



Répertoire des bonnes pratiques

MRC d'Arthabaska

Février 2024



Avec la participation financière de :

Québec 

INTRODUCTION

Ce répertoire est réalisé dans l'objectif d'informer les acteurs du milieu à propos d'exemples de bonnes pratiques en matière d'immigration mises sur pied sur le territoire de la MRC d'Arthabaska et d'en faire la promotion. Ce document découle de l'action 9.2 du Plan d'action territorial concerté en immigration 2022-2025 de la MRC d'Arthabaska.

La production de ce document est rendue possible grâce à la contribution financière du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et de la MRC d'Arthabaska.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. FÊTE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE	3
2. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS ISSUS DE L’IMMIGRATION DANS L’ENTREPRISE BEAUDOIN ...	4
3. YOTEXPLICO CANADA	6
4. PROJET AGRI-INTÉGRATION DE L’UPA CENTRE-DU-QUÉBEC	7
5. WARWICK LANCE UN PROJET PILOTE POUR LOGER DES TRAVAILLEURS ISSUS DE L’IMMIGRATION	8
6. NOUVELLE HALTE-GARDERIE AU CÉGEP DE VICTORIAVILLE	10
7. STRATÉGIES D’INTÉGRATION DES PERSONNES ISSUES DE L’IMMIGRATION – BONNES PRATIQUES D’ICI EN MILIEU DE TRAVAIL (résultat d’un sondage anonyme envoyé dans l’infolettre Immigration de la MRC d’Arthabaska du mois d’août 2023)	12
8. PROJET DU THÉÂTRE PARMINOU – D’AILLEURS, MAINTENANT D’ICI	13
9. POLITIQUE SOCIALE DE DAVELUYVILLE 2023-2026	14
10. PROGRAMME DE FRANCISATION-INSERTION DE PRISE	15
11. BOIS LAMICA ET ACCÈS TRAVAIL	17

1. FÊTE DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Depuis 2012, le Comité d'accueil international des Bois-Francs (CAIBF) organise la Fête de la diversité culturelle qui a lieu au mois d'août, à Victoriaville. En 2022, c'était la 10^e édition où plus de 1 500 personnes ont participé gratuitement aux activités d'une programmation allongée.

Le CAIBF offre à la population l'opportunité de souligner et célébrer la beauté de notre communauté diversifiée grâce à un événement festif et rassembleur. Ce moment fort et symbolique pour la communauté se distingue par :

- une programmation interculturelle rythmée;
- des activités d'exploration culturelle;
- des kiosques de découvertes alimentaires et artistiques;
- une ambiance chaleureuse;
- des participants de toutes origines;
- une zone pour enfants;
- une invitation à aller à la rencontre de l'autre et à créer des liens.

Page Facebook du CAIBF : https://www.facebook.com/caibf?locale=fr_CA

2. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS ISSUS DE L'IMMIGRATION DANS L'ENTREPRISE BEAUDOIN

L'entreprise Beaudoin de Daveluyville en fait beaucoup pour l'accueil et l'intégration de son personnel immigrant. Des membres du personnel de Beaudoin les accueillent directement à l'aéroport de Montréal, les accompagnent dans leurs démarches d'installation, leur offrent la première épicerie, paient le premier mois de logement, ils ont un programme de parrainage dans l'usine et ils font des activités sociales à caractère interculturel. Plus précisément pour l'épicerie et le logement, ils prennent en charge la première épicerie ainsi que le paiement du premier loyer en leur permettant un remboursement différé de quelques semaines le temps de mettre de l'argent de côté après quelques semaines de salaire. Afin de favoriser les communications, un membre du personnel des ressources humaines suit des cours d'espagnol en ce moment. L'entreprise a principalement des travailleurs étrangers temporaires comme employés immigrants.

Située à Daveluyville, cette entreprise manufacturière de bases de lit compte présentement un peu moins de 100 employés qui travaillent à la production. Il y a de cela plus de cinq ans, Beaudoin a accueilli ses deux premiers travailleurs migrants grâce à un service clé en main offert par une firme privée. En 2022, l'équipe des ressources humaines a décidé de développer son expertise afin de devenir autonome sur la question du recrutement international. Ayant vécu les deux cas de figure, Annick Gravel, coordonnatrice des ressources humaines et Élisabeth Lesieur, conseillère en ressources humaines chez Beaudoin, considèrent que la prise en charge du processus RH leur a permis de bâtir une relation de confiance auprès des cinq TET sélectionnés de la Colombie avant même qu'ils arrivent au Québec.

