

FICHE SYNTHÈSE DE LA 5^e RENCONTRE

Le 1^e Décembre 2021 s'est tenue la cinquième rencontre du *Labo Immigration – Inclusion–Participation*. Les **objectifs** de la rencontre étaient :

1. faire une rétrospective du travail fait en 2021 et annoncer le travail à venir en 2022;
2. connaître plus en profondeur certaines pratiques existantes pour la promotion de la pleine participation des personnes immigrantes;
3. réfléchir ensemble sur comment parler des sujets qui ont provoqué des discussions au sein du labo.

Pour répondre à ces objectifs, la rencontre a été organisée en trois temps :

1. présentation du travail fait au labo en 2021 et annonce du travail à venir en 2022;
2. table ronde de présentation de pratiques innovantes suivie d'une discussion ouverte;
3. présentation de quelques thèmes qui ont provoqué de discussion suivie d'un échange sur comment les aborder au sein du labo.

Cette fiche synthèse présente les éléments de discussion et de réflexion apportés lors du laboratoire à partir de chaque présentation.

Documentation d'appui du Labo 5, disponible sur la plateforme¹ :

- [Fiche Synthèse du Laboratoire Vivant 4](#)

1. LE LABO IMMIGRATION - INCLUSION - PARTICIPATION EN 2021 ET 2022

RÉTROSPECTIVE DU TRAVAIL FAIT EN 2021

L'équipe de recherche a fait le point sur le travail accompli au *Labo Immigration – Inclusion – Participation* en 2021, à savoir :

- 5 rencontres du laboratoire réalisées de février à décembre 2021;
 - identification des **dimensions de la pleine participation** des personnes immigrantes;
 - identification des **freins et conditions pour la pleine participation** des personnes immigrantes;
 - discussion autour des **actions et pratiques existantes pour la promotion de la pleine participation** des personnes immigrantes au Québec, au Canada et à l'international;
 - réflexions sur les **caractéristiques incontournables des pratiques inclusives et innovantes** pour la promotion de la pleine participation des personnes immigrantes;
- Activités de recherche;

¹ Disponible en format PDF à : <https://pleineparticipation.ca/>

- recension littéraire sur pratiques inclusives et innovantes de promotion de la pleine participation des personnes immigrantes;
- portrait des services du Volet 2 du Programme d'Accompagnement et de Soutien à l'Intégration (PASI) du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et l'Intégration (MIFI);
- portraits démographiques des personnes immigrantes au Québec et des personnes immigrantes utilisant les services du PASI/MIFI;
- recherche de terrain sur les besoins des personnes immigrantes.
- Rencontres sur l'avancement du projet tenu par l'Équipe de Recherche avec la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et avec le Ministère de Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

Ainsi, la première phase du travail, centrée sur la co-construction et l'avancement des connaissances, est arrivée à terme et nous passons à la deuxième phase du laboratoire, centrée sur l'innovation, l'expérimentation et l'évaluation des pratiques inclusives innovantes.

APERÇU DU TRAVAIL À VENIR EN 2022

L'équipe de recherche a proposé le travail à venir au sein du laboratoire pour 2022 :

- 5 rencontres (Labo 6 : le 2 février 2022; Labo 7 : le 6 avril 2022; Labo 8 : le 1 juin 2022; Labo 9 : été 2022 et Labo 10 : automne 2022);
- nouvelle dynamique de travail, adaptée à la phase d'innovation, d'expérimentation et d'évaluation;
- Participation accrue des membres du laboratoire en 2022, même dans l'organisation des rencontres;
- renforcement des échanges et la collaboration avec la TCRI et le MIFI.

2. TABLE RONDE D'INITIATIVES INCLUSIVES ET INNOVANTES

Aida Berberovic (Promis), Chantale Chénard (Émersion), Fatna Chater (SOIT) et Lyse-Pascale Inamuco (Black Hub Noir) ont présenté des initiatives existantes pour la promotion de la pleine participation des personnes immigrantes.

Ces initiatives se situent à différents niveaux d'action : travail de terrain localisé auprès des personnes, initiative de formation et consolidation de partenariat par quartier, collaboration municipale et régionale pour des services adaptés et auto-organisation visant des changements systémiques.

