



Rapport

Étude qualitative auprès des **nouveaux arrivants**

Groupes de discussion réalisés auprès de
nouveaux arrivants résidant dans la ville de
Québec

Contenu

1	Approche méthodologique	3
2	Faits saillants	6
3	Observations	10
	3.1 Emploi et organismes	11
	3.2 Activités de sport, plein air, loisir et lieux de rencontre	16
	3.3 Intégration dans la société	20
4	Notre équipe	23

1

Objectif et méthodologie



Contexte et objectifs de l'étude

Contexte :

En 2024, la Ville de Québec s'est dotée d'une Vision de l'immigration accompagnée d'un plan d'action, dans le but de mieux soutenir l'accueil, l'intégration et la participation des personnes immigrantes à la vie collective. Dans cette perspective, la Ville a entrepris un diagnostic visant à mieux comprendre les réalités, les besoins et les attentes des nouveaux arrivants établis sur son territoire. Dans le cadre des Journées d'accueil des nouveaux arrivants (JANA), tenues à chaque année, la Ville de Québec a également mené une démarche de consultation auprès de personnes immigrantes nouvellement arrivées.

Approche méthodologique :

L'étude s'est appuyée sur la tenue de groupes de discussion réunissant des femmes et des hommes issus de différents pays d'origine, profils socioéconomiques et trajectoires migratoires. Ces échanges avaient pour objectif d'explorer, de manière qualitative, leur expérience d'intégration à Québec, leurs besoins en matière d'information et de soutien, ainsi que leur perception des services et ressources mis à leur disposition.

Afin de répondre à ces objectifs, l'animation des groupes de discussion a été structurée autour de trois grands thèmes : l'emploi et les organismes d'aide à l'emploi, les activités de loisir et de participation sociale, ainsi que l'intégration plus générale à la société québécoise. Cette approche a permis de faire ressortir les éléments facilitant ou freinant l'intégration, de même que d'identifier les pratiques et initiatives jugées les plus aidantes.

Objectifs spécifiques :

- Consulter les personnes immigrantes nouvellement arrivées pour évaluer comment les services municipaux pourraient être plus accessibles et adaptés à la clientèle immigrante, à partir des indicateurs identifiés et des responsabilités municipales.
- Identifier ce que la Ville de Québec pourrait faire afin d'améliorer l'intégration des personnes immigrantes sur son territoire en tenant compte de ses responsabilités municipales.

Méthodologie (1/2)



Approche

3 groupes de discussion en ligne sur Teams

28 participants au total



Cible

Personnes immigrantes âgées de 18 ans et plus, résidant sur le territoire de la ville de Québec et pouvant s'exprimer en français



Tenue des groupes

9 et 10 décembre 2025

Durée : 1h30 par groupe de discussion

Plateforme utilisée : Teams



Animation*

Par Yamina Tsalamlal, Directrice des études spécialisées chez Léger



Incitatif

85\$ par participant

Notes de lecture

Contrairement à une approche quantitative qui cherche à mesurer l'opinion à l'aide d'indicateurs chiffrés et représentatifs de la population, la méthodologie qualitative poursuit un objectif exploratoire et compréhensif. L'étude qualitative vise à approfondir un sujet, découvrir des perceptions, et faire émerger une diversité de points de vue. Elle permet de comprendre un phénomène en profondeur, dans toute sa richesse et sa complexité, plutôt que de le mesurer ou le quantifier.

Les résultats obtenus doivent donc être considérés comme directionnels : ils ne sont pas généralisables à l'ensemble de la population cible, mais offrent des repères essentiels pour orienter la compréhension d'un phénomène, éclairer une problématique ou guider une prise de décision stratégique. Ils permettent de dégager des tendances, des typologies d'opinion ou de comportement, ainsi que des pistes de réflexion et d'intervention. Leur valeur réside dans leur capacité à ouvrir de nouvelles perspectives, à enrichir la compréhension d'un sujet, et à appuyer des décisions fondées sur une connaissance fine du terrain.

Le *verbatim* contenu dans le présent rapport a été retenu sur la base de sa représentativité ou de sa force d'évocation. Il peut avoir été légèrement tronqué ou reformulé, de façon à faciliter la lecture, tant que l'essentiel du propos n'a pas été dénaturé.

Méthodologie ^(2/2)

Composition des groupes

Groupe 1

(n=9)

Composé d'une **majorité d'hommes** (6 hommes, 3 femmes), principalement âgés de **25 à 44 ans**, avec une présence plus marginale de participants de **45 à 54 ans**.

Les participants résident dans les arrondissements **Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge, Beauport** ou **La Cité-Limoilou**.

