

GUIDE DES BONNES PRATIQUES INCLUSIVES

en matière d'immigration
et de diversité



La VRAIE Vie...
C'est aussi,
Un accueil réussi



Table des matières

Version 2022

Introduction	2
L'immigration sur le territoire de la MRC de Rivière-du-Loup	4
Les 9 clés de l'accueil réussi	6
SE PRÉPARER - 3 clés	6
ACCUEILLIR - 3 clés	7
D'INTÉGRER À INCLURE - 3 clés	8
Le savoir-être - Une posture permettant le « bien vivre ensemble »	12
Comprendre la courbe d'adaptation culturelle	12
Gérer les attentes	12
La francisation	12
La communication interculturelle efficace	13
Accepter la différence	13
Les outils	14
Développer et adopter une politique en matière d'accueil, d'intégration et d'enracinement des personnes immigrantes ou issues de la diversité	14
Développer des moyens soutenant les nouveaux arrivants dans leur parcours	17
Consulter et se référer	18
Définitions	20
Lexique sur les statuts	22
Les partages de compétences en matière d'immigration	23
Ressources en matière d'accueil et d'intégration	24
Bibliographie	27

Introduction

Au printemps 2021, en complémentarité des actions déjà en place, la MRC de Rivière-du-Loup a souhaité amorcer l'élaboration d'un plan d'action en matière d'immigration afin d'ajouter des leviers d'action, mieux reconnaître et faire reconnaître, dans la communauté, l'importance de la diversité et favoriser le passage de l'inclusion à l'enracinement des personnes issues de l'immigration dans notre MRC.

Le plan d'action s'inscrit dans le programme d'appui aux collectivités (PAC) du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et vise à identifier les enjeux en matière d'attraction, d'intégration citoyenne, d'établissement durable et de pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles.

Vision

Notre MRC est un milieu de vie accueillant et inclusif qui assure une communication interculturelle et une mise en valeur de la diversité, afin de favoriser le passage de l'inclusion à l'enracinement de tous dans notre milieu. Mobilisé, informé et sensibilisé, l'ensemble de la population contribue positivement à cette responsabilité partagée. La MRC, les villes et les municipalités, les partenaires du milieu, tant au niveau scolaire, économique, de la santé, communautaire, les entreprises ainsi que la population en général travaillent en complémentarité pour déployer les conditions gagnantes d'un accueil global.

Valeurs

Par ce présent plan d'action, la MRC de Rivière-du-Loup s'harmonise autour des valeurs suivantes :



Écoute



Ouverture



Bienveillance



Respect



Accueil global

Objectifs de ce guide

Ce document s'adresse aux villes et municipalités du territoire et existe pour :

- aider à jouer le rôle de premier plan à l'accueil des nouveaux arrivants/personnes issues de l'immigration;
- positionner la MRC, ses villes et ses municipalités comme une région accueillante et inclusive pour les gens qui décident de s'y établir;
- mobiliser les acteurs du milieu en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux résidents;
- favoriser l'enracinement des nouveaux résidents de la région par un meilleur accueil et une meilleure intégration de ceux-ci à leur nouveau milieu de vie.

L'engagement des milieux

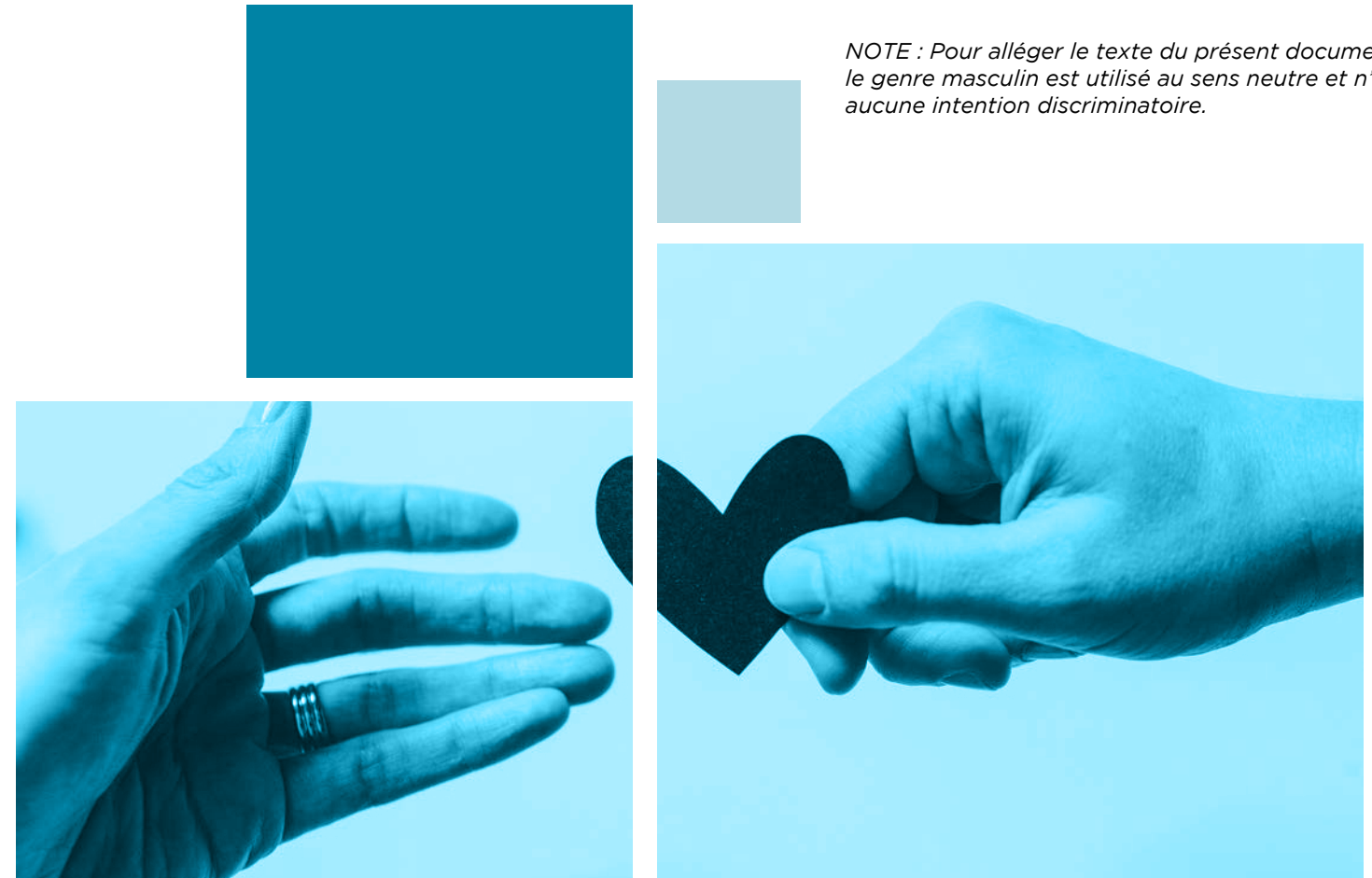
Pourquoi et comment outiller le milieu municipal en matière d'immigration?

