

# BILAN

**Rencontre interculturelle**  
sur l'immigration et  
l'employabilité à LaSalle



Montréal 

## Présenté par

### Destination Travail du Sud-Ouest de l'île de Montréal

1191, 90e avenue

LaSalle (Québec) H8R 3A6

Téléphone : (514) 368-1832

Télécopieur : (514) 368-0711

Courriel : [travail@destinationtravail.org](mailto:travail@destinationtravail.org)

## En collaboration avec

### André Fortin

Conseiller en animation créative

Créativité 33

### Audrey Gonin

Professeure, École de travail social

Université du Québec à Montréal

### Fabienne Siche

Assistante de recherche, École de travail social

Université du Québec à Montréal

## Remerciements

*Cet événement a été rendu possible grâce au **Programme Montréal interculturel** de la Ville de Montréal, qui aide financièrement les projets favorisant le développement des relations interculturelles dans une perspective de lutte contre la discrimination et le racisme.*

*Destination Travail tient à remercier chaleureusement le concours de Mmes Audrey Gonin et Fabienne Siche ainsi que M. André Fortin dans l'organisation de l'événement.*

## Table des matières

Table des matières.....	2
Rencontre interculturelle.....	4
Thème.....	4
Objectifs.....	4
Déroulement.....	4
Participants.....	5
Intervenants.....	5
André Fortin.....	5
Audrey Gonin.....	6
Fabienne Siche.....	6
Conférence: L'immigration et l'emploi: quels défis?.....	7
Obstacles.....	7
La surqualification .....	8
La reconnaissance des diplômés.....	9
Ordres professionnels et métiers réglementés.....	9
Statistiques sur l'immigration à LaSalle.....	10
Résultats des échanges : Actions prioritaires.....	11
Pour le marché de l'emploi.....	11
Pour les immigrants .....	11
Pour le système d'éducation .....	11
Pour le ministère de l'immigration.....	11
Pour l'accueil des nouveaux arrivants.....	12
Idées taboues.....	12
Triagrammes.....	13
Conclusion.....	17
Liens utiles .....	18
Évaluation de la Rencontre interculturelle .....	19

## Rencontre interculturelle

Le 2 décembre 2014 s'est tenue la Rencontre interculturelle sur l'immigration et l'employabilité de LaSalle. Sous forme d'un World Cafe, l'événement a permis aux participants de rencontrer de nouvelles personnes issues de diverses origines, de communiquer activement leurs pensées et réflexions, de débattre respectueusement et en toute liberté des questions posées et de découvrir ensemble de nouvelles façons de faire pour faciliter l'intégration à l'emploi des immigrants.

### Thème

« *L'intégration en emploi des immigrants : une réflexion qui s'impose, des actions qu'on ose!* »

### Objectifs

La Rencontre interculturelle sur l'immigration et l'employabilité visait à réunir des immigrants et Québécois d'origine, des chercheurs d'emploi, des employeurs et des partenaires pour :

- Identifier ensemble les formes de discrimination liées à l'emploi.
- Révéler les préjugés et les stéréotypes vis-à-vis des immigrants.
- Trouver ensemble et co-crédier des pistes d'action réalistes et durables.
- Construire un pont permettant un dialogue sain et durable et des relations interculturelles harmonieuses entre les différents acteurs laSallois concernés par cette question.

### – Déroulement

- Accueil et réseautage
- Mot de bienvenue
- Mise en contexte par Audrey Gonin et Fabienne Siche : *Immigration et emploi : quels défis?*
- Tables rondes : *Quelle serait une action prioritaire pour favoriser l'intégration en emploi des immigrants?*
- Choix d'une action prioritaire et identification d'une idée taboue de manière individuelle.
- Plénière
- Réalisation de triagrammes sur les moyens à mettre en œuvre pour les trois actions prioritaires retenues
- Plénière **Bilan de la Rencontre interculturelle sur l'immigration et l'employabilité**
- Mot de clôture