Un des points communs aux présentations est la centralité des réseaux : mise en réseau des personnes, mise en place de réseaux qui n'existaient pas avant et activation de réseaux existants vers des objectifs différents. Cette création et la mise en puissance des réseaux semblent être un ingrédient important des différentes pratiques et actions discutées.

Les tableaux aux pages 3 à 6 reprennent les éléments principaux des pratiques présentées.

ATELIER « TROUVER SA PLACE POUR DEVENIR UN ACTEUR DE CHANGEMENT » (PROMIS) Présenté par Aida Berberovic	
Description de l'initiative	- Série de six ateliers explorant la question: « <i>Trouver sa place dans une nouvelle société, est-ce seulement trouver un emploi, une résidence, élever sa famille, gagner sa vie?</i> ». 1 atelier de 2h / semaine - Destiné aux personnes immigrantes et aux québécois.e.s - Co-animé par une intervenante en intégration et en histoire orale et par un consultant en culture œuvrant à la mise en valeur du patrimoine immigrant.
Stratégies de pleine participation	- Activités variées favorisant l'expression de soi. - Invitation à l'action à partir des caractéristiques de chacun.e. - Posture créative et dynamique visant l'<i>empowerment</i>. - Acquisition de connaissances sur la société québécoise et discussions sur des sujets pertinents. - Réflexion sur sa propre identité. - Invitation à l'écoute, au partage et à l'engagement communautaire.
Défis rencontrés	- Recrutement des québécois.e.s. - Présence et rétention des participant.e.s d'un atelier à l'autre, absences minant le sentiment d'appartenance au groupe. - Manque de disponibilité des personnes immigrantes, cohorte peu diversifié(e) (genre, âge). - Absence d'une séance d'introduction pour le recrutement.
Résultats	➤ <i>Prise de confiance dans son expérience, son bagage, ses perceptions et sa parole.</i> ➤ <i>Découverte de soi autrement, identification des forces insoupçonnées qui découlent de son parcours individuel et qui peuvent faciliter son parcours d'intégration.</i> ➤ <i>Meilleure compréhension de la société d'accueil, avec ses bons et mauvais côtés, tout en se référant aux mauvais et bons côtés de sa société pour trouver des points communs.</i> ➤ <i>Renforcement de son sentiment d'égalité et son pouvoir de changer les choses.</i> ➤ <i>Découverte de pistes d'action et d'engagement dans son environnement immédiat.</i> ➤ <i>Création des liens avec les responsables de l'atelier et Promis, chose qui facilite les demandes d'assistance et d'accompagnement personnalisés.</i> ➤ <i>Création des liens entre les participants, des réseaux de contact pour échanger des informations, des outils et des solutions aux défis de l'intégration.</i> ➤ <i>L'engagement concret dans une action pour « trouver sa place », grâce au climat de confiance établi.</i> ➤ <i>Accès aux références permettant de s'orienter dans le foisonnement des informations disponibles, pour mieux répondre aux besoins personnels et professionnels d'intégration.</i>

MANICOUAGAN INTERCULTURELLE – SERVICES EN RÉGION ÉLOIGNÉE (EMERSION)