Les milieux municipaux sont au centre des vies de tous les jours. Ils sont un exemple à suivre et sont le cœur de la communauté.

Pour les villes et les municipalités, gérer l'immigration et accueillir la diversité, cela veut dire :

- travailler en complémentarité les uns avec les autres;
- créer et maintenir les conditions propices pour favoriser l'établissement durable des personnes immigrantes;
- faciliter le développement de relations interculturelles;
- prévenir et contrer les préjugés;
- favoriser l'inclusion et l'ouverture à la diversité;
- contribuer à adapter les pratiques et les services municipaux afin de tenir compte des besoins spécifiques.

NOTE : Pour alléger le texte du présent document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et n'a aucune intention discriminatoire.



L'immigration sur le territoire de la MRC de Rivière-du-Loup

Ce qui se vit sur le territoire en immigration est révélateur d'une accélération des transformations sociologiques et démographiques que nous vivons.

Pour comprendre la réalité, voici quelques pointeurs :

Le parcours

Les personnes peuvent y arriver par le biais de différentes trajectoires. Bien que non exhaustifs, et loin d'entrer dans les détails techniques ou la réalité de statuts*, voici des éléments qui peuvent démontrer le caractère multifacette des réalités humaines qui embrassent notre région :

- La curiosité et l'envie d'aventure et de changement de vie de certains individus, déjà au Québec, ou pas.
- Les étudiants étrangers qui étudient, d'une part, et qui souvent veulent rester après leur diplomation.
- Les individus qui viennent travailler temporairement (exemple des travailleurs agricoles), quelques mois, souvent pour des postes saisonniers.
- Les individus qui répondent encore ici au besoin d'un employeur, et qui viennent travailler pour du long terme (12 à 36 mois). Leur long séjour permet plus facilement d'avoir envie de se projeter dans une installation permanente.
- Les individus qui arrivent par le biais de regroupement familial (une personne est déjà ici depuis un moment et souhaite faire venir un ou des membres significatifs pour elle).

* Il vous est suggéré de vous référer au lexique à la fin du guide pour mettre en perspective le contexte des statuts.

Ces détails sont importants pour bien comprendre toutes les nuances.

***NOTE**
Les statistiques sont une photographie statique dans le temps. Parce que la réalité évolue rapidement, nous vous suggérons de vous référer aux sources pour avoir le portrait le plus contemporain.

Le pays d'origine

Dans la MRC de Rivière-du-Loup, les personnes immigrantes proviennent d'approximativement 45 pays.

Nous retrouvons des gens originaires de la France, du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), du Mexique, des Philippines, de la Colombie, de la Chine et d'Haïti.

Cette donnée est estimative et ne repose pas sur une statistique précise, mais davantage sur la mise en lien des explications des gens des milieux.

Source : Centre local de développement de la région de Rivière-du-Loup

Les étudiants-des chiffres

Les étudiants internationaux se dénombrent comme suit : (par année d'entrée en scolarité)

Année	Établissements			
	Cégep	CFP	Francisation	Centre de services scolaire
2019	123	2	83	187
2020	37	1	50	185
2021	112	13*	50*	-

*Inscriptions supplémentaires possibles lors de la demande de statistiques en novembre 2021

Source : Les établissements d'enseignement du territoire de la MRC de Rivière-du-Loup

Le travail

La raison la plus fréquemment évoquée comme motif d'immigration est l'immigration économique (59,4 %), suivie du regroupement familial (36,8 %).

Source : Statistique Canada-Recensement 2016

Homme-femme

Au recensement de 2016, on constate la parité : 49,5 % des personnes immigrantes étaient des femmes alors que 50,5 % étaient des hommes.

Source : Statistique Canada-Recensement 2016

L'établissement

Personnes nouvellement établies sur notre territoire qui ont utilisé les services d'accompagnement individuel en immigration du CLD.

Année	Nombre
2019	118
2020	131
2021	120

Source : Centre local de développement de la région de Rivière-du-Loup

Les 9 clés de l'accueil réussi

Une bonne planification est le point de départ d'un accueil réussi.

SE PRÉPARER - 3 clés

Clé 1 : Les avantages de la préparation pour la municipalité

- Des équipes en place informées, sensibilisées et mieux outillées pour accueillir et intégrer le nouvel arrivant.
 - Prévoir et gérer le temps d'accueil avec du contenu d'accompagnement. C'est un investissement et non une perte de temps!
 - Utiliser des outils d'intégration (ex : trousse). Cela encadre le nouvel arrivant (immigrant ou non) et permet de renforcer les notions d'attractivité de notre territoire et la perception du « il fait bon vivre chez nous » ... Clé de voûte de l'appartenance.

Clé 2 : Se préparer et être capable de bien communiquer nos propres besoins

- Se préparer permet de se connaître et comprendre quelles sont les attentes, tant celles des municipalités que des nouveaux arrivants.
 - Connaître nos besoins et nos attentes permet de nous assurer de travailler le « vivre ensemble » sur les bases positives du départ.
 - Connaître nos besoins et nos attentes permet de cultiver la bienveillance dès le départ et crée alors l'ouverture à l'autre.