## Participants

Au total, plus de la moitié des participants étaient des chercheurs d'emploi issus de l'immigration. Étaient aussi présents des représentants de :

- Arrondissement LaSalle / Ville de Montréal
- Carrefour Jeunesse Emploi de LaSalle
- CCS Services communautaires
- Centre d'éducation des adultes LaSalle (Édifice LaSalle)
- Centre de formation pour adulte Pearson
- CDEC LaSalle-Lachine
- Club de recherche d'emploi du Sud-Ouest de Montréal (*CRESOM*)
- Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
- CSSS Dorval-Lachine-LaSalle
- Destination Travail du Sud-Ouest de l'île de Montréal
- École de travail social de l'Université du Québec à Montréal
- Laboratoire de recherche en relations interculturelles
- Nutri-Centre LaSalle
- Service de police de la Ville de Montréal, poste 13
- Table d'action et de concertation en petite enfance de LaSalle
- Table de développement social de LaSalle

## Intervenants

### André Fortin



**André Fortin** est psychosociologue et détient une maîtrise en communications axée sur le changement. De 2007 à 2013, il a été chargé de projets puis conseiller en animation créative et innovation sociale à l'Institut du Nouveau Monde (INM) où il a coordonné plus d'une cinquantaine de projets de participation citoyenne.

Il a une pratique de 15 ans comme intervenant, chercheur, travailleur autonome dans des mandats de formation, d'animation, de gestion de projets, d'art social et de conception d'outils diversifiés. Personne polyvalente autant au plan professionnel qu'artistique, il s'intéresse depuis 1995 aux processus de créativité et aux approches collaboratives.

Il a élaboré des stratégies éducatives pour le Cirque du Soleil, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des organismes communautaires et pour SUCO à titre de responsable de l'éducation du public de 2004 à 2006. Présentement, il est chargé de cours à l'UQÀM, innovateur social en résidence pour la Fondation J. Armand Bombardier et animateur d'ateliers sur comment développer une culture d'innovation.

## Audrey Gonin



Audrey Gonin est professeure à l'École de travail social de l'UQAM. Ses intérêts de recherche portent sur les enjeux éthiques liés aux pratiques d'intervention sociale, et sur le croisement des dimensions éthiques, politiques, théoriques et méthodologiques engagées dans ces interventions.

## Fabienne Siche



Fabienne Siche a complété un diplôme d'état en éducation spécialisée et une licence (baccalauréat) en sciences de l'éducation en France. Elle est actuellement candidate à la maîtrise en travail social à l'UQAM.

## Conférence: *L'immigration et l'emploi: quels défis?*

Résumé de la mise en contexte de Mmes Audrey Gonin et Fabienne Siche. Pour voir la présentation Prezi, [cliquez ici](#).

### Portrait de la main-d'œuvre immigrante au Québec

*En 2012 au Québec, trois immigrants sur quatre occupaient un emploi ou en cherchaient un. Le taux de chômage des personnes immigrantes atteignait 11,7% contre 7.1% pour les natifs québécois (Boudabat et Connoly, 2013).*

*Une étude de 1980 faisait déjà le constat que la main-d'œuvre immigrante était moins bien insérée que la main-d'œuvre native québécoise, en dépit d'une plus forte scolarisation (Labelle, 1980).*

*L'accès à un premier emploi peut prendre jusqu'à cinq ans pour 91 % des immigrants qualifiés (Renaud et Cayn, 2006).*

*Depuis 2006, la situation des immigrants détenteurs d'un diplôme post-secondaire se détériore davantage.*

### Obstacles

*On remarque une hausse des obstacles pour :*

– *l'immigration récente (Eid, 2012)*

– *Les femmes :*

*À cause de leurs obligations familiales, elles ont moins de possibilités de se créer des réseaux de contacts dynamiques permettant d'accéder à un emploi. (Labelle, 1989)*

