc. En plus de ces moyens, de petites actions concrètes pourraient être mises en place afin de faire sentir aux personnes immigrantes, qui choisissent de s'installer dans la région de Montréal, que leur contribution est reconnue et valorisée.

La culture est aussi un levier important d'intégration et d'ouverture à la diversité ethnoculturelle. Les grandes institutions culturelles de Montréal doivent tenir compte des membres des communautés culturelles, soit comme public à attirer davantage, soit dans les choix de programmation qui permettent de faire une place aux artistes des communautés.

De plus, les activités de loisir et de sport constituent, surtout pour les jeunes immigrants et les jeunes membres des communautés culturelles, des moyens d'intégration; ces activités doivent être davantage développées et soutenues dans les quartiers.

Bien que bon nombre d'immigrants choisissent de s'établir dans des quartiers à forte concentration immigrante ou de communautés culturelles, car ils y retrouvent un sentiment d'appartenance, un réseau déjà établi et des services adaptés à leurs besoins, il y a lieu de favoriser la mobilité.

Résultats attendus :

- a) Meilleures relations civiques, ouverture à la diversité, liens harmonieux entre les Québécois des communautés culturelles, les membres des minorités visibles et les personnes de la société d'accueil;
- b) Actions contre la discrimination;
- c) Pleine participation à la vie sociale, démocratique, économique, politique et culturelle des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des membres des minorités visibles.

	Pistes d'action	Responsables	Partenaires potentiels
	Valorisation de la diversité		
4.1	Valoriser l'apport économique, culturel et démographique de l'immigration et des communautés culturelles notamment: • En faisant la promotion, dans la vision et le discours des leaders montréalais et des élus de toutes les municipalités de la région de la nécessité de l'immigration et des communautés culturelles au développement de la région. • En intégrant dans leur discours l'image de Montréal, métropole qui reflète la diversité internationale; • En élaborant et en soutenant des projets visant à promouvoir les relations civiques et le rapprochement interculturel, par exemple une vaste campagne de sensibilisation nationale, tout en mettant l'accent sur la région montréalaise. Faire connaître les valeurs énoncées dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, afin de favoriser le développement de liens sociaux harmonieux, les sentiments d'appartenance, d'égalité et de respect de la différence entre tous les citoyens. • En consolidant et en créant, au besoin, des activités qui permettraient de faire découvrir les richesses de la diversité culturelle et le patrimoine des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles afin de sensibiliser la population à l'apport de l'immigration. Profiter davantage des événements publics populaires existants; • En rendant visible la contribution de montréalais d'origines diverses dans les domaines d'excellence; • En ajustant les pratiques et la programmation des grandes institutions culturelles montréalaises aux réalités du cosmopolitisme de la région de Montréal. • En promouvant la compréhension des cultures et des réalités des Premières Nations comme faisant partie de la diversité culturelle; en intégrant l'histoire des Premières Nations dans l'information fournie aux immigrants à leur arrivée.		Ville de Montréal Villes de banlieue MICC CRÉ de Montréal Chambres de commerce Syndicats Institutions et organismes culturels Commissions scolaires Réseaux socio-économiques CDPDJ Organismes de communautés culturelles Organismes communautaires Organismes de service aux nouveaux arrivants Culture Montréal Conseil des arts Conseil des arts et des lettres du Québec Terres en vues