Clé 3 : Se préparer et être capable de bien communiquer pour répondre à leurs besoins

- Préparer tous les documents nécessaires (documents informatifs- activités ou autres, guide d'accueil du citoyen, etc.).
- Organiser une rencontre informative.
- Préparer votre personnel (les aviser de l'arrivée d'un nouvel arrivant, etc.).
- Préparer un jumelage si nécessaire (choix de la personne qui jumellera, préparation du contact).

ACCUEILLIR - 3 clés

Accueil : Définition

Manière de recevoir quelqu'un ou manière dont quelqu'un accepte quelqu'un ou quelque chose.

Pour accueillir, il est donc primordial de capitaliser au départ sur :
Notre capacité collective à savoir recevoir et accepter l'autre.

Clé 4 : Un accueil chaleureux et personnalisé dès l'arrivée

Se poser les bonnes questions est fondamental :

- Y a-t-il une stratégie dans notre ville/municipalité pour accueillir les nouveaux arrivants?
- Comment les accueille-t-on?
- Qu'est-ce qui fait en sorte que nous les accueillons bien?
- Comment pourrions-nous mieux faire?
- Comment pourrions-nous collaborer et construire avec d'autres acteurs du milieu (municipalités, service d'accueil, comité loisir, comité de développement, communauté, etc.) pour bonifier nos pratiques?

Thématiques qui devraient teinter nos pratiques :

- Accueillir la diversité dans notre communauté.
- L'attractivité dans le processus d'accueil.
- Élaborer ou mettre à jour notre stratégie d'accueil des nouveaux arrivants.
- Mobiliser notre équipe de travail et/ou de citoyens pour en faire des agents d'accueil dans la collectivité; mieux encore, des ambassadeurs.
- Mieux comprendre et communiquer avec nos citoyens issus de l'immigration.
- Développer le sentiment d'appartenance de nos citoyens à notre collectivité.
- Développer la lunette interculturelle en continu.

Clé 5 : Être proactif dans la recherche des personnes nouvellement arrivées et tenir à jour une liste de ces personnes

Se poser les bonnes questions est fondamental :

- Y a-t-il des personnes immigrantes qui vivent dans notre ville/municipalité?
- Les résidents sont-ils ouverts à la diversité culturelle et envers les personnes venues d'ailleurs?
- Les acteurs municipaux (élu, comités, services, etc.) sont-ils sensibilisés à la réalité distincte et aux besoins de personnes nouvellement arrivées?

Clé 6 : Référencer les personnes nouvellement arrivées aux services appropriés et collaborer avec les bonnes ressources

Se poser les bonnes questions est fondamental :

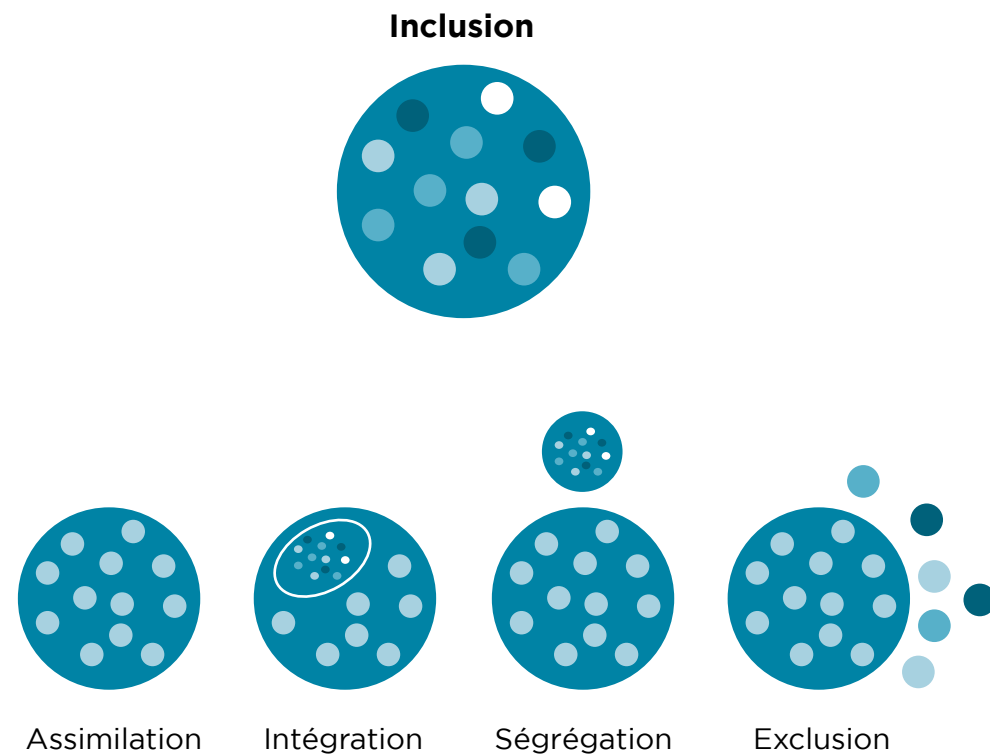
- Suis-je capable d'accompagner seul la personne?
- Ai-je assez de connaissances de son statut pour lui fournir les bonnes informations?
- Puis-je travailler conjointement avec d'autres organismes pour accueillir la personne et lui offrir tous les services dont elle a réellement besoin?

Des références se retrouvent à la fin de ce document.

Nous vous invitons à les consulter.

D'INTÉGRER À INCLURE - 3 clés

Puisqu'une image vaut mille mots!



L'inclusion repose sur des valeurs fortes et sur le principe des responsabilités partagées. Pour inclure, il faut avoir à cœur que les personnes restent parmi nous et s'enracinent sur notre territoire.

Clé 7 : Des valeurs fortes

Puisque la MRC de Rivière-du-Loup porte en elle les valeurs précitées en introduction, il est fondamental, dès le départ, d'atteindre l'équilibre entre le Faire et l'Être.

Ces valeurs sont le pivot de ce virage :



L'Écoute :

- Prêter attention à ce que quelqu'un dit pour l'entendre et le comprendre.
- Accepter d'entendre ce que quelqu'un a à dire, lui donner audience.
- Tenir compte de ce que dit quelqu'un.