*Les femmes parlent souvent moins français que les hommes et sont plus désavantagées sur le plan scolaire, surtout lorsqu'elles sont réfugiées ou ont été parrainées par un conjoint. (Labelle, 1989)*

– *les immigrants originaires de certains pays :*

*Les personnes issues du Maghreb, de l'Europe de l'Est et de l'ancien bloc soviétique accèdent moins rapidement que les autres à un premier emploi ou à un emploi correspondant à leurs compétences. (Renaud et Cayn, 2006)*

*Le taux de chômage est plus élevé chez les personnes ayant obtenu leur diplôme en dehors de l'Europe ou de l'Amérique du Nord.*

– les groupes racisés :

*Les personnes appartenant à la communauté noire sont plus visées par les préjugés raciaux, et même si elles sont nées ici, elles se retrouvent souvent dans des emplois plus intermittents et plus difficiles. (CAMO-PI, 2006 et Eid, 2012)*

*La discrimination influence la perception que les minorités ethniques ont du marché de l'emploi. Si une personne de notre entourage a vécu de la discrimination, on se sentira plus facilement discriminé à notre tour, même si ce n'est pas forcément le cas dans telle ou telle situation (Banerjee, 2012).*

*Un test a été réalisé en envoyant des CV avec des noms qui donnaient à penser que la personne était membre du groupe majoritaire (Sonia Bélanger), ou bien d'origine africaine (Aminata Traoré), arabe (Mohamed Nabil), ou encore latino-américaine (Carlos Salazar). Les candidats fictifs avaient des compétences et expériences comparables. Dans le secteur privé et dans les OBNL, environ un tiers des refus peut être attribué à la discrimination. Par contre, aucune discrimination n'est observée dans le secteur public : les politiques d'accès à l'égalité ont donc un effet.*

## **La surqualification**

*Le taux de surqualification des immigrants est supérieur à celui des natifs et le fossé se creuse chaque année. Alors que le temps diminue la surqualification des immigrants en général, il augmente la surqualification des immigrants récents.*

*Tandis que les grilles de sélection de travailleurs qualifiés mettent l'emphase sur les diplômes et les compétences des travailleurs immigrants, ceux qui sont détenteurs d'un diplôme post-secondaire affichent systématiquement une surqualification supérieure à celle des natifs. (Renaud et Cayn, 2006; Labelle, 1989)*

*Les personnes titulaires d'un premier cycle d'université sont les plus à même d'être surqualifiées alors qu'il est plus facile pour les personnes qui n'ont pas fait d'études secondaires et pour les diplômés d'un troisième cycle universitaire de trouver un emploi correspondant à leurs études et leurs compétences (Fadel et Ménard, 2013)*

*Plus les personnes restent dans un emploi sous-qualifié, moins elles ont de chances de trouver un emploi correspondant à leur niveau d'études et leurs compétences. (Girard, Smith et Renaud, 2008; Renaud et Cayn, 2006)*



## **La reconnaissance des diplômes**

*Les démarches à suivre ne sont pas les mêmes pour tous les emplois réglementés et il est parfois difficile d'obtenir les documents à consulter et de les faire traduire ou authentifier (Fadel et Ménard, 2013). Cela amène régulièrement les personnes immigrantes à ne pas s'engager dans les procédures de reconnaissance de diplôme proposées par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.*

*Sans documents reconnus prouvant leur éducation et leurs compétences, il est plus difficile pour les personnes immigrantes d'obtenir le type d'emploi pour lequel elles sont qualifiées. (Labelle, 1989)*

*Même lorsque le titre d'un diplôme semble le même qu'un diplôme québécois, sa valeur est moindre sur le marché du travail (Thompson, 2000, cité par Girard et Smith, 2008). Certains employeurs ayant peu de connaissance des qualifications étrangères considèrent l'expérience de travail et l'éducation des personnes immigrantes comme étant de qualité inférieure, ce qui les amène à moins les embaucher. (Girard, Smith et Renaud, 2008)*