	Milieu de vie et participation citoyenne		
4.2	Favoriser une approche axée sur le milieu de vie impliquant les intervenants dans les quartiers à forte présence immigrante. Cette approche tiendra compte des éléments suivants : • Des besoins identifiés par les acteurs terrains en leur permettant une souplesse dans les actions; • Du soutien, de la consolidation et du suivi des actions à long terme; • De la promotion de rencontres interculturelles, d'espaces communs et de réels échanges entre les personnes immigrantes et les membres de la société d'accueil, dans les quartiers. • De rejoindre et impliquer les personnes dans leur milieu de vie et leur communauté d'appartenance, les aider à former des réseaux, à établir des liens avec les services publics et les organismes communautaires. Soutenir des activités de jumelage. Viser entre autres des femmes immigrantes qui sont particulièrement isolées au moyen des écoles ou du porte-à-porte. • De soutenir et développer, avec la Ville de Montréal, les villes de banlieue, le SPVM, le Forum Jeunesse et les organismes communautaires des milieux concernés une approche concertée afin de contrer la ségrégation et prévenir les phénomènes de gangs de rue. Suite au recensement des projets existants (en cours), consolider des projets locaux. • De créer davantage d'espaces communs qui permettraient aux membres des communautés culturelles, aux familles et aux jeunes immigrants de participer à des activités culturelles de sports et de loisirs.		Tables de quartier Organismes communautaires Organismes de service aux nouveaux arrivants Ville de Montréal Villes de banlieue Agence SSS de Montréal OMHM SPVM MICC Forum Jeunesse Collèges Universités
4.3	Consolider et élaborer des projets visant à favoriser la participation des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles, particulièrement les jeunes, à l'exercice de la citoyenneté et à la vie politique. Promouvoir et consolider des mesures concrètes qui contribuent à l'élimination des facteurs d'exclusion des personnes qui composent la diversité ethnoculturelle et des membres des minorités visibles nées au Québec.		Forum jeunesse Ville de Montréal Villes de banlieue
4.4	Créer un chantier de travail sur les questions de logement pour les personnes immigrantes et les membres de minorités visibles. Ce chantier traitera, entre autres, des questions d'accès au logement et de discrimination dans le logement, des conditions de logement, du coût du logement ainsi que du mieux-vivre ensemble dans les habitations à loyer modique (HLM).		Organismes logement OMHM CDPDJ
4.5	Promouvoir une plus grande participation aux lieux décisionnels notamment : • En développant des mesures pour assurer la représentativité des conseils d'administration des organismes et institutions de la région de Montréal; • En développant des outils d'information à l'intention des nouveaux arrivants sur la vie démocratique montréalaise.		CRÉ Organismes et institutions Ville de Montréal Villes de banlieue
4.6	Élaborer un guide à l'intention des intervenants du réseau de la santé pour les renseigner sur l'accès des immigrants aux soins de santé.	MICC	MSSS ASSSM ACCESSS
	Formation à l'interculturel et à l'accommodement raisonnable		
4.7	Mettre sur pied des sessions de formation et d'échange sur les questions de relations interculturelles, de l'accommodement raisonnable ainsi que sur les valeurs, droits et responsabilités des personnes immigrantes et de la société d'accueil. Impliquer des nouveaux arrivants dans l'organisation de ces sessions. Viser les leaders, les employeurs et les administrations publiques par des approches spécifiques.		Fondation de la Tolérance et autres organismes de sensibilisation et de formation

			interculturelle Organismes des communautés culturelles MICC Direction de la santé publique CDPDJ Commissions scolaires Ville de Montréal
4.8	Élaborer un programme de formation afin de sensibiliser les jeunes, dès le primaire, sur l'histoire de l'immigration, le civisme, l'apport des immigrants et les relations interculturelles et former le corps professoral aux relations interculturelles.		MELS Commissions scolaires MICC
	Montréal face aux défis du racisme et de la discrimination		
4.9	Mobiliser les leaders et la population montréalaise afin de combattre la discrimination et le racisme dans tous les domaines incluant l'exercice des droits et l'accès à l'emploi en soutenant, entre autres, les actions suivantes : • Inventorier les actions gagnantes de lutte au racisme et d'augmentation de l'ouverture à la diversité à Montréal et ailleurs dans le monde. Apprendre, adapter ces expériences et les mettre en oeuvre avec les ressources nécessaires; • Sensibiliser la population, développer une attitude de tolérance zéro par une campagne annuelle médiatisée contre la discrimination dans le logement, dans l'emploi etc. Médiatiser, nommer le racisme, combattre le profilage racial. Impliquer la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, les organismes communautaires de défense de droits sociaux, et la police; • Accompagner davantage les personnes dans leurs démarches auprès de la Commission des droits de la personne et de la Jeunesse.		MICC Ville de Montréal CRÉ : leaders socioéconomiques Experts CDPJ Organismes communautaires Organismes de service aux nouveaux arrivants CRARR Organismes des communautés culturelles Ligue des droits et libertés Fondation communautaire juive

Des recommandations

Les pistes d'action suivantes pourront être adressées aux instances concernées sous forme de recommandations.

