



RELATIONS INTERCULTURELLES



L'INCLUSION, L'ENTRAIDE ET LA SOLIDARITÉ

- LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES
- L'INTÉGRATION ET L'INCLUSION
- LES DIVERSES EXPÉRIENCES IMMIGRANTES
- LE JUMELAGE INTERCULTUREL
- LES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

QUEL EST L'ENJEU SYNDICAL ?

L'intégration des personnes immigrantes doit être vue comme un tout dont le syndicat fait partie.

LES DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION

Une personne préoccupée par l'une des situations suivantes est une personne probablement distraite, anxieuse et possiblement malheureuse dans son travail :

- Accès à un service de garde et scolarisation d'un enfant
- Recherche d'un logement
- Manque d'emploi du conjoint
- Durée ou prolongation de son contrat ou de son visa
- Attitude d'un superviseur ou de certains collègues

Par conséquent, les difficultés d'intégration affectent non seulement la travailleuse ou le travailleur immigrant, mais aussi ses collègues de travail.

CHAMPS D'ACTION SYNDICAUX

Heureusement, le mouvement syndical propose dans cette fiche des moyens pour aider les syndicats à appuyer leurs membres. Notons quelques-uns des champs d'action syndicaux à considérer :

- Accueil et aide à l'installation
- Mentorat professionnel
- Jumelage personnel ou familial
- Activités sociales
- Entraide, programmes d'aide aux employé-es
- Recours à des ressources spécialisées

DES RÉSULTATS POSITIFS

Une meilleure intégration entraîne inévitablement plus de stabilité dans tous les aspects de la vie de la personne qui immigré.

Une personne bien intégrée utilisera avec aisance ses idées et son énergie dans son travail, dans la vie syndicale et dans la société. L'intégration des personnes immigrantes bénéficie à la société québécoise, aux collègues de travail et au syndicat.

L'INTÉGRATION N'EST PAS UNE RUE À SENS UNIQUE

L'intégration demande des efforts de part et d'autre, tant de la part de la société d'accueil que de celle des nouveaux arrivants. Pour ces derniers, les démarches sont nombreuses. Nous n'avons qu'à penser à la recherche d'emploi et de logement, à la francisation et à la formation ainsi qu'à l'apprentissage de l'histoire et de la culture québécoise, pour ne nommer que celles-là.

Du côté de la société d'accueil, l'intégration implique aussi son lot de démarches : aide à l'installation, accueil et formation au travail, intégration des jeunes, inclusion des loisirs, etc.

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



- Faire le suivi syndical du processus d'accueil, d'installation et d'accompagnement qui est offert par l'employeur et intervenir au besoin.
- Acquérir des compétences interculturelles auprès d'organismes qui offrent de la formation, surtout si des difficultés surgissent.
- Créer des espaces de dialogue constructif pour aider à se comprendre et prévenir les conflits interpersonnels ou ceux reliés aux relations de travail (forum syndical).
- Encourager le mentorat professionnel des nouveaux arrivants, facilité par l'employeur (compagnonnage).
- Entreprendre du jumelage interculturel (individuel ou familial), facilité par le syndicat ou un organisme communautaire régional (voir page 12 de cette fiche).
- Proposer des activités sociales favorisant le rapprochement culturel (parties de soccer, pique-niques, randonnées, parties de sucre, etc.).
- Faire appel au conseil central ou au réseau d'entraide lorsque possible pour aider votre syndicat à agir en prévention et pour faciliter l'intégration (voir fiche 3 pour plus de détails).
- Diriger les membres en difficulté vers le réseau d'entraide, le programme d'aide aux employé-es ou les organismes spécialisés pour un accompagnement personnalisé.



L'INTEGRATION, L'INCLUSION, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Beaucoup a été dit, beaucoup a été écrit à ce sujet au fil des ans.

À la CSN, comme on peut le voir dans la fiche 4, cela fait très longtemps que l'on se soucie de bien accueillir les personnes immigrantes, qu'elles soient réfugiées de guerre, qu'elles soient arrivées ici en raison d'une catastrophe humanitaire ou qu'elles soient simplement à la recherche d'une vie meilleure pour leur famille.

Pourquoi? Tout simplement parce que la solidarité est une valeur centrale de la CSN et que l'exil n'est pas un voyage de plaisance. Très souvent, les personnes réfugiées ou immigrantes arrivent avec leur lot de soucis et de traumatismes. Elles ont besoin d'être accueillies, aidées et soutenues.

Parfois, elles peuvent se tourner vers d'autres personnes qui sont originaires du même pays, mais ce n'est pas toujours le cas. Hors des grandes villes, par exemple, l'isolement et la distance des services sont accentués pour les personnes immigrantes qui ne disposent pas de moyens de transport dès leur arrivée. L'intégration devient vite difficile dans ces conditions.