## **Ordres professionnels et métiers réglementés**

*Les professions régies par des règlements spécifiques constituent des obstacles majeurs: établissements d'enseignement (requièrent permis d'enseigner), ordres professionnels et professions réglementées ne reconnaissent que des diplômes spécifiques. (Renaud, 2008)*

*Les associations ou ordres professionnels régissent 20% des emplois au Québec et ont généralement des règles d'admission strictes. Il est parfois possible de passer des examens complémentaires pour y entrer, mais il faut parfois reprendre la formation québécoise au complet. (Girard, Smith et Renaud, 2008)*

*Le processus d'intégrer un ordre professionnel peut durer plusieurs années et les personnes peuvent finalement être refusées (CAMO-PI, 2006).*

*Les personnes nouvellement arrivées sont souvent amenées à changer de carrière du fait de l'investissement de temps et d'argent que réclamerait leur entrée dans un ordre ou une association, sans garantie d'emploi (Renaud et Cayn, 2006)*

## Statistiques sur l'immigration à LaSalle

(source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011 publiée par Statistique Canada)

- Plus d'une personne sur deux est issue directement ou indirectement de l'immigration : 57 % des citoyens sont soit nés à l'étranger ou ont au moins l'un de leurs parents nés à l'extérieur du Canada;
- 35 % de la population laSalloise est originaire d'un autre pays;
- 33.1 % de la population laSalloise est une minorité visible;
- 48 % des 25-64 ans détient un diplôme d'études post-secondaires (cégep et université);
- 38 % des 25-64 ans détient un diplôme d'études secondaires ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers;
- 14 % des 25-64 ans n'a aucun diplôme;
- 49.4% de la population est active, dont 10 % est en recherche d'emploi (taux de chômage).

## Résultats des échanges : Actions prioritaires

Lors des deux premières rondes d'échanges, les participants devaient se questionner sur des actions à prioriser pour favoriser l'intégration à l'emploi des immigrants. Voici un compte-rendu des idées qui en sont ressorties.

### Pour le marché de l'emploi

- offrir des stages rémunérés en milieu de travail dans la première année pour obtenir de l'expérience québécoise;
- accompagner les entreprises à l'embauche des personnes immigrantes;
  - o organismes d'intégration en entreprise pour faire le lien
  - o sensibilisation à la réalité immigrante
  - o implantation au privé de la politique de diversité culturelle
- outiller les chercheurs d'emploi dans le développement d'un réseau de contacts professionnels;
- assurer une cohérence et une meilleure communication entre gouvernement, entreprises et immigrants;
- étendre permettre à tous les employeurs de profiter des les programmes d'accès à l'égalité en emploi à tous les employeurs.

### Pour les immigrants

- Apprendre la langue;
- Apprendre les codes culturels;
- Développer et adapter le savoir-être;
- Apprendre les techniques de recherche d'emploi;
- Mieux s'informer sur la valeur réelle des études et des compétences.

### Pour le système d'éducation

- Offrir des programmes de francisation;
- Adapter les programmes collégiaux pour faciliter l'intégration des immigrants;
- Faciliter et diminuer le temps d'attente pour l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec;
- Créer des Centres de formation pour immigrants.

### Pour le ministère de l'immigration

- Débuter les formations sur la réalité du marché du travail dans les pays d'origine.

## Pour l'accueil des nouveaux arrivants

- Aide au logement
- Référence aux bonnes ressources
- Écoute
- Maison transitoires temporaires
- Sensibilisation des immigrants à la société civile
- Continuité dans les interventions
- Guides et mentors

## Idées taboues

*Suite aux rondes d'échanges, les participants devaient identifier une idée taboue autour de l'immigration et de l'employabilité. Ces idées ont aidé à enrichir la plénière et à aller au-delà des idées conventionnelles :*