La Bienveillance :

- Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui.
- Bonté, altruisme, bonne volonté, bon vouloir, douceur, humanité.



L'Ouverture :

- Fait, possibilité pour quelqu'un, un groupe, de contacter, de comprendre, de connaître quelque chose qui est extérieur à son milieu habituel.
- Aptitude à comprendre des questions diverses et nouvelles; à admettre des points de vue opposés.
- Attitude visant à des rapprochements avec autrui.



Le Respect :

- Sentiment qui porte à accorder à quelqu'un de la considération, en raison de la valeur qu'on lui reconnaît.
- Considération que l'on porte à une personne avec le souci de ne pas lui porter atteinte.
- Tolérance, compréhension, indulgence, largeur d'esprit.



L'ensemble de ces valeurs engageront la communauté vers

L'Accueil Global Inclusif

Il est donc incontournable de teinter toutes les actions, les prises de position, dans le sens de l'inclusion des différences.

Clé 8 : Un principe de responsabilité partagée

Pour que l'inclusion fonctionne, il faut que nos efforts et nos actions soient partagés et aillent dans les deux sens.

Puisque ce principe existe dans tout ce qui demande de l'effort de part et d'autre, mais que nous devons respecter l'effet de nouveauté pour les personnes nouvellement arrivées, il est de notre responsabilité de tendre la première main.

Pistes pour inclure :

Organiser des activités qui favorisent les échanges interculturels afin d'établir des liens entre tous les membres de la communauté.

Idées :

- Fête des voisins aux saveurs du monde.
- Initiation à un sport d'hiver avec de nouveaux arrivants.
- Organiser un événement pour célébrer et valoriser les diversités culturelles, etc.
- Déployer des ateliers de cuisines collectives aux saveurs du monde.
- Organiser un événement avec un principe universel, où tous s'y retrouvent (une corvée pour l'environnement, une marche pour les saines habitudes de vie, etc.).

Dans un sens...

Sensibiliser la communauté à l'importance de bien accueillir et inclure les nouveaux arrivants.

Car l'accueil, c'est l'affaire de tous!

Idées :

- Inviter les résidents à souhaiter la bienvenue à leurs nouveaux voisins.
- Les inviter à une activité.
- Faire une marche dans le quartier, le village.
- Leur parler de l'histoire du quartier, du village, des services.
- Préparer les organismes pour qu'ils soient capables d'expliquer leur service de façon adéquate et que leur recrutement (si besoin de bénévoles) soit adapté.

Comme de l'autre...

Inviter les nouveaux arrivants à s'engager dans votre communauté (activités, comités, vie municipale, jardins communautaires, etc.).

Idées :

- Réaliser un sondage auprès des nouveaux arrivants déjà dans votre municipalité pour connaître leur avis sur l'accueil qu'ils ont reçu, leur sentiment de bien-être dans la communauté et leurs besoins.
- Créer un petit comité consultatif de nouveaux arrivants pour qu'il contribue à donner des suggestions et des pistes d'amélioration pour adapter les activités et services.
- Faire circuler les offres de bénévolat.

Clé 9 : Créons l'envie qu'ils restent parmi nous!

Devenir louterivien à part entière, c'est développer un sentiment d'appartenance.

Dans cette optique, nous devons regarder avec une visée long terme de nos actions.

Idées :

- Encourager la représentativité des communautés culturelles dans tous les secteurs d'activités.
- Faire valoir les réussites des personnes immigrantes établies.
- Promouvoir l'accès à la propriété.
- Soutenir les personnes immigrantes dans l'obtention d'emplois qui correspondent à leurs aspirations.
- Favoriser l'implication sociale des personnes immigrantes au sein du milieu.

Finalement, communiquer les bonnes pratiques met en lumière et accroît l'appartenance.

Communiquer :

- Tout d'abord, mettre en avant l'importance de la diversité culturelle et sa richesse dans nos communautés.
- Ensuite, mettre en lumière les activités d'accueil et les bons coups.
- Enfin, miser sur différents canaux de communication pour atteindre les différents publics visés : réseaux sociaux, journal municipal, communiqué de presse.



Le savoir-être Une posture permettant le « bien vivre ensemble »

Différents éléments permettent de valoriser le savoir-être.

Comprendre la courbe d'adaptation culturelle

En quittant leur pays d'origine, la plupart des personnes traversent une période de déstabilisation.

La personne avant de quitter naviguera entre rêve, préparation motivée, deuil, sensation de détachement face à la vie présente, l'espoir tourné vers le futur.

À l'arrivée en terre d'accueil, le nouveau et la découverte peuvent laisser place à la désillusion de la perte (le mal du pays), la fatigue, la perte des repères, les inquiétudes et le sentiment d'isolement.

L'entre-deux c'est l'adaptation progressive. Dans ce processus, la recherche d'équilibre existe entre ressembler aux membres de la société d'accueil et la peur de perdre son identité. Entre en jeu le processus de déconstruction et reconstruction.

L'aboutissement est une nouvelle direction composée d'acceptation à connaître le nouvel environnement, une mise en place de plans plus adaptés à la réalité présente, avec de l'acceptation à se réorienter et de la participation active à la société.

.... Survient alors qu'on ne voit plus la personne comme immigrante, mais comme une personne.

Un homme, une femme, une citoyenne, un citoyen, un père, une mère, un enfant, un humain faisant partie de la communauté.

Savoir-être, c'est comprendre avec bienveillance ce processus d'adaptation culturelle. Il faut :

- faire preuve d'ouverture et cultiver une attitude inclusive;
- faciliter les processus d'arrivée dans la communauté, facilitant l'embauche et le maintien à l'emploi;
- manifester de l'intérêt à l'égard de la personne;
- manifester de l'intérêt à l'égard de sa famille.