Présenté par Chantale Chénard

Description de l'initiative	• Début de Manicouagan Interculturelle en 2012. • Services déployés de manière globale dans la région : sensibilisation du milieu (citoyens, organismes, entreprises, intervenants), attraction et régionalisation des personnes immigrantes, services d'accueil et d'installation et soutien à l'intégration des personnes immigrantes. • Ententes PAC et PASI, permettant de travailler à plusieurs niveaux • Collaboration de tous les acteurs pertinents du milieu: services francisation, Cégep, centre de formation professionnelle, centre local d'emploi, élus, médias, tourisme, chambre de commerce, municipalité, comité des nouveaux arrivants, etc. • Facteur de réussite : collaboration régionale des acteurs en immigration de l'ensemble de la région Côte-Nord. • Arrimage des besoins de main-d'œuvre des entreprises avec les compétences des personnes immigrantes : sensibilisation à l'immigration, diffusion d'offres d'emploi, séances d'information sur la gestion de la diversité culturelle en entreprise, programme <i>Maintien en emploi</i>, etc.
Stratégies de pleine participation	• La participation des conseillères en intégration : rôle d'intervenant-pivot, rôle d'accompagnement (présenter les ressources disponibles, faire un premier lien avec les organisations, assurer le suivi des démarches). • Mise en valeur les personnes immigrantes en les invitant à collaborer aux projets et activités dans la région : Centraide Haute/Côte-Nord Manicouagan : <i>Gala saveurs du monde</i> ; Bibliothèque Alice-Lane : <i>Rencontres avec la diversité culturelle</i> ; Maison des familles de Baie-Comeau : <i>cuisines collectives virtuelles</i>. • Utilisation des réseaux sociaux: promotion des activités collectives et/ou interculturelles, partage ou rédaction de publicités ou d'articles de sensibilisation à la réalité des personnes immigrantes, recherches pour soutenir une personne immigrante (meubles, transport, etc.).
Défis rencontrés	• Préjugés persistant chez les nouveaux arrivants à l'égard de la vie en région (froid, peu de dynamisme comparé à la métropole, possibilités d'emploi, etc.) • Obstacles liés à la distance entre la Côte-Nord et Montréal : présence physique à Montréal difficile pour des acteurs en région pour attirer des immigrants, séjours exploratoires difficiles en une journée, méconnaissance de la région des conseillers en régionalisation. • Coûts élevés pour les personnes immigrantes liés à un déplacement exploratoire ou un déménagement et impossibilité de s'installer sans emploi préalable.
Résultats	➤ <i>Développement très rapide de Manicouagan Interculturelle dans la région.</i> ➤ <i>De plus en plus de personnes immigrantes viennent s'installer.</i> ➤ <i>Intérêt des citoyens pour la diversité culturelle (50% ont participé à une ou plusieurs activités).</i> ➤ <i>Participation croissante aux activités : Souper interculturel qui exige une salle plus grande d'année en année (230 personnes à la dernière édition).</i> ➤ <i>Intérêt très positif des médias.</i> ➤ <i>Plusieurs demandes des organisations du milieu pour collaborer à l'organisation d'activités ou au développement de nouveaux partenariats.</i>

PROJET VIVONS NOS QUARTIERS – VOLET FORMATION (TCRI) Présenté par Fatna Chater (SOIT)	
Description de l'initiative	• Projet de la TCRI comprenant plusieurs volets dont un volet formation visant les intervenants de première ligne, déployé dans différents quartiers de Montréal. • Projet rassembleur de concertation locale par les acteurs communautaires. • Objectif principal : partager les pratiques d'inclusion à l'échelle municipale et mise en place de formations par rapport à la compréhension des pratiques. • Formations pour assurer les premières compétences en intervention interculturelle et une meilleure compréhension des enjeux liés aux parcours migratoires. • Un projet d'une durée fixe de 5 ans (2016-2021). • Vidéo rétrospective du projet dans sa globalité https://www.youtube.com/watch?v=TRYp4oUeRLO
Stratégies de pleine participation	• Via les formations, début de rencontre des acteurs intersectoriels autour des enjeux de l'interculturel. • Consolidation et l'initiation de partenariats intersectoriels inter-quartier.
Défis rencontrés	• Grande confusion et méconnaissances des statuts d'immigration et de l'accès aux services en fonction des statuts. • Perception d'une crise, d'un flux démesuré de réfugiés vers le Québec, alors que pas tant au niveau des statistiques. • Problématique de la santé mentale des intervenants : pas de ressources pour les intervenants en crise.
Résultats	Quantitatifs ➤ <i>En 5 ans, le projet a touché 22 quartiers, généré 48 activités de formation et formé plus de 1100 intervenants.</i> Retombées dans les quartiers: ➤ <i>Meilleures références vers les ressources par les formateurs.</i> ➤ <i>Les travailleurs en première ligne découvrent les autres ressources de leur quartier.</i> ➤ <i>Effets de concertation dans les quartiers : rassemblement des forces dans un quartier pour discussion et organisation d'activités visant les personnes immigrantes.</i> ➤ <i>Émergence d'agents multiplicateurs : la transmission des informations apprises dans les formations à des collègues qui n'ont pas suivi la formation.</i> ➤ <i>Favorisation d'une meilleure continuité des services.</i> Retombées pour les intervenants : ➤ <i>Développement d'une empathie et confrontation des préjugés.</i> ➤ <i>Le souhait de comprendre encore plus les statuts est émergé.</i> ➤ <i>Rassurer les intervenants sur leur rôle.</i> ➤ <i>Motivation accrue pour la concertation, articulée avec l'immigration et la consolidation de partenariats.</i>