La plupart des participants sont arrivés à Québec **entre un et trois ans**, tandis que quelques-uns sont établis depuis **moins d'un an**.

Groupe 2

(n=9)

Présente une **répartition équilibrée entre les genres** (5 femmes, 4 hommes) et le **moment de l'arrivée à Québec** (depuis plus de trois ans, ou entre un et trois ans).

Les participants sont majoritairement âgés de **35 à 44 ans**, avec quelques personnes de **25 à 34 ans et de 45 à 54 ans**.

Les participants rencontrés résident dans divers arrondissements : **Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge, La Haute-Saint-Charles, Les Rivières, La Cité-Limoilou et Charlesbourg**.

Groupe 3

(n=10)

Exclusivement composé de **femmes**.

Principalement âgées de **25 à 44 ans**, avec quelques participantes de **45 à 54 ans**.

Les participantes résident à des endroits variés dans la ville, notamment **La Cité-Limoilou, La Haute-Saint-Charles, Les Rivières, Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge, Beauport et Charlesbourg**.

La très grande majorité des participantes sont arrivées à Québec **entre un et trois ans**, mais quelques-unes sont établies depuis **moins d'un an**.

2

Faits saillants et
priorités



Principaux freins et éléments facilitants

L'analyse échanges tenus lors de ces trois groupes a permis de brosser un portrait des freins et des éléments facilitants parmi les trois thèmes d'intérêt. Le tableau ci-dessous en fait un résumé.

Freins

L'emploi et les organismes d'aide à l'emploi

- Décalage entre compétences et emplois accessibles.
- Exigence d'une expérience québécoise préalable.
- Accompagnement vers l'emploi peu structuré.

Les activités de loisir et les lieux de rencontre

- Manque d'information claire et centralisée.
- Rapidité des inscriptions et nombre limité de places, surtout pour les activités destinées aux enfants.
- Contraintes de transport et d'accessibilité.

L'intégration dans la société

- Sentiment d'intégration partielle lié à l'impossibilité de travailler dans son domaine ou à l'incertitude du statut.
- Difficulté à créer des liens sociaux durables en dehors du cadre professionnel.
- Présence de préjugés ou d'expériences de discrimination, bien que marginales.

Éléments facilitants

- Recrutement préalable à l'arrivée ou employeurs habitués à l'embauche internationale.
- Réseautage et bouche-à-oreille.
- Milieux de travail respectueux et ouverts.
- Une bonne maîtrise du français.
- Organismes d'aide à l'emploi, utiles surtout pour l'orientation initiale.

- Diversité, qualité, et faible coût de l'offre municipale.
- Réseaux informels et plateformes numériques (bouche-à-oreille, groupes communautaires, réseaux sociaux).
- Activités et lieux favorisant les échanges interculturels.

- Emploi et contribution active à la société, renforçant le sentiment d'utilité sociale.
- Bénévolat, participation communautaire et engagement local.
- Activités d'accueil, événements et espaces favorisant l'apprentissage de la culture et des codes sociaux québécois.

Priorités pour la Ville de Québec

À la fin des discussions, les participants ont été invités à identifier ce qui devrait être priorisé afin d'améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. Leurs réponses font ressortir trois priorités transversales, directement liées aux enjeux soulevés dans les blocs de discussion.

Les éléments partagés reflètent une volonté de réduire l'incertitude des premières étapes d'installation et de renforcer les conditions favorables à une intégration sociale et professionnelle durables.



Priorité	Perception générale	Verbatims
Centraliser et simplifier l'accès à l'information destinée aux nouveaux arrivants	Les participants expriment le besoin d'un point d'entrée clair et structuré pour accéder à l'information municipale. Ils soulignent que l'information existe, mais qu'elle est difficile à repérer, mal synchronisée ou accessible trop tardivement.	<p>« Il faut vraiment aller chercher l'information soi-même, sinon on ne la reçoit pas. »</p> <p>« L'information est là, mais elle est partout et nulle part en même temps. »</p>
Multiplier les occasions concrètes de rencontres et d'échanges dans les quartiers	Les participants estiment que l'intégration sociale passe par des occasions structurées de contact , particulièrement à l'échelle locale. Les interactions spontanées étant perçues comme limitées, les activités organisées sont vues comme un levier essentiel pour créer des liens durables.	<p>« En dehors du travail, ce n'est pas évident de créer des liens si rien n'est organisé. »</p> <p>« C'est surtout dans les activités encadrées qu'on arrive à parler avec des Québécois. »</p>
Offrir un accompagnement plus clair et plus structuré vers l'emploi	L'accès au marché du travail demeure une priorité centrale. Les participants souhaitent être mieux guidés dès leur arrivée , tant pour comprendre les étapes à suivre que pour identifier les ressources réellement utiles à leur situation.	<p>« Il faudrait quelqu'un pour nous expliquer clairement les étapes, pas juste nous donner une liste. »</p> <p>« Quand on arrive, on ne sait pas par où commencer pour chercher du travail. »</p>

Évolution depuis 2024



L'analyse comparative des informations colligées en 2025 et en 2024 met en lumière que les leviers d'intervention sont connus et déjà en place.