« Dès le départ, c'est-à-dire dès que l'on a confirmé les embauches, on a eu un contact avec les travailleurs. Quand ils arrivent, l'expérience est vraiment différente parce qu'on les connaît déjà, on a déjà cerné les traits de caractère de chacun, donc leur intégration est plus adaptée », souligne Élisabeth Lesieur. Ces rencontres en amont ont également eu pour effet de rassurer les travailleurs migrants à chaque étape franchie durant la période prédépart. Une fois ces nouveaux employés arrivés à Daveluyville, l'équipe de Beaudoin prévoit une semaine d'intégration qui comprend une visite de la municipalité et de ses services, de l'accompagnement pour toutes les démarches administratives, l'achat de biens essentiels, etc. L'entreprise a aussi à cœur de faire le pont entre les initiatives de la région et les TET. Parmi ses diverses initiatives pour faire découvrir la région et le Québec à leurs nouveaux employés, Beaudoin a par exemple coordonné une sortie à une partie de hockey à Victoriaville et a offert l'occasion pour ces derniers d'essayer leur première poutine, plat originaire de la région.

Par ailleurs, Annick Gravel rappelle que l'intégration des travailleurs migrants doit être perçue comme étant bidirectionnelle. Dans la même mesure où ces derniers doivent s'adapter à leur nouveau lieu de travail, tout le personnel de l'entreprise est également

amené à s'impliquer pour faciliter leur adaptation à leur nouveau chez-soi. « Nous aussi on est en adaptation. Il ne faut rien tenir pour acquis. Parce qu'ils ont la force de caractère de quitter leur pays et leur famille, cela ne veut pas dire qu'ils vont être bien ici de façon naturelle sans vivre de deuils. De notre côté, on doit développer notre sensibilité ». Sur ce point, l'entreprise a mis en place un système de jumelage entre certains employés et les nouveaux venus. Elle compte également sur l'implication de certains membres du personnel qui maîtrisent bien le français et l'espagnol pour agir à titre de facilitateur à l'intégration et d'interprète. Beaudoin a d'ailleurs reconnu la compétence de l'espagnol des employés concernés en leur offrant une prime salariale.

Résumé des bonnes pratiques de l'entreprise

1. Accueil directement à l'aéroport
2. Accompagnement dans les démarches d'installation
3. Première épicerie
4. Programme de parrainage
5. Nombreuses activités sociales
6. Sorties pour faire découvrir le territoire et les activités québécoises (surtout hivernales)
7. Membres du personnel qui apprennent l'espagnol
8. Autonome dans le recrutement international, ce qui permet un accueil avant même l'arrivée des personnes immigrantes

3. YOTEXPLICO CANADA

Cette chaîne YouTube est animée par Alejandra Cabrera depuis son arrivée au Canada en 2013. En date du 5 juin 2023, cette chaîne compte 12 300 abonnés, 683 080 vues et 276 vidéos. Elle partage sur sa chaîne Yotexplico Canada son expérience sur la vie au Canada, au Québec et maintenant à Victoriaville. Les sujets touchés sont variés et voici quelques exemples :

- Les avantages de vivre en région
- Comment inscrire son enfant à l'école
- Le système de santé
- Les baux de logement
- Et même une entrevue avec le maire de Victoriaville, Antoine Tardif

Sa chaîne est en espagnol et s'adresse principalement aux personnes de l'Amérique latine souhaitant en apprendre davantage sur le pays et notre MRC. Elle avait réalisé qu'il y avait peu de ce genre de vidéos en espagnol. Ses vidéos suscitent un intérêt substantiel au point où des personnes immigrantes ont choisi Victoriaville à cause de sa chaîne. Elle est une ambassadrice d'exception pour la région. Beaucoup de personnes la contactent via sa chaîne YouTube afin d'avoir un soutien ou des conseils pour immigrer ici au Québec et à Victoriaville.

Elle a également un site Internet qui est en lien avec sa chaîne YouTube Yotexplico Canada qui donne beaucoup d'informations sur le processus d'immigration et sur Victoriaville, et tout cela, en espagnol.

Alejandra a également fait un partenariat avec Buropro concernant la liste des articles scolaires et sa traduction et elle en a fait un vidéo explicatif pour les personnes immigrantes parlant l'espagnol.