Gérer les attentes

Pour diminuer les déceptions de chaque côté, nous devons valider différents principes :

- Quel genre d'environnement la communauté peut-elle offrir à son nouvel arrivant?
- Dans quel contexte vit-il son arrivée (quel est son statut, a-t-il un emploi, a-t-il un véhicule ou du transport pour aller à l'emploi, a-t-il des enfants, des services de garde sont-ils accessibles? ...)
- Est-ce que le nouvel arrivant est en maîtrise de sa situation?
- Arrivons-nous à nous comprendre?

La francisation

La barrière de la langue est évidemment un enjeu d'intégration. Si le français ne fait pas partie des connaissances de la personne choisie, le processus de francisation est une des clés du succès de son parcours d'immigration et d'enracinement.

Gage de bonne communication, la langue française est la pierre angulaire de notre capacité de construire.

Des références en francisation se retrouvent à la fin de ce document. Nous vous invitons à vous y référer.

La communication interculturelle efficace

Pendant le processus de francisation de la personne, nous devons tendre la première main.

En d'autres mots, pour nous comprendre et bien communiquer, il est essentiel de faire les premiers pas.

Porter attention dans notre groupe de travail, à la maison, au sein de nos activités à :

- être à l'écoute;
- parler lentement;
- avoir une volonté d'échanger;
- éviter les acronymes, les jargons, les expressions locales;
- résister au réflexe de parler trop fort lorsqu'on ne se sent pas compris. Cela peut être vu comme une marque d'agressivité;
- être attentif et au fait de tout. Même la manière de dire les choses cache de l'information;
- observer un temps avant de réagir;
- reformuler à l'autre ce que vous ne comprenez pas du message qu'il vient de vous communiquer;
- être attentif au silence. Il peut avoir un sens différent selon les cultures;
- prendre des pauses pour laisser parler l'autre et surtout pour qu'il puisse avoir le temps de réfléchir dans sa langue maternelle;
- utiliser des images;
- aller chercher la rétroaction pour s'assurer de la compréhension;
- être dans un ton neutre pendant la conversation;
- manifester un intérêt vrai et authentique durant les échanges;
- s'attendre à ce que l'autre puisse avoir des réactions émotives (positives ou négatives) qui peuvent sembler parfois inappropriées;
- apprendre la logique interne de l'autre culture. Faire le lien entre les apparences, les comportements, les valeurs;
- référer aux organismes de soutien possibles (francisation - jumelage).

Accepter la différence

Se reconforter dans notre normalité à ressembler à ce qui existe autour de nous et juger l'autre est humain. Cependant, entretenir une notion de supériorité que nous pouvons avoir de nous-même manifeste, inconsciemment, un rejet de la différence. Si cette différence est maintenue trop activement dans une communauté, on disperse l'enthousiasme relié à l'appartenance au groupe et on restreint la capacité à garder la bonne entente.

Les solutions sont simples :

- Faire preuve de sensibilité et être à l'écoute de la situation.
- Être conscient des stéréotypes et des généralisations - S'abstenir de généraliser.
- Examiner les différences et les similarités - Être à l'écoute, encore.
- Reconnaître l'existence des différentes échelles de valeurs - Convenir que nous sommes « l'étrange » de quelqu'un d'autre!
- Manifester du respect.
- Manifester de la souplesse.
- Faire preuve de tolérance à l'égard de ce qui est ambigu.
- Faire preuve de patience.

Passer du

« Nous Autres »
à
« Nous Tous »

Les outils

Développer et adopter une politique en matière d'accueil, d'intégration et d'enracinement des personnes immigrantes ou issues de la diversité

Une politique d'accueil de nouveaux arrivants doit être adaptée aux personnes issues de l'immigration, ou issues de la diversité.

En effet, en vue d'amorcer, reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination, un pas doit être fait en ayant, dès lors, une politique avec des principes forts.

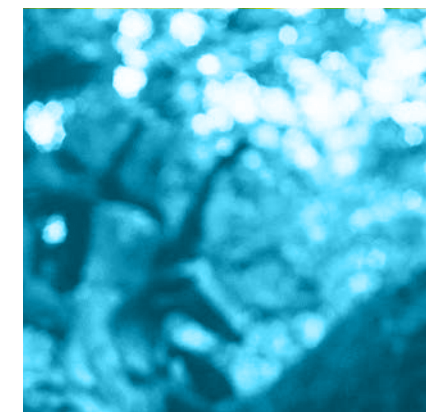
Pour vous inspirer, voici quelques éléments et principes directeurs qui sont l'assise d'une politique d'accueil qui valorisera le succès de votre démarche inclusive :

Éléments :

- La Ville ou la municipalité de xxxxxx est convaincue que l'immigration peut être une source d'enrichissement multiple, de prospérité et de maintien du niveau de vie pour l'ensemble des citoyens.
- Conjuguée à d'autres facteurs, l'immigration contribue à freiner le vieillissement de sa population et le déclin démographique qui guette son territoire, et ce, avec toutes les conséquences qui en découlent.
- La Ville ou la municipalité de xxxxx considère la promotion, l'accueil, l'intégration, le rapprochement interculturel et l'enracinement des nouveaux arrivants comme des actions à privilégier. En collaboration avec les acteurs concernés et surtout avec les citoyens, la Ville ou la municipalité de xxxxx veut assumer un leadership partagé. Cette approche favorisera l'atteinte des objectifs correspondant aux attentes de chacun des partenaires.
- Le succès de la réalisation de la présente politique repose sur une responsabilité partagée qui concerne, évidemment, tous les acteurs œuvrant auprès de la population immigrante, notamment les organismes partenaires impliqués dans l'élaboration de la politique. Cette responsabilité engage aussi l'ensemble des organismes qui travaillent au développement de notre région, la communauté qui habite cette ville ou municipalité, ainsi que les personnes immigrantes elles-mêmes en tant que premières concernées. Les divers partenaires impliqués en immigration reconnaissent cependant que la Ville ou la municipalité xxxxx doit exercer un rôle de leader dans ce domaine, un rôle qui non seulement lui est reconnu, mais qui est largement souhaité par tous.
- Concrètement, la Ville ou la municipalité de xxxxxx inscrit l'accueil, le rapprochement interculturel et l'intégration des personnes immigrantes dans ses priorités, et ce, dans le cadre des compétences qui lui sont dévolues, des moyens à sa disposition, de même que dans le respect de la volonté et des attentes de la population.