Dans les villes, certains groupes reçoivent du soutien de leur communauté ethnoculturelle lorsque celle-ci est bien établie au Québec, ce qui les aide à comprendre leur société d'accueil et à s'y frayer un chemin. En revanche, ces groupes utiliseront peu les services à leur disposition et pourront avoir plus de difficulté à parler français ou prendre plus de temps à s'intégrer à la société québécoise. D'autres groupes d'immigrants sont plus isolés, quel que soit l'endroit où ils s'établissent.

Cependant, la majorité des personnes qui immigreront cherchent à s'intégrer à leur société d'accueil. Par exemple, près de la moitié des réfugié-es au Canada habitent dans des petites villes ou dans des zones rurales. Les réfugié-es achètent des maisons et s'enracinent dans les communautés locales : deux réfugiés sur trois deviennent propriétaires dix ans après leur arrivée ici. Ces personnes travaillent dur pour prospérer et s'intégrer à la classe moyenne québécoise (HCR, 2019).

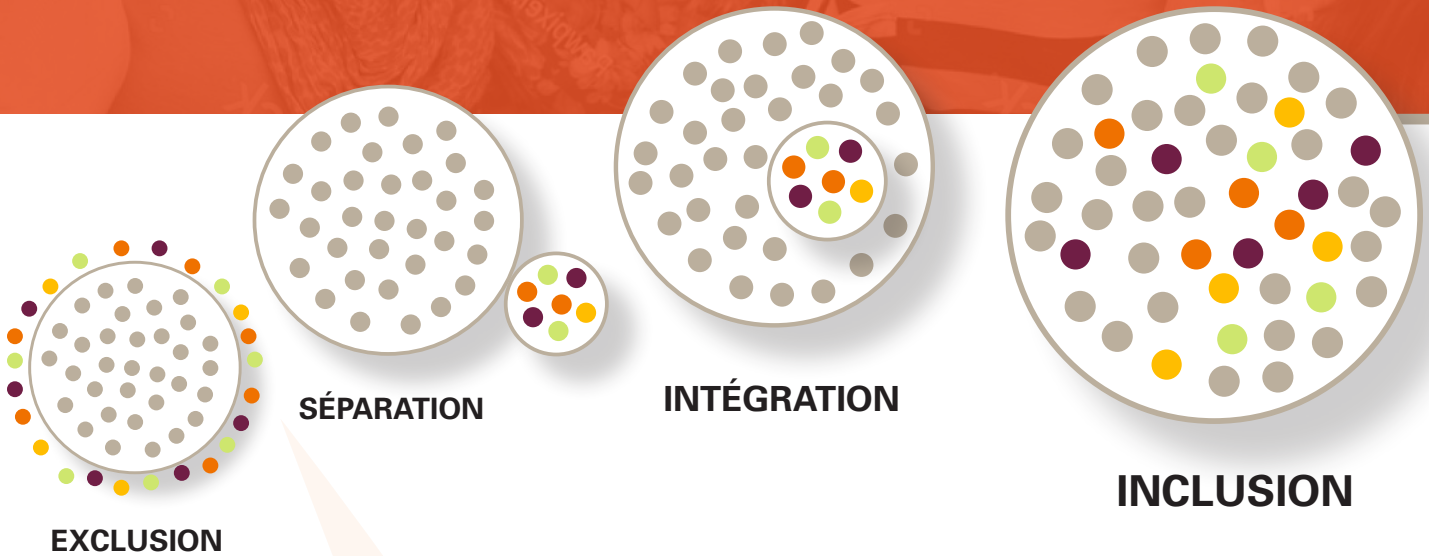
Au départ, la recherche de logement, la compréhension du système gouvernemental et l'apprentissage de nos codes culturels, c'est compliqué ! L'expérience des 50 dernières années nous a appris qu'une intégration réussie est un processus dans lequel la société d'accueil doit s'engager tout autant que les nouveaux arrivants.



**L'INTÉGRATION DES
PERSONNES IMMIGRANTES**
(1 MIN 19 S)

Pour une personne immigrante, il est parfois difficile d'intégrer un groupe, un emploi, un quartier ou une activité sociale. Le rapprochement doit se faire des deux côtés, alors qu'il est encore trop souvent attendu de la part de l'immigrante ou de l'immigrant seulement.

INTÉGRATION ET INCLUSION



Pour que toutes les personnes et les familles immigrantes puissent pleinement S'INTÉGRER dans nos milieux de vie, de travail et de loisirs, nous devons leur tendre la main, les INCLURE. Il n'y a donc pas de pleine intégration possible de la part des immigrantes et des immigrants sans effort d'inclusion de la part de la société d'accueil.

Mais inclure, c'est plus difficile qu'intégrer, car cela exige de transformer nos façons de voir et de faire. Par exemple, pour inclure les personnes handicapées dans tous les endroits publics, il faut adapter l'aménagement physique des lieux, embaucher du personnel spécialisé, planifier et évaluer le succès ou l'échec des efforts visant à les inclure, etc. L'inclusion requiert donc l'adaptation des services, des milieux de travail et des syndicats.