Entre les deux éditions, les constats ne traduisent pas une transformation des réalités vécues, mais plutôt une stabilisation des enjeux. Si certaines pratiques facilitantes sont mieux identifiées dans les discussions, les mêmes barrières continuent d'être soulevées comme limitant le plein potentiel d'intégration des nouveaux arrivants. Cela étant, les efforts de la Ville gagneraient à s'articuler autour de la **mise en valeur, la coordination et l'accessibilité des dispositifs déjà existants**, afin d'en accroître l'impact auprès des personnes nouvellement arrivées à Québec.

Stabilité des constats

Évolution en 2025

Pistes d'action municipales

Emploi et organismes d'aide à l'emploi

- L'emploi continue d'être le principal levier d'intégration, mais aussi la première source de frustration.
- L'accès à une première expérience québécoise reste difficile et les enjeux de reconnaissance des compétences persistent.
- Le déclassement professionnel est encore vécu comme une étape quasi inévitable.

- Le recrutement avant l'arrivée ressort plus clairement comme un facteur facilitant une intégration professionnelle plus fluide.
- Les organismes d'aide à l'emploi sont perçus comme utiles, mais difficiles d'accès, peu visibles et à impact limité.

1. Mieux structurer et diffuser l'information sur les organismes d'aide à l'emploi (rôle, critères d'accès, délais), notamment dès l'arrivée sur le territoire.
2. Renforcer l'orientation précoce des nouveaux arrivants vers les ressources pertinentes, en tenant compte de leur statut et de leur parcours professionnel.

Activités de loisir, sport et lieux de rencontre

- L'offre municipale est largement appréciée et reconnue pour son rôle facilitant l'intégration sociale, mais le manque d'information centralisée limite la participation.

- Les freins d'accessibilité concrète (inscriptions rapides, places limitées, transport) sont davantage mis en évidence.
- La découverte souvent tardive des activités et dépendance au bouche-à-oreille sont davantage mises en lumière.

1. Centraliser et rendre proactive la communication sur les activités municipales (où, quand, comment s'inscrire) comme source complémentaire au bouche-à-oreille.
2. Améliorer l'accessibilité concrète aux activités (anticipation des inscriptions, prise en compte des enjeux de transport et des réalités familiales).

Intégration dans la société

- L'intégration est vécue comme progressive et partielle, étroitement liée à l'emploi et aux liens sociaux.
- Les relations sont respectueuses, mais les liens durables demeurent difficiles hors cadres organisés.

- Le statut migratoire temporaire ressort plus clairement comme un frein au sentiment d'ancrage et d'utilité sociale, même chez des personnes actives, en emploi et engagées.

1. Multiplier les occasions structurées de rencontres entre nouveaux arrivants et personnes nées au Québec, à l'échelle des quartiers.
1. Valoriser et faciliter l'engagement citoyen (bénévolat, participation communautaire) comme levier de sentiment d'utilité sociale et d'ancrage.

3



Observations

3.1

Emploi et organismes

L'emploi et les organismes (1/3)

Les échanges s'ouvrent sur le thème de l'emploi, de l'aide à l'emploi et de l'intégration sur le marché du travail. Force est de constater que si l'emploi est au cœur du parcours d'intégration, la reconnaissance des acquis et le niveau d'accompagnement proposé demeurent toutefois des sources majeures de frustration pour plusieurs.



« J'étais infirmière dans mon pays, mais ici le processus est trop long. En attendant, je travaille comme préposée. »

« Ce n'est pas le travail auquel je m'attendais, ce n'est pas mon domaine, mais ça permet de payer les factures. »

« J'ai immigré avec mon diplôme, c'est avec ça que j'ai été sélectionné. Mais une fois ici, on me demande de recommencer tout le cycle, comme si ce diplôme ne comptait plus. »

« Mon école n'est pas reconnue ici, donc je ne peux pas faire l'équivalence de mon diplôme. Je suis obligée de travailler dans des emplois alimentaires, même si j'ai une licence. »

« J'ai fait des études en droit dans mon pays et je travaille ici comme greffière. J'aime mon travail, mais je ne suis pas rémunérée à la hauteur, uniquement parce que je n'ai pas d'expérience québécoise, même si je fais les mêmes tâches que les autres. »



L'emploi comme levier d'intégration... et source de frustration

Dans l'ensemble des groupes de discussion, l'emploi ressort comme l'un des déterminants les plus importants de l'intégration des personnes immigrantes, tant sur le plan économique que social et identitaire. La très grande majorité des participants occupent un emploi au moment des échanges.