- Faire en sorte que le gouvernement du Québec traite les questions liées à l'immigration, à l'intégration et aux relations interculturelles comme un enjeu essentiel pour la société québécoise et la région de Montréal. Favoriser la reconnaissance de l'apport des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles.
- Faire davantage connaître, à l'ensemble de la population, les choix du gouvernement en matière d'immigration quant au nombre d'immigrants souhaité, aux pays visés etc. Démontrer à la société québécoise l'importance de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle pour notre avenir collectif et par rapport à nos besoins en tant que société d'accueil.
- S'assurer que l'immigration soit une priorité de la Conférence administrative régionale (CAR) de la région de Montréal afin de favoriser une intégration des actions des ministères.
- Favoriser l'intégration des personnes immigrantes, et la pleine participation des membres des communautés culturelles et des réfugiés, en encourageant le maillage entre l'emploi, le logement, les services sociaux et les services de santé, l'éducation, les services gouvernementaux et communautaires (approche globale des besoins de la personne) et en traiter socialement. Assurer une meilleure intégration des actions gouvernementales.
- S'assurer que les messages véhiculés à l'étranger, notamment la publicité et l'information transmise sur la région de Montréal, décrivent correctement la réalité de la région et ne créent pas de fausses attentes.
- Informer les candidats à l'immigration à l'étranger des réalités québécoises et montréalaises et des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur nouveau pays d'adoption en matière d'emploi et de logement.
- Revoir les processus de traitement des plaintes liées au racisme et à la discrimination afin qu'ils soient plus efficaces et mieux accompagner les personnes qui portent plainte.
- Assurer l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi des employeurs publics en fixant des cibles obligatoires. Associer la Ville de Montréal et la CAR de la région de Montréal à ces travaux.
- Travailler pour améliorer les délais d'acceptation des personnes immigrantes de la catégorie de la réunification familiale ainsi que pour les demandeurs d'asile.
- Déterminer les indicateurs d'une intégration réussie, tels que la connaissance de la langue, l'intégration en emploi, le sentiment d'appartenance, la participation citoyenne, etc., Mesurer ensuite la portée des actions d'intégration et ajuster les programmes en conséquence. Se référer à des études et à des expériences similaires.

- Accorder une attention particulière au haut taux de décrochage scolaire chez les membres de certaines communautés culturelles, groupes d'immigrants et minorités visibles car ce phénomène constitue un frein à l'intégration de ces jeunes.
- Encourager les gouvernements du Québec et du Canada à mieux encadrer les consultants et conseillers en matière d'immigration afin de protéger davantage les immigrants contre les abus.

Mise en application

Le Plan d'action de la région de Montréal est le fruit d'un travail de concertation et de consensus du Comité d'orientation en matière d'immigration de la Conférence régionale des élus de Montréal. Il permet de cerner les grandes orientations et des actions prioritaires pour améliorer l'attraction et la rétention des immigrants, l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes et des membres de communautés culturelles et des minorités visibles, la francisation, les relations interculturelles. Les pistes d'action visent la pleine intégration sociale, culturelle, citoyenne et politique des personnes immigrantes, des membres des communautés culturelles et des minorités visibles.

Il reste plusieurs étapes à franchir pour assurer la mise en oeuvre du Plan d'action. Un comité doit être mis sur pied afin d'élaborer un plan de travail réaliste. Les porteurs de pistes d'action spécifiques doivent être identifiés. Les ressources financières et humaines nécessaires doivent être précisées et les différents partenaires doivent déterminer leur contribution. La Conférence régionale des élus de Montréal est prête à assumer la responsabilité de ces suites en concluant une entente spécifique avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. C'est dans ce sens que ce Plan d'action demeure en évolution et ne peut engager les organismes et ministères quant à la réalisation de l'ensemble des pistes d'action qui y sont identifiées.