L'inclusion socioculturelle, c'est d'abord reconnaître et faire place à la diversité qui existe au Québec, certes, mais c'est aussi reconnaître l'autre en tant qu'être humain, comme soi-même, avec les mêmes droits et la même importance citoyenne, quelles que soient nos différences. C'est donc aussi lutter contre la discrimination pour atteindre cette égalité de droit et de faits, sans quoi il n'y a pas de dialogue ni de rapprochement interculturel possible.

(Bob W. White et al)



L'AMOUR ET L'ESPOIR, DE
LA COLOMBIE À JONQUIÈRE
(5 MIN 34 S)

Il y a 20 ans, une famille de Colombiens fuyait son pays pour trouver refuge au Canada. Le couple Murillo et ses cinq enfants ont quitté les violences de la Colombie pour des raisons dignes d'un scénario de film. Heureusement, la famille s'est intégrée à merveille au Saguenay-Lac-Saint-Jean, où elle a pris racine et trouvé la paix.

LES MULTIPLES FACETTES DE L'INTÉGRATION

Selon les experts, l'intégration inclusive est donc bidirectionnelle, mais elle est aussi multidimensionnelle, graduelle, variable et continue :

- **Bidirectionnelle** : elle engage la personne réfugiée ou immigrante et sa famille ainsi que les membres et les institutions de la société d'accueil ;
- **Multidimensionnelle** : elle se fait sur les plans linguistique, économique, social, culturel, politique et religieux ;
- **Graduelle** : elle s'effectue étape par étape, une chose à la fois ;
- **Variable** : elle se fait selon le rythme et l'histoire de chacun et selon la famille et le cadre sociétal ;
- **Continue** : elle est un processus d'inclusion qui doit devenir permanent.

(TCRI, *Cap sur l'intégration*)

QU'EST-CE QUE L'INTÉGRATION ?

Qu'est-ce qu'une intégration réussie ?

Comment mesurer le degré d'intégration d'une personne immigrante ?

Qu'est-ce que ça prend pour y arriver ?

Selon la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), l'intégration est un processus complexe. Son succès peut se mesurer lorsqu'une personne immigrante et sa famille réussissent leur projet de vie au Québec et parviennent à obtenir ceci :

- **L'accessibilité aux services** : avoir accès aux mêmes services et bénéficier des mêmes droits que l'ensemble des citoyennes et des citoyens (écoles, services de garde, de santé, de transport, etc.) ;
- **La compétence linguistique** : pouvoir communiquer dans l'espace public et pouvoir travailler en français, langue commune ;
- **L'accès à l'emploi** : obtenir et effectuer un travail de qualité en lien avec ses compétences ;
- **La participation citoyenne** : s'impliquer dans son milieu en tant que citoyenne ou citoyen.

L'intégration implique aussi que la personne immigrante est parvenue à acquérir ces éléments plus difficiles à mesurer, mais tout aussi importants :

- **L'autonomie** : en référence au sentiment d'être capable de se débrouiller, pensons ici à la notion « d'empowerment » ou de renforcement des capacités individuelles ;
- **La reconnaissance** : en référence au sentiment d'être accepté et reconnu par la société d'accueil ;
- **Le sentiment d'appartenance** : en référence au sentiment d'inclusion et d'appartenance à la société d'accueil.

(Source : TCRI, *Cap sur l'intégration*)

QU'EST-CE QUE L'INCLUSION ?

« [L'inclusion] cela signifie que tout le monde est "normal" en droit, quel que soit l'écart à une pseudo-norme qui serait définie par une moyenne de performance dans une population. La norme, c'est-à-dire la frontière d'inclusion, est élargie à tous.

L'intégration ouvrait le droit à la similitude, à être semblable, tolérant l'exclusion de ceux qui ne parvenaient pas à accéder par eux-mêmes au monde "normal" [homme, blanc, sans incapacité, francophone, etc.], malgré tous les moyens de compensation qui leur étaient dévolus et l'aide de tous les services appropriés.

L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sur le prétexte de cette différence. Là où l'intégration n'interrogeait pas la norme établie, l'inclusion fait varier la norme pour y inclure toutes les singularités.

Une personne sourde [ou qui vient d'ailleurs] n'est pas moins normale qu'une personne qui entend [ou qui vient d'ici], même si sa vie est plus difficile à réaliser dans un contexte fait pour des personnes qui entendent [ou qui sont nées ici]. »

(Jean-Yves Le Capitaine, 2013)

La perception de l'**inclusion** correspond au sentiment d'**acceptation**, d'**appartenance** et de **valorisation** que chaque individu ressent au sein d'une organisation.



BRISER LE CODE
(52 MIN 18 S)

Briser le code est un excellent documentaire sur l'inclusion qui révèle comment les personnes racisées et autochtones en sont venues à adopter des attitudes et des comportements pour se fondre dans la majorité québécoise sans déranger. Pour éviter d'être discriminées, elles adoptent consciemment ou non ce code qui finit par être lourd à porter. Car même si le Québec est l'un des endroits les plus ouverts au monde, il n'est pas parfait.

QU'EST-CE QUE LA CHARGE RACIALE ?

Une personne immigrante peut-elle « s'intégrer », mais ne pas se sentir « incluse », acceptée et valorisée ?