Principes directeurs :

- Nous reconnaissons l'importance de l'arrivée de nouveaux résidents sur le territoire comme levier de développement social, économique, culturel et d'enrichissement collectif.
- Les Québécois de toute origine doivent bénéficier de l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale afin de pouvoir réaliser leur potentiel, concrétiser leurs aspirations et participer pleinement à la vie sociale, économique, politique de notre communauté.
- La qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux résidents, dans leur nouveau milieu de vie, joue un rôle important dans leur décision d'y demeurer de façon permanente. Autrement dit, ils doivent rapidement comprendre ce qu'ils peuvent apporter à la communauté et ce que la communauté peut leur apporter.
- Les services offerts à l'échelle locale, comme les services à la famille, les arts, la culture et les loisirs, l'emploi et l'accès à la propriété jouent un rôle majeur dans le processus d'établissement des nouveaux résidents. Ils sont des vecteurs d'intégration forts, c'est pourquoi les personnes doivent être informées de l'existence de ces services dès leur arrivée, voire le plus tôt possible dans leur processus d'établissement.
- Nous reconnaissons l'importance de la collaboration et de la communication au sein des différentes municipalités et organisations du territoire en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux résidents.



Développer des moyens soutenant les nouveaux arrivants dans leur parcours

Dans votre ville ou municipalité, voici les possibilités de contenu d'une boîte à outils facilitant l'accompagnement de vos nouveaux arrivants :

Trousse d'accueil

- Contenu - incluant le **guide du citoyen***
- Lettre du maire ou de la mairesse
- Calendrier annuel des collectes
- Publication récente du bulletin municipal
- Dépliant de l'offre culturelle, sportive
- Dépliants de différents organismes
- Carte géographique et visuelle des endroits de vie ou commerces

Comité d'accueil

Qui a la charge de rencontrer les nouveaux arrivants ou d'organiser les activités

Cadeau de bienvenue

- Pourrait être offert en mains propres, à la maison, par un élu
- Web : Centralisation des informations sur vos sites internet
- Web et bulletins municipaux : Mise en place d'une section « nouvel arrivant » sur le site Internet de chacune des municipalités. Sections de témoignages (parcours) de nouveaux arrivants

Activités permettant la sensibilisation de toute la population

- 5 à 7 de bienvenue ou journée des nouveaux arrivants (activités récurrentes dans une année)
- Événements locaux prévus (ex. : Fêtes des voisins) avec un kiosque pour les nouveaux arrivants
- Cérémonie d'accueil
- Tour guidé de la ville - municipalité
- Tour guidé des organismes ou services utiles (présentation de personnes clés)

Activités permettant la visibilité des personnes concernées

- Organisation d'activités interculturelles (ex. : Fête thématique - histoire des noirs)
- Organisation d'activités d'échanges et de réseautage
- Organisation d'événements invitant à s'engager dans la communauté (activités, comités, vie municipale, jardins communautaires...)
- Création de podcasts par et pour les nouveaux arrivants

*Note

La MRC prévoit, dans son plan, diverses activités de formation des milieux et la conception d'un guide d'accueil du nouveau citoyen et sert de vecteur informatif à votre virage dans la préparation de vos trousse.

N'hésitez pas à contacter le département de Développement social de la MRC en cas de besoin.

Consulter et se référer

Pour vous aider, pour votre personnel ou pour répondre directement aux besoins des nouveaux arrivants, voici différents types de références :

- Définitions
- Lexique sur les statuts
- Compréhension sur les partages des compétences en matière d'immigration
- Ressources en matière d'accueil, d'intégration et d'inclusion

Ne pas oublier que l'importance de s'informer et d'informer les autres passe par la facilité de consultation et de référencement :

- Mettre à la disposition, sur vos sites, toutes les informations pertinentes; situées à un endroit intuitif à la recherche et faciles d'accès.
- Référer les individus aux bons endroits, aux bons organismes et aux personnes-ressources habilitées à simplifier la réalité des nouveaux arrivants.



Définitions

Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)

Document officiel délivré par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI) au nom du gouvernement du Québec, confirmant la décision d'acceptation d'une candidature - Cette personne désirant séjourner de façon temporaire au Québec pour y travailler, y étudier ou pour y recevoir un traitement médical.

Certificat de sélection du Québec (CSQ)

Document officiel délivré par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI) au nom du gouvernement du Québec, confirmant la décision de sélection d'une candidature - Cette personne désirant s'établir de façon permanente au Québec.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice de ses droits et libertés. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

Enracinement

Fait, pour quelqu'un, de ressentir un attachement profond pour quelque chose; d'avoir des liens étroits avec quelque chose.

Francisation

Au Québec, processus par lequel une personne non francophone apprend et adopte le français comme langue d'usage normal et habituel dans différents domaines de la vie sociale, dont le travail.

Harcèlement

Conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique d'une personne. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Inclusion

Ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect des valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité de droits et de conditions.

Intégration

L'intégration repose sur l'engagement partagé, soit l'engagement collectif de la société à inclure les personnes de toutes origines et à soutenir l'intégration des personnes immigrantes ainsi que l'engagement individuel de chacune et de chacun à prendre part activement à la vie québécoise dans le respect du cadre civique commun.

Interculturalisme

Approche québécoise du vivre-ensemble en contexte de diversité ethnoculturelle qui commande la continuité et la vitalité du caractère distinct et francophone du Québec, ainsi que la reconnaissance et la valorisation de la diversité ethnoculturelle. L'interculturalisme mise sur une conception plurielle et dynamique de l'identité québécoise, sur une langue publique commune, sur le respect des droits et libertés de la personne et la lutte contre la discrimination, sur une éthique du dialogue et la médiation, mais aussi sur une conception de l'intégration basée sur un engagement partagé entre la société et les personnes immigrantes.

Il vise à favoriser l'établissement de relations interculturelles harmonieuses et à consolider un sentiment d'appartenance partagé par les Québécoises et Québécois de toutes origines, en misant sur la participation active à la société ainsi que sur le rapprochement et les échanges interculturels.