Toutefois, cet emploi correspond rarement pleinement à leur formation, à leur expérience professionnelle antérieure ou à leurs attentes initiales à l'arrivée. Plusieurs participants, pourtant qualifiés et expérimentés dans leur pays d'origine, rapportent avoir accepté des postes de niveau inférieur, temporaires ou hors de leur champ de compétences, principalement par nécessité financière.

Ce déclassement est généralement perçu comme transitoire, dans l'espoir de pouvoir éventuellement accéder à un emploi correspondant à leur profil, mais il s'accompagne d'un sentiment de frustration, de perte de reconnaissance professionnelle et, pour certains, de découragement.

Ce décalage entre compétences et emploi occupé est décrit comme une étape presque inévitable du parcours d'installation, en particulier pour les personnes exerçant des professions réglementées ou nécessitant une reconnaissance formelle des diplômes. Dans ce contexte, l'emploi devient à la fois un levier d'intégration et une source de tension, car il permet de subvenir aux besoins essentiels tout en retardant l'accès à une pleine réalisation professionnelle.

L'emploi et les organismes (3/3)

Le parcours d'insertion professionnelle est largement vécu comme un processus à naviguer seul, malgré la présence de ressources d'accompagnement.

Des organismes d'aide connus, mais à l'impact limité

L'exigence d'une expérience de travail acquise au Québec constitue le frein le plus fréquemment mentionné, plusieurs participants soulignant que leur expérience internationale est peu valorisée, voire écartée, malgré sa pertinence. À cela s'ajoutent les délais et exigences des ordres professionnels, souvent perçus comme longs, complexes et rigides, obligeant certaines personnes à reprendre une formation complète ou à demeurer en attente pendant de longues périodes.

Dans ce contexte, les organismes d'aide à l'emploi sont évoqués comme des acteurs potentiellement utiles, mais dont l'impact concret demeure limité. Plusieurs participants indiquent les avoir découverts tardivement, souvent par le bouche-à-oreille plutôt que par des canaux officiels.

Lorsqu'ils y ont recours, l'accompagnement offert est jugé pertinent pour l'orientation générale, la préparation du CV ou la compréhension du marché du travail, mais insuffisant pour faciliter l'accès réel à un emploi qualifié. Cette perception contribue à un sentiment que les démarches d'insertion professionnelle reposent largement sur les efforts individuels, le réseautage et la débrouillardise personnelle, plutôt que sur un accompagnement structuré et continu.

Malgré un climat de travail généralement respectueux et bienveillant une fois en poste, les participants estiment que les conditions d'accès à un emploi à la hauteur de leurs compétences demeurent inégalement réparties et fortement conditionnées par des facteurs administratifs et systémiques.



« À chaque entrevue, on me ramenait toujours à la même chose : vous n'avez pas d'expérience québécoise. Comme si l'entrevue, les compétences et l'expérience que j'avais ailleurs ne suffisaient pas. »

« Il peut s'écouler plusieurs mois avant d'être pris en charge. Entre-temps, tu fais quoi ? Tu dois quand même payer ton loyer. »

« On t'aide à refaire ton CV, à comprendre le marché du travail ici, mais ce n'est pas eux qui te trouvent un emploi. Au final, tu te débrouilles seule. »

« Les organismes accompagnent, mais ils ne nous trouvent pas nécessairement un emploi. Et en plus, selon ton statut, tu n'y as parfois même pas accès. »

« Quand on arrive, il n'y a pas vraiment d'orientation. Le service d'accompagnement se limite à un certain niveau, et après, tu ne sais plus où aller ni quoi faire. »



L'emploi et les organismes (3/3)

Des parcours plus fluides en cas de recrutement préalable et des relations de travail généralement positives.