Peut-elle appartenir à une organisation si elle ressent le lourd poids des préjugés ?

La charge raciale est le fait de constamment planifier des solutions pour faire face aux préjugés ou à la discrimination raciale. Il s'agit en fait d'une pression psychologique qui est ressentie chez certaines personnes qui font partie des minorités dites visibles.

Selon le professeur de sociologie à l'Université Laurentienne, Rachid Bagaoui, une personne subissant la stigmatisation, par exemple une immigrante ou un immigrant, peut éprouver la charge raciale et se sentir constamment poussée à prouver qu'elle est loyale aux valeurs du pays d'accueil en travaillant plus fort que les autres, par exemple, ou en surveillant constamment ses comportements, son accent, etc.

M. Bagaoui affirme aussi que ces individus sont constamment sur le qui-vive et anticipent les préjugés.

Comment contrer la charge raciale ?

De 33 % à 50 % des professionnels noirs, est-asiatiques et sud-asiatiques déclarent être très vigilants pour se protéger contre les préjugés, selon une étude sur les effets de la charge émotionnelle chez les personnes de couleur, rapporte le professeur Rachid Bagaoui.

Celui-ci ajoute que pour contrer ce sentiment, plusieurs solutions individuelles et collectives doivent être combinées.

Une personne qui, par son origine familiale ou ses expériences, a une bonne compréhension de sa place dans la société sera probablement plus résiliente que d'autres. Le poids de la charge raciale sera moins lourd, indique Rachid Bagaoui.

Selon lui, les médias et les organisations ont un rôle à jouer en créant des espaces de dialogue ou pour discuter sur le sujet.

Il faut aussi que les pouvoirs publics développent des politiques pour combattre cette charge, avec un contrôle et une fermeté envers tout discours qui encourage la charge raciale, ajoute le professeur en sociologie.

Rachid Bagaoui souligne par ailleurs le rôle que doivent jouer les groupes ethniques et les associations afin d'enlever les barrières entre les groupes minoritaires et majoritaires et d'éviter que les communautés se replient sur elles-mêmes.

(Francesca Mérentié, 1^{er} septembre 2019)

Pour en savoir plus sur la charge raciale :



**LA CHARGE RACIALE ET LA
DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE**
(2 MIN 51 S)



DÉCOUVRIR LA DIVERSITÉ DES EXPÉRIENCES IMMIGRANTES

DEUX FEMMES NOIRES
Voici les histoires
d'immigration de deux
femmes extrêmement
différentes, malgré
les apparences.

DARLING (Haïti)

L'apport de l'immigration haïtienne à la société québécoise est bien ancré dans le temps, puisqu'il remonte au milieu des années 1960. Durant cette période, un grand nombre de professionnel·les haïtiens ont immigré au Québec pour fuir le régime duvaliériste.

En 2013, pour des raisons d'insécurité, Darling et sa famille décident d'immigrer au Québec. Elle obtient son certificat de sélection du Québec (CSQ) en 2016 et suit le service d'intégration en ligne (SIEL), offert par le ministère de l'Immigration du Québec.

UNE IMMIGRATION BIEN PRÉPARÉE

Par ce programme, Darling a pris connaissance des valeurs de la société québécoise et du fonctionnement du marché du travail : « Mon formateur m'a aidée à connaître le Québec, depuis mon pays. C'est-à-dire que j'ai appris tous les parcours pour m'intégrer au Québec, à partir de cette formation-là. » Darling savait donc, à l'avance, que sa profession de comptable exigerait d'elle l'apprentissage de nouveaux logiciels. Elle était également informée de l'existence d'organismes en employabilité qui aident à l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants et arrivantes, comme le Collectif des femmes immigrantes du Québec.

Alors que Darling participait à un programme en employabilité de cet organisme, en octobre 2017, sa conseillère en emploi a proposé à la direction sa candidature pour un poste d'intervenante. Un exemple bien significatif du fonctionnement du réseautage au Québec et de son importance. Alors que seulement 20 % des offres d'emploi sont affichées, 80 % d'entre elles font partie du marché caché. Darling avait eu son premier emploi en tant que couturière. « Je m'étais déjà adaptée au monde et à son fonctionnement, même si ce n'était pas dans mon domaine », dit-elle. Elle a su saisir toutes les occasions pour intégrer le marché du travail québécois, même si celles-ci n'étaient pas reliées à la comptabilité.

PERPÉTUE (Rwanda)

Avant la guerre au Rwanda, Perpétue travaille, elle est mariée et a quatre enfants. Sa réalité bascule lorsque les tensions historiques entre les groupes hutus et tutsis éclatent violemment en avril 1994. En l'espace de quelques mois, plus de 800 000 personnes perdent la vie et des millions de Rwandaises et de Rwandais fuient leur pays vers les pays voisins. Perpétue et sa famille se sauvent vers Goma, en République démocratique du Congo.