Glossaire

ACEM	Association Communautaire d'Emprunt de Montréal
ASSSM	Agence de la Santé et des Services sociaux de Montréal
CAMO-PI	Comité d'adaptation de la main d'œuvre Personnes immigrantes
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CRARR	Centre de recherche-action sur les relations raciales
CFP	Commission de la fonction publique du Canada
CRÉ de Montréal :	Conférence régionale des élus de Montréal
CS :	Commissions scolaires
CSSS :	Centre de santé et services sociaux
EQ :	Emploi-Québec
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MICC :	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
MSSS :	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OBNL :	Organismes à but non lucratif
ODE :	Organismes en développement de l'employabilité
OMHM	Office municipal d'habitation de Montréal
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
TCRI :	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

Bibliographie

Direction de la Santé publique de Montréal, *Portrait de la population 2006*.

Emploi-Québec, *Perspectives professionnelles 2004-2008*.

Forum régional sur le développement social de la région de Montréal, *Rapport sur la pauvreté à Montréal, document de recherche et de réflexion, septembre 2004*.

Heisz A. et McLeod L., Document analytique, *Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement 1980 à 2000*, 2004.

Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine, 2001.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Des valeurs partagées, des intérêts communs, Plan d'action 2004 – 2007*.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *La pleine participation à la société québécoise des communautés noires : document de consultation, août 2005*.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Profil démographique de Montréal, *document de travail août 2005*.

Plan quinquennal 2005-2010 de la CRÉ de Montréal.

Smith, E. et Jackson A. (2002), *Une vague reprise économique soulève-t-elle toutes les embarcations? Les revenus et les expériences sur le marché du travail des immigrants récents, de 1995 à 1998*. Ottawa, Conseil canadien du développement social.

Statistique Canada, *Recensement 2001*, données concernant la Ville de Montréal.

Torczyner, J. (2001), *L'évolution de la communauté noire à Montréal : mutations et défis*, Consortium de McGill pour l'ethnicité et la planification sociale stratégique.

Liste des participants à la consultation du 4 avril 2006

	Nom	Prénom	Organisme
1	Acosta	Gliceria	Accueil liaison pour arrivants (ALPA)
2	Aleksanian	Anait	Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI)
3	Almeida Marlow	Flora	Association nationale des Canadiens d'origine indienne (ANCOI) et membre du Comité d'orientation en immigration
4	Alvaro	Yves	Ville de Montréal
5	Anglade	Dominique	Consultante
6	Augenfeld	Rivka	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes et membre du Comité d'orientation en immigration
7	Baktay	Akos	CESAREI - Carrefour interculturel de Verdun
8	Bénard	Mireille	Conseil central du Montréal métropolitain - CSN
9	Benmoussa	Houda	
10	Birnbaum	David	Association des commissions scolaires anglophones du Québec
11	Blais	Marguerite	Conseil de la Famille et de l'Enfance
12	Blondin	Karine	Secrétaire d'atelier - CRÉ de Montréal
13	Bohémier	Hélène	Office municipal d'habitation de Montréal
14	Bouchard	Francine	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
15	Bouchard	Johanne	CRÉ de Montréal
16	Cantave	Louis Carlos	Conseil central du Montréal métropolitain - CSN
17	Casimir	Marjorie	Centre de recherche d'emploi de l'Est
18	Célia	Cédric	Union française
19	Charland	Sarah-Danielle	Centre d'intégration multi-services de l'Ouest de l'Île (CIMOI)
20	Charles	Lennox	PROMIS et membre du Comité d'orientation en immigration
21	Chervin	Michael	Projet Genèse
22	Cloutier	Caroline	Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)