Chaîne YouTube : <https://www.youtube.com/@yotexplicocanada>

4. PROJET AGRI-INTÉGRATION DE L'UPA CENTRE-DU-QUÉBEC

Pour ce qui est du secteur agricole, l'Union des producteurs agricoles (UPA) du Centre-du-Québec a lancé le projet pilote Agri-Intégration visant à faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre agricole. Le projet s'adresse à tout type de travailleur agricole et vise plusieurs entreprises de la région qui emploient des travailleurs étrangers temporaires (TET). Offert à 15 municipalités et fermes à travers la région du Centre-du-Québec, Agri-Intégration coordonnera trois jumelages qui prendront place dans la MRC d'Arthabaska. À l'heure actuelle, les municipalités de Tingwick et de Saint-Samuel seront jumelées à des entreprises agricoles de leur territoire. Tout récemment, Saint-Séraphine est devenue la troisième municipalité.

En misant sur la proximité entre les différents acteurs qui interviennent auprès des travailleurs agricoles, ce projet mise à ce que chacun d'eux puisse jouir d'un accueil humain et personnalisé. « C'est dans la ferme qu'on va chouchouter les travailleurs en partant de leurs besoins. Par exemple, si le producteur a besoin de soutien en ressources humaines, on va le soutenir [...] si le travailleur a besoin d'aide pour aller chercher son numéro d'assurance sociale ou d'assurance-maladie, on va l'accompagner, etc. », explique Guylaine Martin, agronome et responsable du projet à l'UPA du Centre-du-Québec.

Agri-Intégration conçoit ainsi l'intégration des travailleurs agricoles au-delà de leur espace de travail, c'est-à-dire que le projet aspire à faire des municipalités qui accueillent ces derniers de réels milieux de vie. « Ce que le projet veut, c'est rappeler l'importance que ces travailleurs ont pour le secteur agricole. Ils sont importants pour l'agriculture, on apprécie énormément leur travail et on veut qu'ils soient bien accueillis dans les communautés », ajoute-t-elle.

Les municipalités participantes sont également appelées à contribuer au projet en fournissant 1 100 \$ afin de créer une capsule vidéo faisant la promotion des services offerts aux TET. Les capsules seront traduites en espagnol et en anglais.

Agri-Intégration se termine le 31 décembre 2023.

Lien Internet :

<https://www.upa.qc.ca/citoyen/centre-des-communications/nouvelles/toutes-les-nouvelles/agri-integration-un-succes>

5. WARWICK LANCE UN PROJET PILOTE POUR LOGER DES TRAVAILLEURS ISSUS DE L'IMMIGRATION

La Ville de Warwick a délivré une autorisation pour permettre aux travailleurs de l'entreprise Les croustilles Yum Yum d'obtenir plus facilement un logement de type maison de chambre dans une maison unifamiliale. Pour ce faire, elle a modifié son règlement de zonage pour un terrain seulement, afin de voir comment cela se passe au niveau de la qualité de vie des travailleurs et au niveau du voisinage. C'est pourquoi il l'appelle le projet pilote. Si tout se déroule bien et qu'il y a d'autres demandes d'entreprises, la Ville est ouverte à faire la modification pour d'autres terrains. En ce moment, il y a des entreprises intéressées, mais pas de demandes officielles déposées à la Ville.

Concrètement, les travailleurs pourront être logés dans des maisons unifamiliales situées dans des quartiers résidentiels où des chambres seront louées pour des périodes de plus de 31 jours. La réglementation impose cependant des limites pour que la quiétude du voisinage soit préservée, tout comme la qualité de vie de ces travailleurs. La liste des conditions est indiquée dans le règlement.

Voici l'extrait du règlement de zonage numéro 270-2019 de la Ville de Warwick modifié :

« Article 4 »

L'article 1.2.4 intitulé « Définitions » est modifié :

a) en modifiant la définition :

Habitation en commun

Maisons de chambre et pensions où il y a 5 personnes et plus louant une chambre avec chambres communes pour la préparation des repas. À titre d'exemple, et de façon non limitative, ce terme comprend : les habitations pour groupes organisés, les résidences et maisons d'étudiants, les maisons de retraite et de pensions privées.