MÉMOIRES D'IMMIGRANTES
(PLUSIEURS VIDÉOS DISPONIBLES)
(2 MIN 51 S)

Au travers de vidéos, de textes et même d'un documentaire inédit, ce dossier vous amène à la rencontre du Collectif des femmes immigrantes du Québec, de ses membres et de ses usagers.

L'HORREUR ABSOLUE

Dans le camp de réfugié-es de Goma, les besoins sont immenses. Perpétue travaille entre autres pour l'UNICEF. Elle s'occupe d'une tâche démesurée : retrouver les enfants perdus lors des déplacements. Elle raconte l'ampleur du défi : « Vous pouvez imaginer vous-même, s'il y a un enfant de deux ans dans une foule de 800 000 personnes, un million, il y a un grand risque qu'il perde sa mère. Et donc, on avait un travail énorme de recherche de parents, d'enfants, afin de les réunifier. Il y avait des bébés, bien sûr, dont on ne pouvait même jamais retrouver les parents parce qu'ils étaient tellement bébé qu'on ne connaissait pas leur nom, il n'y avait aucune identification possible. Mais il y avait des enfants qu'on pouvait tout de même identifier plus ou moins. Donc, il fallait mettre en place tout un système pour questionner, créer l'identité de l'enfant, la retrouver, la reconstituer avec des éléments que l'enfant allait nous dire. » Cette expérience marquera éternellement Perpétue.

DIFFICILE TRANSITION

Pour des raisons de sécurité, Perpétue doit quitter le camp de Goma vers Nairobi, au Kenya. De là, Montréal devient la principale option qui s'offre à elle en tant que réfugiée.

La transition du sol africain au sol américain est difficile, surtout qu'elle n'a pas choisi d'y émigrer. Les repères sont absents et les membres de sa communauté sont peu nombreux. Montréal compte alors à peine 1000 personnes d'origine rwandaise.

Perpétue raconte sa détresse : « Quand je suis arrivée ici en 1997, là, c'était catastrophique. Ça, il faut le dire vraiment ! » Malgré tout le travail qu'elle avait fait dans le camp de réfugié-es, arrivée ici, elle n'arrive pas à faire ce qu'elle a à faire pour elle-même : « J'avais perdu mes repères sociaux, j'avais perdu toutes mes amies. Et je ne voyais pas comment j'allais retrouver le sens de ma vie et ma capacité d'agir telle que je l'avais avant. »

CONTRE LA DISCRIMINATION

Mais Perpétue est une battante. Depuis 1999, elle anime des discussions et a créé une pièce de théâtre visant à sensibiliser les entreprises au racisme et à la discrimination en milieu de travail.

Et selon ses dires, ce type d'initiatives en vaut la peine : « [À la fin des années 1990], ce n'était pas évident vraiment de se trouver un emploi, de se nicher quelque part. Il y avait beaucoup d'embûches. Il y avait même, disons, de la discrimination systémique. On en parle encore aujourd'hui, mais je crois qu'il faut reconnaître qu'il y a des efforts qui sont faits ici, au Québec, et que ça évolue. Il y aura toujours des cas ! C'est-à-dire, ces combats-là ne se terminent jamais. »

(Extraits de *Mémoires d'immigrantes*, 2018.)

LE JUMELAGE INTERCULTUREL POUR FACILITER L'INCLUSION

Le syndicat peut faciliter le jumelage interculturel pour permettre des rencontres entre les personnes et les familles de culture québécoise et celles d'ailleurs. Les bénéficiaires du jumelage sont les suivants :

- Le rapprochement interculturel entre les participantes et les participants (entre les jumelles, entre leur famille) ;
- La création d'un réseau social pour la jumelle ou le jumeau venu d'ailleurs (prévention de l'isolement et de la ghettoïsation) ;
- La diminution des préjugés de part et d'autre ;
- La pratique de la langue française telle qu'on la parle au Québec ;
- La connaissance des codes culturels d'ici et d'ailleurs ;
- L'intégration au travail, à la société québécoise et même au syndicat.

COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Pendant une année, à raison d'environ six heures par mois (par exemple, une journée, ou encore deux après-midi, ou bien une soirée et un avant-midi, etc.), les jumelles (un jumeau immigrant et un jumeau d'accueil) participent à différentes activités, comme :

- Se recevoir mutuellement pour un café ou un thé ;
- Assister à des concerts gratuits, à des parties de hockey locales, etc. ;
- Emmener la personne à découvrir la bibliothèque, les centres culturels, sportif, communautaire ;
- Participer aux fêtes nationales et aux activités sociales (tournois, épluchettes de blé d'Inde, festivals, fêtes de village ou de quartier, cabane à sucre, etc.) ;
- Faire participer la famille jumelée à des anniversaires de naissance (les anniversaires des enfants) et aux célébrations religieuses ou familiales (Pâques, Noël, etc.) ;
- Ramasser des fruits et des légumes (aller aux fraises ou aux pommes, etc.) et faire des randonnées ;
- Lire le journal ensemble et échanger nos perceptions sur l'actualité ;
- Participer ensemble aux activités du syndicat (assemblées générales, BBQ, etc.).