COMBATTRE LE RACISME ANTI-NOIR (BLACK HUB NOIR 613-819)

Présenté par Lyse-Pascale Inamaco

Description de l'initiative	- Fondé en décembre 2017. - Rassemble des personnes d'ascendance africaine à Ottawa-Gatineau, afin de coordonner les efforts dirigés par des bénévoles pour lutter contre le racisme anti-noir. - Vise des changements systémiques dans les domaines de l'éducation, de la justice, de l'emploi, des affaires et de la politique. - Objectifs : que les communautés noires d'Ottawa-Gatineau soient solides financièrement, institutionnellement, politiquement et socialement et qu'elles travaillent à se renforcer chaque jour. - Obtenir et rendre accessible des données dans ces domaines selon la race ainsi que sur les crimes de haine.
Stratégies de pleine participation	- Le Hub aide à unir la communauté noire en organisant sa réunion autant que possible dans des espaces contrôlés par les Noirs. - Joindre à d'autres groupes communautaires noirs d'Ottawa pour promouvoir la nomination de personnes noires à des postes décisionnels ou d'autorité publique, par ex. directeur du conseil scolaire, chef de police. - Collaboration avec la Direction Antiracisme d'Ottawa : travail avec le premier conseiller municipal Noir, Rawlson King, pour mettre en place un secrétariat de lutte contre le racisme au niveau de la Ville qui va appliquer la lentille antiracisme aux politiques et programmes de la Ville pour offrir des services aux résidents de manière équitable. - École Hub Freedom : permettre aux membres des communautés afro-canadiennes d'Ottawa-Gatineau, avec un accent particulier sur les jeunes, de devenir des citoyens actifs et socialement impliqués dans leurs communautés.
Défis rencontrés	- Autofinancement pour rester indépendant : défi de lever des fonds pour des initiatives et projets - Manque de ressources humaines et financières pour pousser le changement au niveau institutionnel. - L'importance d'être ensemble : la participation par Zoom n'est pas au niveau des rencontres en personne
Résultats	➤ <i>Levée de fonds de 25.000\$ pour financer une étude sur la réponse des appels de crise de santé mentale sans l'intervention de la police pour éviter les déboires surtout pour les personnes de couleur et les autochtones.</i> ➤ <i>Étude déposée Conseil Municipal d'Ottawa, où elle a été bien reçue.</i> ➤ <i>Nomination de la 1ère directrice noire du conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton : En décembre 2018, le Conseil a annoncé la nomination de Camille Williams-Taylor en tant que nouvelle administratrice.</i> ➤ <i>Nomination du 1er chef de police noir d'Ottawa : le chef Sloly a commencé à apporter des changements structurels durables au Service de police d'Ottawa dès le premier jour.</i>

RÉFLEXIONS DES MEMBRES DU LABORATOIRE SUR LES PRATIQUES PRÉSENTÉES

La présentation de ces quatre initiatives a suscité des échanges parmi les membres du laboratoire, qui ont entre autres souligné la pertinence de la connaissance et la collaboration inter-organisationnelles et intersectorielles, plus ou moins facile selon la région et souvent fragile à cause de la précarité des ressources.