- Langue anglaise :
  - La réalité montréalaise qui rend le bilinguisme quasi obligatoire est mal exposée dans les pays d'origine.
- Paradoxe de la surqualification :
  - Les travailleurs qualifiés sont dans un cercle vicieux : ils sont trop qualifiés, mais sans expérience de travail québécoise.
- Conciliation travail-famille exacerbe les difficultés d'intégration socioprofessionnelle :
  - o manque de garderies
  - o femmes immigrantes monoparentales
- Utilisation d'un vocabulaire accepté, mais qui ostracise (minorité visible, gens de couleurs)
- Discrimination raciale dont font preuve les employeurs
  - o Peur des employeurs d'être confrontés à des défis culturels
  - o Discrimination automatique en fonction des noms et prénoms des candidats
  - o Manque d'ouverture pour donner une chance aux immigrants
  - o Préjugés face aux minorités visibles
  - o Préjugés face à la communauté maghrébine et musulmane

## Bilan de la Rencontre interculturelle sur l'immigration et l'employabilité de LaSalle

- Le savoir-être des immigrants, qui devrait s'adapter au marché du travail québécois.
  - o Ouverture
  - o Connaître la culture du travail
- Préjugés et préconceptions des réalités vis-à-vis les pays d'où sont issues certaines communautés immigrantes. La majorité des immigrants ne sont pas des réfugiés de pays en guerre.
- Attitude condescendante de certains immigrants, et la culture du « tout m'est dû »
- La détresse psychologique des immigrants et le manque de ressources psychologiques
- L'envers de la médaille de l'aide sociale
- Les fausses déclarations de certains immigrants
- Manque de références professionnelles des immigrants
- La frustration chez certains immigrants
- Difficultés que vit la minorité anglophone
- Confrontation entre la réalité et l'idéal promotionnel fait à l'international.

## Triagrammes

Dans cette partie d'activité, les participants ont dû préciser comment pourraient être mis en œuvre les trois axes prioritaires les plus populaires retenus durant l'exercice précédent : le politique, l'employabilité (par le biais des entreprises) et les ressources.

Le compte-rendu de cette activité donne une idée de plan d'action potentiel qui viserait des actions de ces trois parties. Destination Travail espère que cette ébauche de plan d'action inspirera les planifications stratégiques et les initiatives de la communauté politique et socioéconomique laSalloise.

AXE	OBJECTIFS	MOYENS
Politique et gouvernement	<p><b>Sensibiliser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la société d'accueil et ses citoyens sur les avantages économiques des politiques d'immigration.</li> <li>- les employeurs sur les avantages économiques d'embaucher des immigrants</li> <li>- les agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec aux réalités des immigrants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campagnes de sensibilisation, notamment contre la discrimination</li> <li>- Formation continue aux agents d'aide à l'emploi</li> </ul>
	<p><b>Informier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les immigrants sur leurs droits</li> <li>- les immigrants de manière plus réaliste lors du recrutement pré-immigration</li> <li>- les élèves dès le secondaire sur les enjeux interculturels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre plus accessible l'information sur les Normes du travail et la Charte des droits et libertés</li> <li>- Revoir et adapter l'information transmise dans les pays d'origine en fonction de la réalité terrain</li> <li>- Intégrer dans le cursus scolaire au secondaire un cours sur les enjeux interculturels</li> </ul>
	<p><b>Faciliter la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels hors-Québec</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diminuer le temps d'attente de l'<i>Évaluation comparative des études hors-Québec</i></li> <li>- Reconnaître les années d'expérience acquises à l'étranger</li> <li>- Travailler sur l'arrimage entre la sélection des immigrants et la reconnaissance des diplômes</li> </ul>
	<p><b>Favoriser une meilleure communication et collaboration interministérielle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Harmoniser les objectifs et politiques en matière d'immigration entre le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et du Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport</li> </ul>
	<p><b>Mettre à jour la réglementation et les programmes en matière d'intégration socioprofessionnelle des immigrants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une politique nationale de l'immigration qui réponde aux besoins et aux réalités terrain.</li> <li>- Redéfinir le modèle actuel d'intégration des personnes immigrantes</li> <li>- Imposer des mesures plus incitatives pour l'embauche des immigrants, notamment dans les PME</li> <li>- Renforcer les mesures pour stages rémunérés</li> <li>- Programme d'accès à l'égalité de l'emploi pour tous</li> <li>- Mesures anti-discriminatoires au sein des politiques d'embauche</li> </ul>