Photo : Logan Jeffrey



BAGAGES
(52 MIN 14 S)

Bagages donne la parole à des adolescentes et à des adolescents nouvellement arrivés à Montréal. Par des mises en scène théâtrales, ils font découvrir le récit de leur migration et de leur intégration. Malgré toute la fraîcheur de leur jeunesse, ils parlent de leur parcours avec une sagesse déconcertante, une émotion à faire chanceler les plus solides et une authenticité désarmante. À voir ! Disponible jusqu'au 1^{er} septembre 2022.

CONSEILS POUR LE JUMELAGE ET L'INCLUSION

LES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

Si le syndicat le souhaite, un organisme communautaire peut aider le comité exécutif à créer un petit programme de jumelage interculturel entre ses membres. La plupart des organismes qui accueillent les personnes réfugiées ou immigrantes, ainsi que ceux qui favorisent la régionalisation de l'immigration, sont en mesure de conseiller le syndicat en ce sens.



LE JUMELAGE INTERCULTUREL
(13 MIN)



Organismes participant aux programmes pour la régionalisation de l'immigration, pour l'accueil des réfugié-es ou pour l'accompagnement et le soutien à l'intégration (en date du 14 janvier 2020)

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

La Mosaïque

819 763-2263, info@mosaïque-at.ca

BAS-SAINT-LAURENT

Accueil et intégration

Bas-Saint-Laurent (AIBSL)

581 824-1662, accueil@aibsl.org

CENTRE DU QUÉBEC

Comité d'accueil international des Bois-Francs (CAIBF)

819 795-3814, info@caibf.ca

Regroupement interculturel de Drummondville (RID)

819 472-8333, info@riddrummondville.ca

CHAUDIÈRE-APPALACHES

Intégration communautaire des immigrants (ICI)

418 338-2050, ici.info@bellnet.ca

Le Tremplin Lévis, centre pour personnes immigrantes et leur famille

418 603-3512, info@letremplinlevis.com



CÔTE-NORD

Centre Alpha-Lira

418 968-9843, formation@centrealphalira.org

Centre Émersion

418 296-6388, emersion@emersion.qc.ca

ESTRIE

Service d'aide aux néo-Canadiens (SANC)

819 566-5373, sanc@sanc-sherbrooke.ca

Actions Interculturelles

819 822-4180, aide@aide.org

GASPÉSIE

Services d'accueil aux nouveaux arrivants (SANA) des MRC de la Gaspésie :

SANA Avignon

418 364-6660, poste 1, sana@cjeavbo.org

SANA Bonaventure

581 357-0122, sana@mrcbonaventure.com

SANA Côte-de-Gaspé

418 368-7500, pouvoir@globetrotter.net

SANA Haute-Gaspésie

418 763-2530, poste 240,
mrchg.immigration@globetrotter.net

SANA Rocher-Percé

418 689-2080, flamarre@rocherperce.qc.ca

LANAUDIÈRE

Comité régional d'éducation pour le développement international de Lanaudière (CRÉDIL)

450 756-0011, info@credil.qc.ca

Accueil multiethnique et intégration des nouveaux arrivants à Terrebonne et Mascouche (AMINATE)

450 492-7989, poste 30, info@aminante.qc.ca

LAURENTIDES

Centre d'orientation et de formation pour favoriser les relations ethniques traditionnelles (COFFRET)

450 565-2998, message@lecoffret.ca

Accès Accueil Action Basses-Laurentides pour l'immigration (ABL)

514 570-3313, ablimmigration@gmail.com

LAVAL

Carrefour d'intercultures de Laval (CIL)

450 686-0554, info@carrefourintercultures.com

Entraide Pont-Viau et L.D.R. (EPV)

450 663-8039, poste 236,
coord.immigration@gmail.com



MAURICIE

Service d'accueil des nouveaux arrivants en Mauricie (SANA Mauricie) :

SANA Maskinongé

819 228-9461, poste 2070,
sana@mrc-maskinonge.qc.ca

SANA Shawinigan

819 601-9222, sana@sanashawinigan.ca

SANA Trois-Rivières

819 375-2196, info@sana3r.ca

Stratégie Carrière

819 373-1726, info@strategiecarriere.com

MONTÉRÉGIE

Carrefour Le Moutier (CLM)

450 679-7111, info@carrefourmoutier.org

Centre de recherche d'emploi du Sud-Ouest (CRESO)

450 377-4889, information@creso-emploi.ca

Centre Sino-Québec de la Rive-Sud

450 445-6666, csqrs@qc.aira.com

Forum-2020

450 778-5139, forum-2020@live.ca

Intégration Compétences

450 464-4481, info@integrationcompetences.ca

L'Ancre

450 347-6101, st-jean@quartierdelemploi.ca

L'Orienthèque

450 730-0181, info@orientheque.ca

Maison de la famille des Maskoutains (MFM)

450 771-4010, accueil@mfm.qc.ca

Maison internationale de la Rive-Sud (MIRS)

450 445-8777, info@mirs.qc.ca

Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (SERY) :