« [L'expérience en région] c'est un espace assez réduit où tout le monde se connaît, avec une collaboration entre différents services. Le fait de bien se connaître permet de mieux référer. »

« La formation c'est une porte d'entrée pour savoir ce qui existe dans leur quartier. [...] On ne connaissait pas les ressources, il y a trop, on découvre à chaque fois des nouveaux services, ou des services qui existent depuis longtemps qu'on ne connaissait pas... Il faut ramener tout ça ensemble. »

« Le comité de quartier en 2018 a voulu faire une carte de ressources de 3 quartiers [...]. Ça a pris 2 ans au complet pour faire une carte. Et on s'est rendu compte que des structures ont fermé, à cause du

manque de financement, certains ont déménagé... C'est quoi la pertinence d'avoir quelque chose comme ça, on ne peut pas se fier à une carte écrite... »

« Est-ce qu'on ne peut pas lancer des discussions entre institutions pour savoir qui fait quoi, ce qui manque et à qui on pourrait confier la tâche de le faire? Il faudrait recenser ce qui n'est pas pris en charge dans un espace. »

« Sur comment s'assurer de la continuité des services, c'est un des enjeux qui existe depuis belle lurette! Il y a des réflexions qui existent... on est assez intelligents ensemble pour trouver des mécanismes pour continuer. »

Au-delà de la collaboration organisationnelle, une personne a également souligné l'importance d'une approche d'action collective, notamment en lien avec des objectifs politiques (consultation à l'Assemblée Générale, rédaction de mémoires) pour se donner la marge de manœuvre pour exprimer certains points de vue.

« On a été appelés par l'Assemblée Générale pour donner notre point de vue sur la loi 60, dans la fonction publique. [...] Mais je ne représente pas toutes les organisations ni les personnes immigrantes! Si j'avais une table de concertation, avec des intervenants terrain, des chercheurs.... Là, j'étais liée par rapport à mon organisme, je ne pouvais pas dire toutes les choses. D'où l'intérêt de ne pas être financé! Si j'avais eu une table de concertation, on aurait pu se concerter pour savoir quoi dire, qui le dit... »

Enfin certaines participant.e.s ont mentionné le soutien que des plus gros organismes pourraient prêter aux initiatives moins dotées de ressources, par exemple, le prêt d'un local et ainsi d'une adresse aussi. Ceci permettrait notamment de soutenir des initiatives d'auto-organisation qui souhaitent rester indépendantes vis-à-vis des sources de financement gouvernementales.

Questionnements sur les pratiques pour aller plus loin

- Comment mettre en place les conditions pour une plus grande participation aux activités ? (Dédommagement, horaires, ressources.)
- Comment mobiliser les liens de concertation avec les autres acteurs dans les milieux de manière favoriser l'émergence de leviers de changement ?
- Sur les efforts d'auto-organisation visant des changements systémiques, comment faire pour qu'une fois élu.e.s, nos représentants continuent à travailler avec ces objectifs?

3. THÈMES SENSIBLES

Lors des différents laboratoires, plusieurs thèmes ont suscité des discussions plus approfondies. Ces thèmes pouvant être controversés, l'équipe de recherche propose de les traiter en profondeur au laboratoire. Pour ce faire, l'équipe a sollicité les membres du laboratoire afin de trouver les meilleures façons d'aborder ces sujets lors des rencontres.

Deena White a présenté quatre thèmes qui ont suscité des discussions lors des rencontres du laboratoire, à savoir :

- ▶ l'identité immigrante et le vocabulaire pertinent,
- ▶ les enjeux autour de la langue française au Québec,
- ▶ le racisme et barrières systémiques,
- ▶ l'autonomie de la personne immigrante versus la responsabilisation.

COMMENT TRAITER LES THÈMES CONTROVERSÉS AU SEIN DU LABO?

Les membres du laboratoire ont fait plusieurs propositions afin d'aborder ces thèmes lors de futures rencontres :

- Aborder les thèmes autour de témoignages et d'exemples concrets sous forme de vidéos, de textes écrits, ou de présentations (membres du laboratoire ou personnes invitées), afin d'ancrer ces enjeux dans le quotidien des personnes.
- Aborder plusieurs thèmes ensemble plutôt que séparément, afin de les mettre en perspective.
- Explorer les sujets en petits groupes avec une animation précise, des outils d'animation et d'intelligence collective, et quelque chose de visuel pour rendre compte des discussions.
- Anticiper et prévenir les membres à l'avance pour avoir du temps de préparation : déterminer à l'avance le programme de la journée et un temps spécifique pour en discuter.
- Assurer un espace sécuritaire pour échanger sur ces thèmes : ils peuvent susciter des discussions émotives.
- Se mettre d'accord sur la procédure d'échange autour de ces sujets en stipulant d'avance les attentes et les procédures.
- Approcher ces thèmes dans une perspective d'écoute et de compréhension mutuelle, sans viser forcément de résolution ; anticiper des désaccords durables.