Personne issue de l'immigration

Expression utilisée pour désigner la personne qui est née à l'extérieur du Canada (personne immigrante) et celle née au Canada dont au moins un parent est né à l'extérieur du Canada (personne de deuxième génération).

Programme de l'expérience québécoise (PEQ)

Programme d'immigration visant à faciliter le passage du statut de résident temporaire au statut de résident permanent, aux étudiants étrangers diplômés du Québec, et aux travailleurs temporaires spécialisés.

Commentaire : Élément nécessaire au Québec à l'obtention de la résidence permanente.

Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ)

Programme d'immigration permettant de déclarer l'intérêt à immigrer au Québec de façon permanente. Les personnes ayant déclaré leur intérêt dont le profil correspond aux besoins du Québec et qui ont un bon potentiel d'intégration sont invitées à présenter une demande de sélection permanente. Les facteurs de sélection sont notamment la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec, les liens familiaux avec un résident du Québec, les caractéristiques du conjoint qui l'accompagnent, les enfants à charge et l'autonomie financière.

Résident permanent

Personne qui a les mêmes droits qu'un Canadien exception faite du droit de vote et du passeport canadien.

Glossaire MIFI (Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion)

<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2680403>

Lexique sur les statuts

Catégorie : Immigration économique - Travailleurs permanents (Statut résident permanent allant vers le statut de citoyenneté)

Travailleurs qualifiés

Ces personnes ont été évaluées en fonction de critères de sélection tels que leur scolarité, leur compétence linguistique et leur expérience de travail dans des postes de gestion, des postes professionnels ou des emplois techniques.

Gens d'affaires

- **Entrepreneurs** : Ces personnes se sont engagées ferme de démarrer leur entreprise dès leur arrivée.
- **Investisseurs** : Ces personnes doivent investir une somme importante au Canada afin de stimuler le développement économique et la création d'emplois au Canada.
- **Travailleurs autonomes** : Ces personnes doivent créer leur propre emploi au Canada et contribuer, de façon significative, à l'économie canadienne.

Catégorie : Immigration humanitaire

Demandeurs d'asile

Ces personnes font leur demande du statut de réfugié à la porte d'entrée au pays. Dès réception de leur demande, elles peuvent recevoir des prestations d'aide sociale et un permis de travail ouvert à de nombreux emplois. La durée d'étude de leur demande d'asile peut varier entre 2 et 5 ans. Lorsqu'acceptée, la personne réfugiée reconnue sur place peut alors faire la demande de résidence permanente et avoir le droit à la carte d'assurance maladie.

Réfugiés

Ces personnes sont sélectionnées par Québec à l'étranger et sont prises en charge par le gouvernement. À leur arrivée, elles ont un statut de résident permanent et reçoivent la carte d'assurance maladie, la carte de résidence permanente et d'assurance sociale. Elles ont droit de recevoir des prestations d'aide sociale jusqu'à l'obtention de l'emploi.

Catégorie : Regroupement familial

Ces personnes parrainées par un citoyen canadien ou résident permanent ont le droit de recevoir un statut de résident permanent en raison de leur lien (conjoint, partenaire, parent, grand-parent, enfant ou, plus rarement et sous certaines conditions, autre lien de parenté avec le parrain). La personne qui parraine est responsable de l'accueil et de l'intégration sociale et économique de la personne parrainée pour plusieurs années, selon les catégories.

Catégorie : Temporaire

Travailleurs agricoles

Ces personnes viennent combler une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. Elles sont acceptées pour une durée limitée de 8 mois, avec un permis de travail fermé (lié à un seul ou plusieurs employeurs). Les frais de transport, d'hébergement, de nourriture et frais médicaux sont assumés par l'employeur.

Travailleurs spécialisés

Ces personnes sont admises avec un permis de travail fermé à la suite des démarches effectuées par un employeur (qui doit justifier sa demande). La durée du permis de travail varie entre 1 an et 3 ans.

Étudiants étrangers

Ces personnes sont admises par les maisons d'enseignement supérieur ou professionnel. Elles peuvent travailler durant la période scolaire, sans nuire à leur cursus académique, et à temps plein durant la période estivale et les congés fériés. L'emploi ne peut pas commencer avant la date de début des cours.

Visiteurs

Ces personnes n'ont pas le droit de travailler, d'étudier, ni de faire du bénévolat. Elles sont admises pour une durée maximale de 6 mois. Permission de changer leur statut vers celui de travailleur temporaire sans sortir du pays, si une entreprise est prête à faire les demandes auprès des gouvernements.

Avertissement :

Ces informations peuvent changer rapidement. Il est privilégié l'utilisation de liens web officiels afin de demeurer cohérent avec des mises à jour qui pourraient survenir rapidement.

<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html>

Les partages de compétences en matière d'immigration

Responsabilités du Québec	Responsabilités du Canada
Niveaux d'immigration	
<ul style="list-style-type: none"> • Détermination du nombre de personnes immigrantes à destination du Québec. <p>Objectifs québécois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique de niveaux d'immigration qui permettent de recevoir un pourcentage de l'immigration égal à son poids démographique au sein du Canada. • Accueil d'un pourcentage du total canadien de réfugiés et de personnes en situation semblable au moins égal à son poids démographique au sein du Canada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des niveaux nationaux d'immigration en prenant en considération l'avis du Québec. • Niveaux d'immigration qui permettent au Québec de recevoir un pourcentage du total canadien correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec possibilité de dépassement de 5 %.
Sélection et admission	
<ul style="list-style-type: none"> • Sélection des ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir au Québec (ensemble du mouvement migratoire, à l'exception du regroupement familial et des personnes reconnues réfugiées sur place). • Délivrance du Certificat de Sélection du Québec (CSQ). 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des catégories générales d'immigration. • Définition des exigences statutaires (santé, criminalité, sécurité nationale). • Admission des personnes immigrantes : <ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'admission des personnes sélectionnées par le Québec si elles respectent les exigences statutaires. • Obligation de ne pas admettre les personnes qui ne satisfont pas aux critères de sélection du Québec. • Détermination de la recevabilité des demandes d'immigration permanente sur place. • Attribution de la résidence permanente. • Contrôle de santé, de criminalité et de sécurité nationale. • Exécution des mesures de renvoi.
Séjour temporaire	
<ul style="list-style-type: none"> • Consentement pour l'admission : <ul style="list-style-type: none"> • Étudiants étrangers (sauf la personne admise dans le cadre d'un programme fédéral d'assistance aux pays en voie de développement). • Travailleurs temporaires dont l'admission est régie par les exigences fédérales touchant la disponibilité de travailleurs canadiens. • Visiteurs qui veulent recevoir des soins médicaux. • Délivrance du Certificat d'Acceptation du Québec (CAQ). 	<ul style="list-style-type: none"> • Octroi d'une autorisation temporaire de séjour, d'études ou d'emploi.
Réalité de l'immigration économique seulement. Ce tableau présente une partie des données de la source (référer à la bibliographie).	