Bureau de Granby

450 777-7213, info@sery-granby.org

Bureau de Brome-Missisquoi

450 266-4900, poste 296, info@sery-granby.org

MONTRÉAL

Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AIEM)

514 723-4939, info@aiemont.com

Accueil et liaison pour arrivants (ALPA)

514 255-3900, info@alpaong.com

Accueil pour Immigrants et Réfugiés du Sud-Ouest de Montréal/Centre PRISME (AIRSOM/PRISME)

514 364-0939, info@airsomprisme.org

Carrefour d'aide aux nouveaux arrivants (CANA)

514 382-0735, infocana@cana-montreal.org

Agence Ometz

514 342-0000, info@ometz.ca

Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrants(es) (ALAC)

514 737-3642, info@alac.qc.ca

Bienvenue à Notre-Dame-de-Grâce

514 561-5850, infobndg@gmail.com

Carrefour BLE

514 279-3669, cout@carrefourble.qc.ca

Carrefour de liaison et d'aide multiethnique (CLAM)

514 271-8207 info@leclam.ca

Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants (CARI Saint-Laurent)

514 748-2007, info@cari.qc.ca

Centre d'action bénévole de Montréal-Nord (CAB)

514 328-1114, poste 101 ou 105
sana@cabmtl-nord.org

Centre d'action sociocommunautaire de Montréal (CASCM)

514 842-8045, cascm@bellnet.ca

Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI)

514 856-3511, info@caci-bc.org

Centre communautaire des femmes sud-asiatiques (CCFSA)

514 528-8812, sawcc@bellnet.ca

Centre des femmes de Montréal (CFM)

514 842-4780, cfmwcm@centredesfemmesdemtl.org

Centre d'intégration multi-services de l'Ouest de l'Île (CIMOI)

514 305-1616, info@cimoi.com

Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)

514 932-2953, csai@centrecsai.org

Collectif des femmes immigrantes

514 279-4246, info@cfiq.ca

Comité d'éducation aux adultes de la Petite Bourgogne et Saint-Henri (CÉDA)

514 596-4422, info@ceda22.com

Hirondelle, service d'accueil et d'intégration des immigrants

514 281-5696, communication@hirondelle.qc.ca

La Maisonnée, Accueil Intégration Emploi

514 271-3533, info@lamaisonnee.org

Maison d'Haïti

514 326-3022, mhaiti@mhaiti.org

Projet Genèse

514 738-2036

Promotion-Intégration-Société nouvelle (PROMIS)

514 345-1615, info@promis.qc.ca

Service à la famille chinoise du grand Montréal (SFCGM)

514 861-5244, famille.chinoise@qc.aibn.com

Service d'interprète, d'aide et de référence aux immigrants (SIARI)

514 738-4763, info@siari.org



OUTAOUAIS

Accompagnement des femmes immigrantes de l'Outaouais (AFIO)

819 776-6764, info@afio.ca

Accueil parrainage Outaouais (APO)

819 777-2960, direction@apo-qc.org

Service Intégration Travail Outaouais (SITO)

819 776-2260, info@sito.qc.ca

QUÉBEC ET CHARLEVOIX

Centre multiethnique de Québec (CMQ)

418 687-9771, info@centremultiethnique.com

Les services de main-d'œuvre L'APPUI / SANA Charlevoix-Côte-de-Beaupré

1 877 702-7784 :

Bureau de Beaupré

Poste 523, sana.cotebeaupre@cje-appui.qc.ca

Bureau de Baie-St-Paul

Poste 223, sana.charlevoix@cje-appui.qc.ca

Bureau de La Malbaie

Poste 423, sana.charlevoixest@cje-appui.qc.ca

Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail (SOIT)

418 648-0822, info@soit.quebec



SAGUENAY — LAC ST-JEAN

Portes ouvertes sur le lac :

Bureau de Saint-Félicien

418 307-5058, poste 2273,
info@portesouvertessurlac.org

Bureau d'Alma

418 212-8000, poste 1,
integrationLSJE@portesouvertessurlac.org

Bureau de Dolbeau-Mistassini

418 276-3626, poste 2255,
integrationmc@portesouvertessurlac.org

Groupe Inclusia / SEMO Saguenay

418 548-3445, info@groupeinclusia.com

TOUS LES MEMBRES DE LA TCRI

Par région :

<http://tcri.qc.ca/membres/par-region-ville>

Région de Montréal :