Par la définition :

Maison de chambre

Habitation unifamiliale ou des chambres sont destinées à être louées à une ou plusieurs personnes qui doivent se partager l'utilisation d'une salle de bain, d'une cuisine et ce pour une période de plus de 31 jours. À titre d'exemple, et de façon non limitative, ce terme comprend : les habitations pour groupes

organisés, les résidences et maisons d'étudiants et les résidences pour travailleurs. (...)

c) en ajoutant la définition :

Chambre

Partie d'un logement ou d'un bâtiment principal pouvant être destinée à dormir. Une chambre doit posséder une ouverture vers l'extérieur (fenêtre ou puits de lumière).

Article 5

L'article 4.2 intitulé « Le groupe résidentiel » est modifié en ajoutant le paragraphe E) :

E) Les maisons de chambre :

Aux conditions suivantes :

- Aucun changement ne peut être apporté à l'apparence extérieure du bâtiment principal;
- Le nombre d'issues de la résidence ne peut être augmenté. Toutefois, pour l'aménagement d'une chambre, les dispositions de la définition de chambre s'appliquent et l'ouverture vers l'extérieur doit être conforme aux codes et normes en vigueur;
- Le nombre maximal de chambres est 9 ou le nombre de chambre possible à aménager selon le nombre de fenêtre que comporte la résidence. Le plus petit nombre de chambre s'applique;
- Le nombre maximal de personnes pouvant se loger dans la résidence est de 1,5 personne par le nombre de chambre pouvant être aménagée;
- Aucune chambre ne peut être située dans un sous-sol non aménagé ou dans un grenier. Un sous-sol doit comporter un plafond et un plancher finis.
- Les chambres doivent avoir une superficie minimale de 8 m²;
- Aucun équipement de cuisine n'est autorisé dans les chambres;
- L'aménagement de 0,5 case de stationnement doit être prévu par chambre louée, les véhicules doivent être stationnés à l'intérieur de cette zone à tout moment. »
- Il doit avoir la présence d'un détecteur de fumée dans chacune des chambres;
- Aucune identification ou enseigne reliée à la location de chambre n'est autorisée;

La mairesse suppléante de Warwick, Noëlla Comtois a indiqué qu'il s'agit d'un « message clair pour dire que la Ville de Warwick est prête à travailler main dans la main avec nos entreprises ou celles qui cherchent à s'implanter chez nous, tout en imposant des conditions visant le respect de la qualité de vie des travailleurs et du voisinage ».

6. NOUVELLE HALTE-GARDERIE AU CÉGEP DE VICTORIANVILLE

Victorianville, le 18 septembre 2023 – C’est en présence du député d’Arthabaska et Whip en chef du gouvernement et de nombreux partenaires du milieu que l’Association Générale des Étudiantes et Étudiants du Cégep de Victorianville (AGEECV) a procédé aujourd’hui à l’inauguration et ouverture officielle de sa halte-garderie communautaire en milieu d’enseignement.

« Nous sommes ravis de vous présenter cette initiative novatrice de l’AGEECV qui vise à affronter l’enjeu majeur de l’accès à l’éducation supérieure pour les parents, particulièrement pour les familles monoparentales, les femmes et les familles immigrantes. C’est en effet en constatant des lacunes au niveau des services aux parents-élèves que l’AGEECV, qui a comme objectifs de promouvoir les intérêts de ses membres et de leur offrir un réseau de services, a saisi l’opportunité du projet-pilote de halte-garderie communautaire en milieu d’enseignement proposé par le ministère de la Famille. Nous nous sommes donc efforcés de créer un environnement accueillant et éducatif qui respecte les valeurs écologiques et inclusives de l’Association et de ses membres. Nous espérons ainsi soutenir les familles en leur offrant une solution flexible, pratique et de qualité pour répondre à leur besoin de garde ponctuel et temporaire », explique Alexandre del Fabbro, étudiant en informatique et secrétaire aux affaires externes de l’Association étudiante qui a participé activement au développement du projet.

« Ces nouvelles places sont une excellente nouvelle pour les parents d’Arthabaska-L’Érable. Cette halte-garderie permettra de mieux soutenir les parents-élèves dans leurs efforts de conciliation famille-travail-études. L’accessibilité à des services de garde adaptés est une priorité pour notre gouvernement et c’est pourquoi c’est un réel plaisir de participer financièrement à cette démarche où les enfants seront traités avec professionnalisme, bienveillance et respect par le personnel éducateur, alors que le parent pourra accomplir ses études l’esprit en paix. Merci à ma collègue Suzanne Roy, ministre de la Famille, et félicitations à tous ceux et celles qui ont participé au déploiement de ce beau projet au sein même du Cégep de Victorianville », mentionne monsieur Eric Lefebvre, député d’Arthabaska et whip en chef du gouvernement.