23	Corneau	Odette	Emploi-Québec
24	Couture	Martin	Ministère des Affaires municipales et des Régions
25	Cyr	Édith	GRT Bâtir son quartier et membre du Forum des partenaires socioéconomiques de l'île de Montréal
26	Darid	Khadija	Magazine Femmes arabes et membre du Comité d'orientation en immigration
27	Dauphin	Claude	Président de la CRÉ de Montréal
28	Demers-Godley	Claudette	Y des Femmes (YWCA) et membre du Forum des partenaires socioéconomiques de l'île de Montréal
29	Desaulniers	Kim	Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse
30	Deschamps	Denis	Drakkar & Associés inc.
31	Desroches	Jacques	Fondation Ressources-Jeunesse
32	Di Domenico	Mariangela	Conseil du Statut de la Femme
33	Di Giovanni	Jérôme	ACCESSS
34	Dumais	Frédéric	Chambre de commerce du Montréal métropolitain
35	Duplessis	Marie-Josée	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
36	Durand	Danielle	Direction de la Santé publique de Montréal
37	Égreteau	Laurence	Ville de Montréal
38	Éthier	Marie-Ève	Ubisoft Canada
39	Ferland	Léon-Gérald	UQAM
40	Fodil	Ouali	Hydro-Québec
41	Fortin	Nathalie	C.L.I.C. Bordeaux-Cartierville
42	Fortin	Serge	Société de transport de Montréal
43	Gabbay	Éliane	Secrétaire d'atelier - MICC
44	Gariepy	André	Conseil interprofessionnel du Québec
45	Gavard	Isabelle	CARI St-Laurent
46	Germain	Annick	Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, culture et société et membre du Comité d'orientation en immigration
47	Grou	François	Secrétaire d'atelier - MICC
48	Gold	Judy	Animatrice d'atelier - Consultante

49	Goldbloom	Victor C.	Agence de la santé et des services sociaux de Montréal et membre du Forum des partenaires socioéconomiques de l'île de Montréal
50	Goudreault	Annie	Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine
51	Hairaud	Yann	Agence montréalaise pour l'emploi (AMPE)
52	Harnois	Jean-Marc	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
53	Harrison	Pierre	Collège de Maisonneuve et membre du Comité d'orientation en immigration
54	Hayot	Hélène	Commission scolaire de Montréal
55	Hodder	Janyne M.	Université McGill
56	Houde	Félix	Secrétaire d'atelier - MICC
57	Houle	Madeleine	CDEC - Centre-Nord
58	Hussain	Bashir	Alliance of South Asian Communities
59	Kandula	Henriette	Chantier d'Afrique du Canada et membre du Comité d'orientation en immigration
60	Kettenbeil	Anne	ACEM, fonds communautaire d'emprunt
61	Khabar Dembil	Élisabeth	Carrefour de liaison et d'aide multiethniques - CLAM
62	Klaoua	Bouchra	Table de concertation des aînés de l'île de Montréal et Centre des femmes de Montréal
63	Kleinman	Robert	Fondation communautaire juive de Montréal
64	Lakrouz	Nadia	CAMO personnes immigrantes
65	Lampron	Jean-Paul	Collège Bois-de-Boulogne
66	Lamy	Isabelle	CRÉ de Montréal
67	Landais	Marie-Laure	Table de concertation Jeunesse Bordeaux-Cartierville et membre du Comité d'orientation en immigration
68	Lauzon	Claude	CDEC - Côte-des-Neiges/Notre-Dame de Grâce
69	Leahey	Marie	Animatrice d'atelier - CRÉ de Montréal
70	Leclerc	Anick	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
71	l'Écuyer	Daniel	Arrondissement Montréal-Nord
72	Leskaj	Lazé	Carrefour de liaison et d'aide multiethniques - CLAM
73	Li	XiXi	Service à la famille chinoise du Grand Montréal et membre du Comité d'orientation en immigration
74	Litvin	Svetlana	Centre de référence de la communauté russophone du Québec
75	Magonet	Howard	JIAS Montréal