<http://tcri.qc.ca/membres/par-arrondissement>

RÉFÉRENCES

L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ARRIVANTS

- BEAUDOIN, Danielle et Ivanoh DEMERS. *Ils m'ont donné une chance et ils m'ont engagé*, [Reportage en ligne sur les succès d'intégration dans la région de Granby], Granby, Radio-Canada, 11 octobre 2019. <https://ici.radio-canada.ca/recit-numerique/218/immigration-granby-recette-integration-retention-immigrants-sery>
- CARIGNAN, Nicole, Myra DERAÏCHE et Marie-Cécile GUILLOT. *Jumelages interculturels : Communication, inclusion et intégration*, [Document PDF], Québec, Presses de l'Université du Québec, 2015.
- LE CAPITAINE, Jean-Yves. « L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : l'exemple des jeunes sourds », revue *Empan*, [En ligne], n° 89, Toulouse, Ed. Eres, 2013, p. 125-131. <https://www.cairn.info/revue-empan-2013-1-page-125.htm>
- MÉRENTIÉ, Francesca. *La charge raciale et la diversité ethnoculturelle*, [Reportage écrit et capsule vidéo de 2.51 min. en ligne], Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1282296/charge-raciale-discrimination-racisme-diversite-ethnoculturelle-cap-sule-connaiss-voisin>
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES. *Cap sur l'intégration*, [En ligne], Montréal, TCRI, non daté, 5 p. http://tcri.qc.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme_Cap_sur_l-integration.pdf
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES. *Le jumelage interculturel*, Montréal, TCRI, non daté. jumelageinterculturel.wordpress.com/le-jumelage-interculturel/quest-ce-que-le-jumelage-interculturel/
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES. *Composer avec la complexité dans l'intervention psychosociale auprès des nouveaux arrivants*, [En ligne], Montréal, TCRI, 2017, 100 p. <http://tcri.qc.ca/publications/publications-recherche-action/334-composer-avec-la-complexite-dans-l-e28099intervention-psychosociale-aupr%C3%A8s-des-nouveaux-arrivants>
- W. WHITE, Bob, Danielle GRATTON et François ROCHER. *Les conditions de l'inclusion en contexte interculturel*, [Mémoire en ligne présenté à la Commission des relations avec les citoyens], Montréal, LABBRI, 10 février 2015. <https://cridaq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/03/WhiteGrattonRocherConditionsInclusion.pdf>

COMPRENDRE L'EXPÉRIENCE D'ÉMIGRER

- ADIB, Behzad. *Déracinés*, [Documentaire en ligne de 52 min sur l'expérience d'immigrants au Québec], Production Pimiento, Montréal, 2016. <https://ici.tou.tv/deracines/S01E01?lectureauto=1>
- AGENCE DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS. [Fiches d'information en ligne], Canada, The UN refugee agency (UNHCR), 2018-2019. <https://www.unhcr.ca/fr/salle-de-presse/publications/>
- ANCTIL, Pierre et El Hadji DIAW. « Sens et signification des solidarités intracommunautaires en contexte post-migratoire », revue *Vie Économique*, volume 7, n° 1, novembre 2015, 8 p. http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/24/242/RVE_vol7_no1_Ancil-Diaw.pdf
- HOUDE-SAUVÉ, Nicolas. *Briser le code*, [Film documentaire en ligne], Productions PicBois, Montréal, 2019. <https://briserlecode.tele-quebec.tv/>
- GLOBENSKY, Manon. *Retour sur la grande migration des Québécois et Acadiens à la fin du 19^e siècle*, [Reportage audio en ligne de 8 minutes, dans le cadre de la série « Nous, migrants »], Les Médias francophones publics, Montréal, non daté. <https://ici.radio-canada.ca/migrants-immigration-mfp/ecouter/document/segments/reportage/124893/nousmigrants-maine-francoamericains-hdm>
- LEFEBVRE, Mélissa et Paul TOM. *Bagages*. [Film documentaire en ligne], productrice : Karine Dubois, Montréal, 2017. <https://video.telequebec.tv/details/32224>
- Le rêve canadien*, [Film documentaire en ligne de 52 minutes], coproducteurs : Keep in News (France) et RCN (Colombie), Montréal, non daté. <https://ici.radio-canada.ca/tele/enquete/site/segments/reportage/66283/enquete-immigration-pays-canada-route-reve>
- Deuxième épisode: Le rêve canadien (la suite)*, [Film documentaire en ligne de 20 minutes], Montréal, non daté. <https://ici.radio-canada.ca/tele/enquete/site/segments/reportage/67151/enquete-immigration-route-refugies-frontiere>
- Mémoires d'immigrantes*, [dossier web en ligne sur l'expérience des femmes], Centre d'histoire de Montréal et le Collectif des femmes immigrantes du Québec, Montréal, 2018. <https://ville.montreal.qc.ca/memoiresdesmontrealais/memoires-dimmigrantes>
- Nous, migrants*, [Série audio en ligne, 20 portraits des expériences vécues par les personnes immigrantes], Les Médias francophones publics, Montréal, non daté. <https://ici.radio-canada.ca/migrants-immigration-mfp>

Cette fiche fait partie de la trousse d'information sur les relations interculturelles *Pour un syndicalisme inclusif*, disponible à csn.gc.ca. La trousse est composée de cinq fiches.

Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Idée originale :
Comité confédéral sur les relations interculturelles-CSN

Rédaction :
Marie-Hélène Bonin,
Service de recherche et de condition féminine-CSN

Design graphique :
Robert Devost graphiste Inc.

Production :
Service des communications-CSN

Dépôt légal :
BAnQ 2021 et BAC 2021

ISBN :
978-2-89501-114-9