Denis Deschamps, directeur général du Cégep de Victorianville ajoute : « le Cégep est fier de pouvoir compter sur une Asso innovante et je les félicite pour cette initiative qui rendra les études supérieures plus accessibles à des personnes pour qui la garde des enfants pourrait être un obstacle à la poursuivre de leur parcours scolaire. »

Maude Teasdale, gestionnaire de la halte-garderie a également tenu à remercier tous les partenaires du milieu qui ont montré un réel désir de collaboration dans la mise sur pied de ce projet-pilote. « C’est le genre de projet qu’il est impossible de mener seul, l’expertise du milieu est indispensable pour y arriver et Victorianville a une fois de plus prouvé sa force de concertation dans ce dossier », souligne-t-elle avec reconnaissance.

Situé au pavillon central du Cégep, dans le local D-111-A de la salle de regroupement, le service de halte-garderie est ouvert de 7 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi. Les parents-élèves doivent s'inscrire en contactant la gestionnaire au halte.garderie@cegepvicto.ca et peuvent utiliser pendant leurs heures de cours ou d'études par plage de demi-journées.

Ce projet-pilote est rendu possible grâce à un soutien financier de 61 450 \$ octroyé par le ministère de la Famille. Rappelons que le gouvernement du Québec investira 1 900 000 dollars au cours des deux prochaines années pour réaliser les projets-pilotes. De cette somme, 200 000 dollars annuellement sont issus du Plan d'action jeunesse 2021-2024, dans le cadre d'une collaboration avec le Secrétariat à la jeunesse.

7. STRATÉGIES D'INTÉGRATION DES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION – BONNES PRATIQUES D'ICI EN MILIEU DE TRAVAIL (résultat d'un sondage anonyme envoyé dans l'infolettre Immigration de la MRC d'Arthabaska du mois d'août 2023)

1. Jumelage entre le personnel québécois et le personnel immigrant, ce qui permet d'avoir une personne de référence au besoin.
2. Communication constante avec le personnel immigrant, même avant leur arrivée. S'assurer d'être clairs, concis et toujours bien communiquer régulièrement avec eux pour être au courant de leurs besoins.
3. Obtenir du support à l'externe pour de l'intégration dans le milieu afin qu'ils connaissent les services et activités dans la région. Il est important de se soucier de leur bien-être en dehors du travail aussi.
4. Faire des partenariats avec des consultants pour avoir du support en cas de "crise".
5. Ne pas négliger les différences de culture et s'assurer de préparer ses équipes aux différentes réalités. Impliquer son personnel existant au processus pour faciliter l'intégration.
6. Bien planifier et statuer sur vos limites comme entreprise dans votre gestion de cette main-d'œuvre immigrante, dans ce que vous tolérez ou non sur leurs agissements.
7. Demeurer équitable dans vos façons de faire avec vos employés existants pour favoriser une meilleure cohésion.
8. Prendre le temps avec la personne immigrante, tolérance et patience à moyen terme. Très souvent, il faut répéter les consignes.
9. Les travailleurs étrangers temporaires qui demeurent dans la même résidence, nous leur avons demandé de créer ensemble leurs règles de vie commune. Ils se sont sentis impliqués et respectés. Ça a été un bel exercice d'équipe où tous se sont engagés à respecter les différentes normes et règles. Après presque un an de cohabitation, les relations et le climat sont très bons.

8. PROJET DU THÉÂTRE PARMINOU – D’AILLEURS, MAINTENANT D’ICI

Ce projet comprend la création de plusieurs activités interculturelles et participatives réparties sur trois ans et déployées dans toutes les régions de la province avec et autour des femmes immigrantes établies dans chacune des 17 régions du Québec. Seulement en novembre 2023, c’est 51 conférences théâtralisées qui seront présentées partout au Québec.

Le projet prévoit un important maillage avec les organismes œuvrant en immigration dans chacune des régions, les municipalités, les écoles du réseau primaire, et par extension l’ensemble de la population. Ce projet est une initiative du Théâtre Parminou, réalisé en partenariat avec le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration.