AXE	OBJECTIFS	MOYENS
Politique et gouvernement (suite)	<b>Favoriser les initiatives locales, communautaires et citoyennes en matière d'intégration socioprofessionnelle des immigrants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer et/ou soutenir des entreprises d'insertion pour les professionnels immigrants</li> <li>- Financer les organismes communautaires pour l'accompagnement aux entreprises, à long terme</li> <li>- Reconnaître les pratiques efficaces et les financer systématiquement</li> </ul>
	<b>Améliorer l'offre de services gouvernementale aux familles immigrantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter l'accès aux garderies publiques pour les immigrants en recherche d'emploi</li> <li>- Décentraliser les services gouvernementaux et financer leur régionalisation</li> <li>- Humaniser et personnaliser les services livrés par les agents d'aide à l'emploi</li> </ul>
	<b>Favoriser la francisation des immigrants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revoir les instances de francisation pour créer un programme holistique d'intégration</li> <li>- Bonifier le programme de francisation en allongeant la période et en augmentant le soutien financier</li> </ul>
Entreprises et employeurs	<b>Favoriser l'embauche du personnel immigrant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir des stages aux immigrants dans leurs champs de compétences</li> <li>- Organiser un Salon de l'emploi par l'entremise de la Chambre de commerce et d'industrie du Sud-Ouest</li> <li>- Adopter une politique interne de diversité culturelle</li> <li>- Développer une image de marque (logo) pour les entreprises qui respectent les conditions favorables à l'embauche d'immigrants</li> </ul>
	<b>Sensibiliser le personnel aux immigrants et aux réalités ethnoculturelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une personne-ressource en interculturelisme à l'interne</li> <li>- Offrir des ateliers sur les relations interculturelles aux employés</li> </ul>
	<b>Renforcer les liens entre les entreprises et les organismes d'employabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire appel aux ressources d'accompagnement en emploi des personnes immigrantes</li> <li>- Être présent auprès des comités sectoriels</li> </ul>
Ressources	<b>Former et informer les immigrants</b>	<p>Bonifier l'offre d'ateliers et de formation sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les lois et normes du travail et la Charte des droits et libertés et sur les recours possibles</li> <li>- sur les relations interculturelles</li> <li>- en informatique</li> </ul>

AXE	OBJECTIFS	MOYENS
Ressources (suite)	<b>Sensibiliser les employeurs sur les avantages et opportunités qu'offre l'embauche de travailleurs immigrants</b>	Ateliers et brochures : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sur l'embauche des immigrants et des outils accessibles</li> <li>– Sur la gestion des ressources</li> <li>– Sur le processus d'immigration</li> <li>– Sur les codes culturels</li> </ul>
	<b>Améliorer les ressources spécialisées pour entreprises et employeurs</b>	Développer : <ul style="list-style-type: none"> <li>– des outils pour faciliter le recrutement d'immigrants qualifiés dans les PME</li> <li>– une banque de candidats</li> <li>– des formations d'appoint en lien avec les besoins des employeurs</li> </ul>
	<b>Rassembler et répertorier les ressources disponibles pour les immigrants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Créer un guichet unique pour les nouveaux arrivants</li> <li>– Créer un bottin des ressources</li> </ul>
	<b>Offrir des services de premières lignes aux nouveaux arrivants</b>	Mettre en place une Maison d'accueil dont la mission serait : <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'évaluer les besoins de chaque nouvel arrivant</li> <li>– d'établir un plan d'intégration individuel, notamment socioprofessionnel</li> <li>– de référer les nouveaux arrivants vers les bonnes ressources</li> <li>– d'offrir de l'accompagnement individualisé et des séances de formation, notamment sur l'emploi</li> </ul>
	<b>Mobiliser les chercheurs d'emploi immigrants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Créer une association de travailleurs immigrants</li> <li>– Mettre en place un réseau de bénévoles immigrants pour faciliter l'intégration et l'acquisition de compétences</li> </ul>