76	Maniruzzaman	Khokon	Projet Genèse, commissaire de la CSDM et membre du Comité d'orientation en immigration
77	Meagher	Hélène	Présidente du comité Femmes de la CRÉ de Montréal
78	Ménard	Andrée	PROMIS
79	Meridji	Yakout	Filière employabilité
80	Mibel	Kerlande	Jeune chambre de commerce haïtienne
81	Michaud	Jacinthe	Immigration Québec
82	Morand	Nicolas	Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse
83	Mounib	Khadija	Alternatives
84	Nguyen	Phuoc Thi	Service d'interprète d'aide et de référence aux immigrants (SIARI)
85	Nombré	Martin-Pierre	Animateur d'atelier - CRÉ de Montréal
86	Passo	Carlos	Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROMEL)
87	Pelletier	André	Secrétaire d'atelier - MICC
88	Penafield	Teresa	Associaton multi-ethnique pour l'intégration des personnes handicapées du Québec
89	Perron	Marie-Hélène	Société d'habitation du Québec
90	Pires	Jacqueline	Ville de Montréal
91	Provost	Suzanne	Ministère de la Culture et des Communications
92	Ranger	Vincent	Président du Forum jeunesse de l'île de Montréal
93	Rimok	Patricia	Conseil des relations interculturelles
94	Rioux	Caroline	Animatrice d'atelier - CRÉ de Montréal
95	Rodrigue	Lucie	Immigration-Québec
96	Rodrigues	Anne-Marie	Centre d'action sociocomunautaire de Montréal
97	Royer	Francine	Conseil des arts et des lettres du Québec
98	Samfat	Christian	Centre d'éducation et de développement interculturel (CEDI) Amitié chinoise
99	Sandborn	Arthur	Conseil central du Montréal métropolitain – CSN et membre du Comité d'orientation en immigration
100	Sapene	Merling	Bombardier Aérospatiale, Chambre de commerce du Montréal métropolitain et membre du Comité d'orientation en immigration
101	Simard	Odile	Société d'habitation du Québec
102	Simard	Pierrette	Fondation Autonomie jeunes familles

103	St-Amant	Sylvain	UQAM
104	Sylvestre	Michel	Regroupement des collèges du Montréal métropolitain
105	Therrien	Jean	Animateur d'atelier - CRÉ de Montréal
106	Tidjani	Karima	Centre local de développement de l'Ouest de l'île
107	Tremblay	Monique	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
108	Ungureanu	Adina	Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux
109	Vandal	Nicole	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
110	Verner	Christine	Mouvement Desjardins
111	Vigneau	Régis	Montréal International et membre du Comité d'orientation en immigration

Membres du comité de gestion en immigration

Fleury	Lyn	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Gamache	André	CRÉ de Montréal
Henri	Michel	CRÉ de Montréal
Herscovitch	Alice	CRÉ de Montréal
Piccolo	Alida	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Annexe 2

Région administrative de Montréal

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE		
Population ¹	Femmes	926 305 hab. (52,0 % de la population de la région et 25,5 % des femmes du Québec)
	Hommes	856 525 hab. (48,0 % de la population de la région et 24,5 % des hommes du Québec)
	Population totale	1 782 835 hab. (25,0 % de la population québécoise)
Population immigrée ¹	Femmes	252 075 (27,2 % des femmes de la région et 70,3 % des femmes immigrées du Québec)
	Hommes	240 155 (28,0 % des hommes de la région et 69,0 % des hommes immigrés du Québec)
	Population immigrée totale	492 235 (27,6 % de la population de la région et 69,6 % de la population immigrée du Québec)
Cinq principaux pays de naissance de la population immigrée ^{1 2}	Femmes	Italie (11,2 %), Haïti (8,3 %), France (4,7 %), Chine (3,7 %), Viet Nam (3,7 %)
	Hommes	Italie (11,8 %), Haïti (6,4 %), France (5,0 %), Liban (4,5 %), Viet Nam (3,8 %)
	Population immigrée totale	Italie (11,5 %), Haïti (7,4 %), France (4,8 %), Liban (4,0 %), Viet Nam (3,7 %)
Nouveaux arrivants, 1996 à 2001 ¹	Femmes	50 315 (20,0 % des femmes immigrées de la région)
	Hommes	50 715 (21,1 % des hommes immigrés de la région)
	Population immigrée totale	101 035 (20,5 % de la population immigrée de la région)
Solde migratoire total ³	Population totale	2003-2004 : -3 273 2004-2005 : -5 059
Âge médian en 2026 ⁴	Femmes	44,0 ans (47,0 ans pour l'ensemble du Québec)
	Hommes	41,3 ans (44,6 ans pour l'ensemble du Québec)
	Population totale	42,6 ans (45,8 ans pour l'ensemble du Québec)
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		
Scolarité (≥ baccalauréat) ⁵	Femmes	158 170 (20,2 % des femmes de 15 ans et plus, 39,6 % des femmes diplômées de grade universitaire du Québec)
	Hommes	164 725 (23,3 % des hommes de 15 ans et plus, 39,7 % des hommes diplômés de grade universitaire du Québec)
	Population totale	322 900 (21,6 % de la population de 15 ans et plus, 39,7 % des diplômés de grade universitaire du Québec)
Revenu moyen ⁶	Femmes	23 045 \$
	Hommes	33 920 \$
	Population totale	28 258 \$
Composition du revenu ⁷	Femmes	Revenu d'emploi : 67,9 % Transferts gouvernementaux : 18,7 % Autre : 13,4 %
	Hommes	Revenu d'emploi : 77,6 % Transferts gouvernementaux : 10,3 % Autre : 12,2 %
	Population totale	Revenu d'emploi : 73,5 % Transferts gouvernementaux : 13,9 % Autre : 12,7 %