Objectif principal: mettre en lumière l’important potentiel de la contribution des femmes immigrantes de toutes origines à la prospérité du Québec et faciliter leur parcours d’intégration dans toutes les régions du Québec.

Sous-objectifs :

- Mettre en valeur la contribution importante des Québécoises et Québécois de toutes origines à la prospérité du Québec et à la vitalité du français;
- Consolider l’ouverture de la population à la diversité ethnoculturelle et encourager le dialogue et le rapprochement interculturel;
- Lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir l’importance de l’égalité entre toutes et tous afin de favoriser la pleine participation, en français, à la vie collective;
- Assurer une offre d’activités d’envergure nationale dans plusieurs régions du Québec, qui permettrait de dynamiser la SQRI.

Retombées attendues :

- Augmentation des connaissances sur la réalité des femmes immigrantes dans différents contextes régionaux et amélioration des actions qui soutiennent l’intégration;
- Mise en lumière de l’importance du rôle des organismes de soutien régionaux pour les municipalités et l’importance de bien les soutenir;
- Valorisation des femmes à travers des modèles de proximité et des exemples de réussite, solidarisation des forces;
- Contribution à briser l’isolement de certaines femmes;
- Développement d’une société égalitaire et inclusive, en français.

Fin du projet : novembre 2025

Lien Internet : <https://www.dailleursmaintenantdici.com/>

9. POLITIQUE SOCIALE DE DAVELUYVILLE 2023-2026

Intégration d'actions en lien avec l'inclusion des personnes immigrantes dans les politiques sociales de la Ville de Daveluyville.

Lors des rencontres du comité des politiques sociales, les citoyens présents sur le comité ont manifesté leurs préoccupations en lien avec l'inclusion des personnes immigrantes dans leur communauté. Le constat est que plusieurs personnes et familles immigrantes sont présentes dans la Ville de Daveluyville et qu'il est important de favoriser leur intégration.

Les entreprises qui accueillent des travailleurs immigrants sont actives dans la mise en place d'actions pour faciliter l'établissement dans la municipalité. Par exemple, étant donné la pénurie de logements, elles font l'achat de bâtisses pour loger les personnes immigrantes pour leur permettre d'avoir accès à des chambres avec cuisine et salle de bain communes. Elles mettent en lien les personnes avec le Carrefour des générations du Grand Daveluyville pour leur offrir du soutien au niveau de l'aide alimentaire, des vêtements chauds, des appareils ménagers dans l'attente de leur premier revenu. Ça leur offre aussi un premier contact avec un organisme de la communauté.

La communauté a manifesté de l'intérêt à l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes et une volonté de mettre des actions concrètes pour ces personnes est ressortie non seulement dans le comité, mais aussi lors du sondage et de la consultation publique.

La Ville a donc priorisé des actions en ce sens puisqu'elle considère que les personnes immigrantes sont d'abord et avant tout des citoyens à part entière. Elle veut mettre en place des actions qui permettront de favoriser un établissement durable à Daveluyville, un enracinement dans la communauté.

AXE 6 : Respect et inclusion sociale						
Constat : Plusieurs nouveaux citoyens s'installent à Daveluyville						
Objectif : Faire place aux nouveaux citoyens dans la communauté						
ACTION	CIBLE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICE \$	Partenaires	Indicateurs de réussite
Mettre en place un comité d'accueil pour les nouveaux citoyens.	Enfants, familles, aînés	Ville de Daveluyville		\$	Carrefour des générations et organismes du milieu	Les programmations d'activités contribuent à l'intégration des nouveaux citoyens.
Inclure un volet interculturel dans les fêtes et événements populaires organisés par la ville.	Enfants, familles, aînés	Ville de Daveluyville		\$	Ville de Daveluyville, Loisirs CAIBF (expertise personnes immigrantes)	Les programmations d'activités contribuent à l'intégration des nouveaux citoyens.

- Mettre en place un comité : inclure les besoins des personnes immigrantes dans ce comité et réfléchir à des actions pour favoriser leur intégration, mais aussi adapter nos services aux besoins des personnes immigrantes (ex. : offre alimentaire en épicerie);
- Inclure un volet interculturel : par exemple, parler de la collaboration possible avec le CAIBF (Comité d'accueil international des Bois-Francis).