Ressources en matière d'accueil et d'intégration

Aide en immigration - Entreprise

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Direction régionale du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

Offre de services aux entreprises.

Le conseiller en immigration régionale offre un accompagnement de proximité aux entreprises de son territoire, en proposant les services suivants :

- Un accompagnement personnalisé : identification des besoins précis, vérification du niveau de préparation et prise en charge de l'entreprise.
- Un service d'information sur les programmes d'immigration et référencement aux services du Ministère.
- Un accompagnement pour faciliter l'intégration et la francisation des personnes immigrantes.
- Un service-conseil pour favoriser la reconnaissance des compétences des employés et employées formés à l'étranger.
- Orientation quant aux opportunités et aux outils les plus efficaces pour répondre aux besoins de recrutement de l'entreprise, notamment par le Portail employeurs et la participation aux missions de recrutement Journées Québec.
- Référencement aux services spécialisés en recrutement international du Ministère.
- Un soutien d'experts tout au long du processus.

Conseiller en immigration régionale

(Rivière-du-Loup, Basques, Témiscouata, Kamouraska)

DRBSLGIM@mifi.gouv.qc.ca | 418 646-1605

Aide en immigration - personnes immigrantes

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Territoire de la région de Rivière-du-Loup

Offre de services aux personnes.

Service gratuit **Accompagnement Québec** :

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

- vous établir au Québec (installation);
- découvrir la société québécoise (vie collective);
- apprendre le français (francisation);
- faire reconnaître vos compétences (reconnaissance des compétences);
- intégrer le marché du travail (emploi);
- vous informer sur les procédures d'immigration (démarches d'immigration);
- vous aiguiller vers les services des organismes partenaires du Ministère.

Pour vous inscrire : <https://arrima.immigration-quebec.gouv.qc.ca/>
Puis créer un dossier **Accompagnement Québec**

Ressources en matière d'accueil et d'intégration

Service d'accueil, d'établissement et d'intégration pour le territoire de la MRC de Rivière-du-Loup

CLD de la région de Rivière-du-Loup

Offre de services aux personnes immigrantes.

- **Préaccueil** sur 1-877 VRAIE VIE
- **Attraction**
 - Accompagnement dans la création de liens d'emploi
 - Accueil lors d'une entrevue d'embauche
- **Accueil et établissement**
 - Visite de la région
 - Information sur les divers services et activités
 - Soutien à l'installation
 - Aide à l'établissement social, culturel et économique de la personne et sa famille
 - Support pour différents besoins spécifiques
- **Intégration**
 - Suivi professionnel et social
 - Référence au besoin
 - Organisation d'activités de réseautage
 - Aide pour les démarches liées à l'immigration
- **Programme de jumelage interculturel**
 - Réseau d'entraide et soutien (entre accueillant et accueilli)
 - Pratique du français en situations réelles
 - Formation des jumeaux accueillants

Téléphone : 1-877 VRAIE Vie ou 418 862-1823
www.riviereduloup.ca

Aide à la francisation

Centre de services scolaire de Kamouraska/Rivière-du-Loup

Dans la région de Rivière-du-Loup, il existe de multiples solutions à cet effet.

Centre d'éducation des adultes, services de jour ou de soir.

Téléphone : 418 862-8277
Valérie Lepage
lepagev@cskamoups.qc.ca

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

Faciliter votre intégration en parlant français.

<https://www.quebec.ca/education/apprendre-le-francais/parler-francais>

Soutien des villes ou des municipalités

Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup

Référencement aux différents supports **en matière d'immigration**

Déploiement du Programme d'appui aux collectivités (PAC)

- Concertation
- Activités d'information et sensibilisation
- Guide des bonnes pratiques inclusives en matière d'immigration et de diversité
- Guide du nouveau citoyen
- Calendriers de formation en diversité culturelle

Téléphone : 418 867-2485
www.mrcriviereduloup.ca/immigration/

Bibliographie

Exemples de politiques

https://observatoirevivreensemble.org/sites/observatoirevivreensemble.org/files/politique_accuei_lintegration_retention_personnes_immigrantes.pdf

<https://contenu.maruche.ca/Fichiers/b14a2afc-9852-e611-80ea-00155d09650f/Sites/ff8cd75f-9a52-e611-80ea-00155d09650f/Documents/Politique-d-accueil-des-nouveaux-arrivants.pdf>

Trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et la diversité ethnoculturelle

https://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/BRO_trousse_municipalites.pdf

Exemple de guide d'accueil

<https://sanamatanie.files.wordpress.com/2022/03/pour-un-accueil-reussi-partout-en-matanie-2.pdf>

https://www.technocompetences.qc.ca/wp-content/uploads/2018/11/2016_Guidedesmeilleurespratiques_IntegrationQC_TECHNOComp%C3%A9tences.pdf

Exemple de guide de gestion

CLD de la région de Rivière-du-Loup - Guide pour les employeurs de la MRC

Tableaux de références

Gouvernement du Québec - Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion - www.midi.gouv.qc.ca - 2015

Politique Québécoise en matière d'IMMIGRATION, de PARTICIPATION et d'INCLUSION-Annexe - Le partage des responsabilités prévu à l'Accord Canada-Québec

Avec la participation financière de :

Québec 