## Conclusion

Au terme de cette rencontre, plusieurs constats peuvent être faits sur l'état de la situation en matière d'employabilité des immigrants. D'abord, les obstacles éprouvés par les chercheurs d'emploi issus de la communauté immigrante reflètent les observations dégagées par la recherche scientifique. Ce qui ressort aussi des discussions est la méconnaissance des ressources et outils existants.

Si quelques solutions suggérées lors des rondes d'échanges sont difficilement applicables, nombres d'entre elles pourraient effectivement faire l'objet d'un plan d'action local. D'ailleurs, Destination Travail compte prendre en considération les suggestions qui rejoignent sa mission pour l'élaboration de son prochain plan d'action. Aussi, il interpellera le Comité d'action pour les relations interculturelles de LaSalle (CARIL) afin d'identifier les initiatives concertées qui pourraient être mises de l'avant. Destination Travail s'engage aussi à diffuser ce rapport auprès des instances politiques concernées, du réseau d'employeurs via la Chambre de commerce et d'industrie du Sud-Ouest et des organisations socioéconomiques du territoire.

## Liens utiles

- **Commission des droits de la personne**

[www.cdpcj.qc.ca](http://www.cdpcj.qc.ca)

Formations gratuites sur le profilage racial et avis sur l'application de la Charte des droits et libertés de la personne aux travailleurs immigrants

- **Ville de Montréal – Développement social et diversité**

[ville.montreal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=8258.90350869&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258.90350869&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Favoriser l'équité sociale, économique et culturelle ainsi que la valorisation des compétences des personnes et des collectivités montréalaises pour contribuer activement au développement d'une ville solidaire et inclusive.

- **MIDI – Gestion de la diversité culturelle**

[www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html](http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/employeurs/index.html)

Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion met à la disposition des entreprises un ensemble de services visant à mieux les soutenir.

- **Qualification Montréal**

[qualificationmontreal.com/](http://qualificationmontreal.com/)

Qualification Montréal a pour mission principale d'accueillir des adultes candidats de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et de les informer sur les services offerts dans les commissions scolaires de Montréal, les cégeps, voire les services développés par Emploi-Québec dans le cadre du développement de l'apprentissage en milieu de travail.

## Évaluation de la Rencontre interculturelle

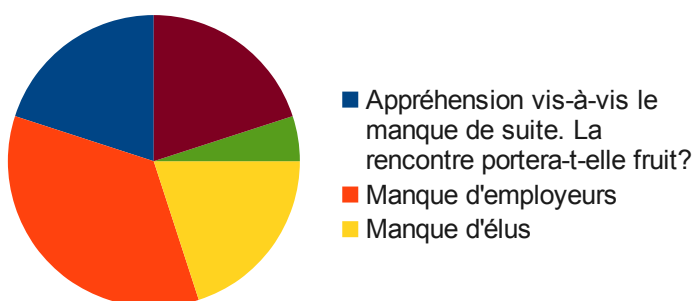
### Appréciation des partenaires

Facilité d'inscription en ligne	95 %
Communication pré-événementielle	94 %
Accessibilité du lieu	96 %
Qualité du lieu	97 %
Animation	91 %
Déroulement	92 %
Pertinence	94 %
Note globale	94 %

### Appréciation des citoyens/chercheurs d'emploi

Facilité d'inscription en ligne	92 %
Communication pré-événementielle	91 %
Accessibilité du lieu	92 %
Qualité du lieu	98 %
Animation	99 %
Déroulement	97 %
Pertinence	98 %
Note globale	99 %

### Points à améliorer



### Points forts de l'activité