Lien Internet : à venir

10. PROGRAMME DE FRANCISATION-INSERTION DE PRISE

PRISE est une entreprise d'insertion située à Victoriaville. Depuis 1997, grâce à son équipe multidisciplinaire et son usine de sous-traitance manufacturière de plus de 35 000 pieds carrés, PRISE offre du soutien et de l'encadrement en insertion socioprofessionnelle à des adultes qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail ou à maintenir un emploi. Ayant tous une durée de 6 mois, différents types de parcours sont offerts. Soit le parcours régulier, le parcours adapté et le parcours en francisation. Le taux de placement en emploi chaque année est supérieur à 95 %.

Le programme de francisation-insertion chez PRISE, qui a démarré en 2020, offre une immersion en milieu de travail aux personnes du Centre-du-Québec vivant des difficultés d'intégration professionnelles liées au français et aux manques de connaissances en matière de culture du travail au Québec. Ainsi, ils bénéficient d'un enseignement pratique de la langue. Le parcours leur permet de devenir fonctionnel en communication, en contexte de travail.

Ce programme répond à un besoin dans notre communauté. Les personnes que nous recevons sont des personnes immigrantes, sans emploi, qui demeurent avec des difficultés de l'appropriation de la langue française, malgré leur parcours de francisation en contexte scolaire.

Soutenu financièrement par Services Québec, ce programme découle à la base de l'entente de partenariat entre PRISE et le Centre de services scolaire des Bois-Francs et son service de la formation générale des adultes (FGA). L'enseignement de la francisation se fait directement dans les locaux de PRISE.

En plus de cet enseignement pratique, les personnes immigrantes assistent à des formations sur les réalités du travail au Québec. Talon de paye, CNESST, communication avec les collègues et les patrons, travail d'équipe, recherche d'emploi et entrevue sont quelques exemples de sujets abordés. De plus, en usine, les formateurs techniques sont présents pour leur enseigner le métier d'ouvrier à la transformation des bois massifs et le développement des compétences. Ainsi, avec ou sans expérience, les employés en formation peuvent bénéficier du programme de francisation pour apprendre tout ce dont ils ont besoin pour devenir un travailleur davantage expérimenté pour le marché du travail québécois.

Durant le parcours, les employés en formation ont également accès à différents outils afin de leur permettre d'accéder et d'évoluer sur le marché du travail. Ils ont entre autres des rencontres de coaching avec différents points d'évaluation et d'observation. Les coachings leur permettent de cibler leurs forces et défis observés par l'équipe d'encadrement. Durant ces rencontres, nous utilisons régulièrement les services d'interprétariat du CAIBF afin de faciliter la communication et la compréhension des personnes immigrantes.

Enfin, pour intégrer le programme, il suffit de communiquer avec l'agente au recrutement afin de prendre rendez-vous. Les étapes d'intégration sont simples : visite, entrevue, documents d'embauche, accueil et formation. À la fin de leurs parcours de 6 mois chez PRISE, les finissants nomment souvent qu'ils constatent une amélioration de la confiance en eux, une

meilleure connaissance de soi, qu'ils sont davantage rassurés face à l'intégration au travail, face au pays d'accueil et ont une meilleure connaissance de la culture québécoise et des entreprises de la région.

Les critères d'admissibilité au programme sont les suivants :

- Avoir fait la francisation en classe au préalable pour atteindre minimalement le niveau 1;
- Présenter des défis d'intégration professionnelle, donc avoir besoin de vivre une expérience significative en emploi afin de développer les connaissances et compétences nécessaires à la réussite sur le marché du travail;
- Avoir un intérêt à travailler en contexte manufacturier;
- Avoir un intérêt à améliorer sa communication en français.

À ce jour, PRISE a accueilli près d'une cinquantaine de personnes issues de l'immigration. En provenance de divers pays tels que le Burundi, la Colombie, Cuba, le Mexique, la République démocratique du Congo et bien d'autres. À la suite de leur parcours d'insertion, le taux de placement en emploi est supérieur à 95 %.

Site Internet : <https://prise.ca/>

Page Facebook : https://www.facebook.com/PriseEI?locale=fr_CA

11. BOIS LAMICA ET ACCÈS TRAVAIL

Dès 1996, l'arrivée des premiers réfugiés de l'ex-Yougoslavie à Victoriaville et la demande du CAIBF qu'Accès travail s'occupe du volet employabilité, différentes actions adaptées ont débuté.