Revenu personnel disponible par habitant ⁸	Femmes	19 843 \$
	Hommes	24 147 \$
	Population totale	21 888 \$
LE MARCHÉ DU TRAVAIL		
Population âgée de 15 ans et plus ⁵	Femmes	784 000 (84,6 % des femmes de la région)
	Hommes	707 910 (82,6 % des hommes de la région)
	Population totale	1 491 910 (83,7 % de la population de la région)
Taux d'activité ⁹	Femmes	60,4 %
	Hommes	71,3 %
	Population totale	65,7 %
Taux d'emploi ⁹	Femmes	54,2 %
	Hommes	63,3 %
	Population totale	58,6 %
Taux de chômage ⁹	Femmes	10,2 %
	Hommes	11,2 %
	Population totale	10,8 %
Principaux secteurs d'emplois ⁵	Femmes	Soins de santé et assistance sociale, fabrication, commerce de détail, services d'enseignement, services professionnels, scientifiques et techniques
	Hommes	Fabrication, services professionnels, scientifiques et techniques, commerce de détail
	Population totale	Fabrication, commerce de détail, soins de santé et assistance sociale, services professionnels, scientifiques et techniques
Création (perte) d'emplois ¹⁰	Population totale	13 800
Perspectives d'emplois, horizon 2008 ¹¹	Population totale	Demande de nouvelle main-d'œuvre : 163 000 postes (41,7 % de ces postes issus de la croissance économique et 58,3 % de la demande de remplacement). Groupes professionnels qui se démarquent en matière d'emploi : - Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; - Santé; - Gestion; - Sciences naturelles et appliquées; - Vente et services; - Affaires, finance et administration.

¹ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *Portraits statistiques de la population immigrée recensée en 2001 : Québec, régions métropolitaines de recensement et régions administratives*, Direction de la population et de la recherche, novembre 2004.

² Selon les dix principaux pays de naissance de la population totale de la région.

³ Institut de la statistique du Québec, *Migrations internationales, interprovinciales et intraprovinciales, Montréal et ensemble du Québec, 1991-1992, 1996-1997 et 2001-2005*.

6 janvier 2006. Année du 1^{er} juillet au 30 juin.

⁴ Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques : âge moyen, âge médian et âge modal, selon le sexe, Montréal et ensemble du Québec, scénario A, 2001, 2006, 2011, 2021, 2026, édition 2003*. 17 février 2004.

⁵ Statistique Canada, Recensement 2001. Compilations spéciales du MICC.

⁶ Population de 15 ans et plus ayant un revenu. Statistique Canada, Recensement 2001. Compilations spéciales du MICC.

⁷ Population de 15 ans et plus. Statistique Canada, Recensement 2001. Compilations spéciales du MICC.

⁸ Donnée pour 2004. Institut de la statistique du Québec, *Revenu personnel par habitant, selon le sexe, Montréal et ensemble du Québec, 2002-2004*. 18 mars 2005.

⁹ Donnée pour 2005. Institut de la statistique du Québec, *Caractéristiques du marché du travail selon le sexe, population de 15 ans et plus, Montréal et ensemble du Québec, 2005*, 6 février 2006.

¹⁰ Donnée : évolution du nombre d'emplois entre 2005 et 2004. Institut de la statistique du Québec, *Nombre d'emplois par industrie, selon les secteurs du SCIAN, Montréal et ensemble du Québec, 2001-2005*. 30 janvier 2006.

¹¹ Emploi-Québec, *Le marché du travail dans la région de Montréal Perspectives professionnelles 2004-2008*.