ENJEUX SOULÉVÉS SUR LES THÈMES SENSIBLES

Les membres du laboratoire ont déjà mentionné certains éléments ou d'expériences relatives aux thèmes proposés :

Concernant le thème de l'identité immigrante :

« ... Est-ce que l'immigrant a une durée dans le temps? Quel critère, quel paramètre ça prend pour être juste citoyen? Est-ce que ça prend de changer de personnalité? De mettre de côté ses acquis, sa façon d'être, d'agir et de la modifier par un autre comportement, celui des québécois; c'est ça qui fait qu'on devient un québécois intégré? »

« ... Ma fille est au CEGEP [...] s'est faite dire qu'elle est immigrante de 2^e génération. Elle a fréquenté l'école québécoise, elle est née ici. Son père est québécois. Elle ne s'était jamais posée la question. Je ne

savais pas quoi dire. Cette question m'a chambardée... c'est un aspect à double tranchant. Ça peut servir, mais quand est-ce qu'on arrête d'être immigrant? »

« ... On a beaucoup de choses dans l'identité. C'est ce que je me donne, ce qu'on me donne, ce qu'on donne quand on me présente.... Je peux être différentes choses. Selon les endroits, l'identité peut être un facteur intéressant. [...] S'intégrer, ce n'est pas s'oublier, il y a quelque chose qui meurt, dans ça. [...] Quand je ne m'oublie pas, pourquoi tu ne m'acceptes pas? »

Concernant les enjeux de protection de la langue française au Québec :

 « Relier l'intégration à la langue française, alors que c'est bien plus large que ça. La langue c'est un petit aspect, alors que le sentiment d'intégration c'est plus large. Pourrait-on les séparer? Ce sont des dimensions séparées. On peut maîtriser la langue sans s'intégrer dans la société, et vice versa. »

 « C'est vrai que quand l'immigrant arrive, le français c'est la langue principale, et on leur dit, avec ça vous pouvez être rapidement intégré. [...] Est-ce que c'est la langue qui fait l'intégration ou est-ce que la langue est juste un élément, et pas des plus importants? [...] C'est pas juste un problème de langue. »...

4. SUITES

- Laboratoire Vivant 6 : le 2 février 2022.
- Laboratoire Vivant 7 : le 6 avril 2022.
- Laboratoire Vivant 8 : le 1 juin 2022.
- Échanges sur la plateforme collaborative.
- Publication du Carnet Synthèse sur les pratiques pour la promotion de la pleine participation des personnes immigrantes.

5. PARTICIPANT.E.S

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| • Aida Berberovic | • Lyse-Pascale Inamuco |
| • Carole Robineau | • Marianne Lezeau |
| • Chantale Chénard | • Marie Fally |
| • Deena White | • Marie-Claire Rufagari |
| • Eyana Aketi | • Marie-Jeanne Blain |
| • Fatna Chater | • Marie-Josée Gicalli |
| • Hamid Khaldoun | • Marina Alves Amorim |
| • Hélène Le Jeune | • Olga Houde |
| • Jean-Nicolas Ouellet | • Pascale Lauzon |
| • Julie Romagon | • Teddy Lutumba |
| • Loubna Regragui | • Yoselis Calderon |
| • Lourdes Rodriguez del Barrio | |

Projet : Parcours et pratiques inclusives pour la pleine participation des personnes immigrantes au Québec.

Comité scientifique : Lourdes Rodriguez del Barrio, Deena White, Marie-Jeanne Blain et Marie-Claire Rufagari

Notes extensives : Marianne Lezeau

Rédaction de la fiche synthèse : Marina Alves Amorim, Julie Romagon, Deena White et Lourdes Rodriguez del Barrio

Mise en forme : Julie Romagon