Accès travail a misé sur la liaison avec les employeurs de la région pour présenter les parcours migratoires et surtout les compétences transférables de ces travailleurs afin de favoriser l'intégration en emploi et par le fait même aider les entreprises dans leurs besoins de main-d'œuvre.

Bois Lamica a rapidement levé la main à la suite de la demande de Mme Marie Goulet, conseillère en emploi chez Accès travail, pour recevoir une nouvelle arrivante en séjour exploratoire et la dame est toujours en emploi chez Bois Lamica encore aujourd'hui. Bois Lamica ont aussi d'autres employés issus de l'immigration dans leur équipe depuis déjà plusieurs années. Cette entreprise accepte souvent la demande d'accès travail d'accueillir de nouveaux arrivants en visite industrielle, et ce, même si leurs postes sont tous comblés afin de les aider à mieux connaître la réalité du marché du travail d'ici sur le terrain.

Donc, plus récemment, une visite a eu lieu en décembre 2023 avec un groupe de 6 jeunes (début vingtaine) dont 5 qui sont ici depuis septembre 2023 avec le statut de réfugiés. Des journées d'exploration ont ensuite été organisées quelques jours avant le congé des fêtes (coffre à outils chez Accès travail) avec un jeune homme qui a eu une préférence pour le travail à la réparation ou un poste était justement à combler. Il a reçu une évaluation positive de son stage et une offre d'emploi lui a été proposée. Il a eu aussi la chance de participer au dîner de Noël avec les employés lors de son stage.

Un autre jeune homme du groupe a été déposer son CV après cette visite et a été embauché aussi au poste de colleur qui correspondait davantage à son profil. Ces 2 travailleurs étant en parcours avec Accès travail depuis quelque temps afin de s'outiller ont manifesté leurs besoins d'être accompagné par leur conseillère en emploi en mode tripartite avec l'entreprise pour réussir leur intégration/maintien en emploi. Une recommandation d'une lettre de subvention salariale préparée par Accès travail à Services Québec est souvent offerte aux personnes qui vont vivre leur première expérience de travail, dont nos 2 jeunes hommes.

La direction chez Bois Lamica, toujours soucieuse d'offrir une intégration adaptée à leurs nouveaux employés, a accepté de collaborer avec Accès travail pour mettre en place le service d'accompagnement (rencontre en début d'emploi ou l'employé présente son plan d'accompagnement et a la chance aussi de connaître les modalités/avantages de la subvention salariale pour eux, car une agente de la SQ est aussi présente).

On s'entend ensuite ensemble sur la fréquence des suivis pour recevoir une simple grille d'appréciation de l'employeur pour soutenir les travailleurs avec du renforcement et un bilan de leur progression dans leurs défis pour répondre toujours de plus en plus aux exigences de leur poste/entreprise. Ce bilan a lieu lors de rencontre individuelle avec leur conseillère en emploi le plus souvent et en mode tripartite au besoin seulement.

Résumé des bonnes pratiques chez Bois Lamica et Accès travail

- Visites industrielles depuis plusieurs années;
- Accueil et jumelage avec des employés d'expérience pour effectuer des journées exploratoires / stages / Grille d'appréciation à la suite des journées de stage / Offre d'emploi possible;
- Recommandation par Accès travail à Services Québec;
- Lettre admissibilité à une subvention salariale;
- Service d'accompagnement en début d'emploi en mode tripartite initié par l'agent chez Services Québec responsable de la subvention salariale si le travailleur manifeste le désir d'obtenir du soutien par des activités en lien avec le maintien en emploi et si l'entreprise est aussi partante. Élaboration du plan d'accompagnement;
- Entente avec l'entreprise sur la fréquence et les moyens pour les suivis du service d'accompagnement et établir ainsi une alliance de travail tripartite adaptée;
- Rencontre individuelle avec le travailleur et sa conseillère en emploi pour bilan et soutien à la suite de la réception des appréciations par l'employeur et d'autres rencontres au besoin sont offertes;
- Liaison employeur pour partager les résultats des rencontres individuelles pour la suite de la réussite du maintien en emploi.

Note : Nos 2 travailleurs sont toujours très appréciés par l'employeur pour leur attitude positive et leur belle progression dans leurs défis personnels (vitesse, techniques de travail, etc.) Le service d'accompagnement par Accès travail est toujours en cours.