« J'ai été recruté avant d'arriver au Québec, dans le cadre d'un programme. L'employeur faisait toutes les démarches administratives, et quand je suis arrivé, j'avais déjà mon poste. Ça a beaucoup facilité mon intégration, parce que je n'ai pas eu à chercher un emploi une fois sur place. »

« Dans mon domaine, il y a beaucoup d'opportunités. Quand j'ai commencé à chercher, j'ai reçu plusieurs offres en même temps, et c'est moi qui ai choisi. Ici, mon expérience a été reconnue dès le départ, ce qui a vraiment facilité les choses. »

« Dès la première semaine, il y avait une journée d'accueil et des formations. On prenait le temps de nous expliquer les normes, la culture de travail et les façons de faire. Ça m'a beaucoup aidé à comprendre rapidement comment ça fonctionne ici. »

« Dans mon équipe, il y avait déjà plusieurs personnes immigrantes. Ça a facilité mon intégration, parce que l'environnement était ouvert et habitué à cette réalité. »



Quand l'embauche avant l'arrivée facilite l'intégration

À l'inverse, les discussions mettent en lumière des parcours professionnels plus fluides chez les participants ayant été recrutés avant leur arrivée au Québec, notamment par l'intermédiaire de programmes de recrutement international ou d'employeurs habitués à embaucher à l'étranger.

Ces personnes rapportent une insertion professionnelle plus rapide, une meilleure adéquation entre leur emploi et leurs compétences, ainsi qu'un accompagnement plus structuré dès l'entrée en poste. Ce type de recrutement apparaît comme un facteur déterminant pour réduire les obstacles liés à l'expérience locale et faciliter l'accès à des postes correspondant au profil des nouveaux arrivants.

Par ailleurs, une fois en emploi, les relations de travail sont généralement décrites de manière positive dans l'ensemble des groupes. Les milieux de travail sont perçus comme respectueux, bienveillants et ouverts, les collègues et les supérieurs étant souvent disponibles pour répondre aux questions et soutenir l'adaptation aux pratiques locales. Si l'intégration sociale en milieu de travail est parfois décrite comme progressive et limitée au cadre professionnel dans un premier temps, le climat de respect est largement reconnu.

Freins et facteurs facilitant l'emploi

Freins

- **Manque d'expérience québécoise**, souvent exigée même pour des postes correspondant à l'expérience antérieure.
- **Non-reconnaissance ou reconnaissance partielle des diplômes et compétences** acquises à l'étranger.
- **Délais et exigences des ordres professionnels**, jugés longs et rigides.
- **Statut migratoire temporaire** (permis fermé, absence de résidence permanente), limitant la mobilité professionnelle.
- **Accès limité ou tardif aux organismes d'aide à l'emploi**, parfois restreint selon le statut.
- **Perception que l'accompagnement offert est surtout théorique** (CV, ateliers), avec peu de débouchés concrets.

Éléments facilitants

- **Maîtrise du français**, perçue comme essentielle à l'embauche et à l'intégration en milieu de travail.
- **Compétences transférables**, notamment en informatique et en technologies.
- **Réseautage et bouche-à-oreille**, souvent déterminants pour accéder à des opportunités.
- **Employeurs habitués au recrutement international**, offrant un accueil et un encadrement plus structurés.
- **Milieus de travail respectueux et bienveillants**, facilitant l'intégration quotidienne une fois en poste.
- **Organismes d'aide à l'emploi**, perçus comme un bon point de départ.

3.2

Activités de sport, plein air,
loisir et lieux de rencontre

Les activités de sport, plein air, loisir et lieux de rencontre (1/2)

L'étendue et la variété de l'offre est appréciée et les activités sont perçues comme un levier d'intégration important.



« À Québec, il y a vraiment beaucoup d'activités à faire. Il y a les sports, les musées, les parcs, les sites historiques, et aussi beaucoup d'activités gratuites. Franchement, de ce côté-là, la ville offre énormément d'opportunités. »

« Les centres communautaires, pour moi, c'est une des choses les plus gagnantes ici. On peut participer à des activités, rencontrer des gens, sortir de la maison. Ça aide vraiment à se sentir intégré. »

« Les bibliothèques, les parcs, les activités pour les enfants, ça a vraiment aidé toute la famille. Les enfants s'intègrent, et nous aussi, parce que ça nous oblige à sortir et à rencontrer d'autres parents. »

« Les fêtes de quartier et les activités organisées dans la communauté nous ont permis de rencontrer du monde et de mieux comprendre comment la vie fonctionne ici. C'est par ces activités-là qu'on se sent moins étrangers. »

« Les activités sportives et de plein air m'ont beaucoup aidée à m'intégrer. Que ce soit avec le travail ou dans des clubs, ça permet de créer des liens plus facilement qu'ailleurs. »



Une offre diversifiée et accessible

Dans l'ensemble des groupes de discussion, les activités de sport, de plein air, de loisir et les lieux de rencontre sont largement perçus comme un élément positif de l'expérience d'installation à Québec.

Les participants soulignent la diversité et la qualité de l'offre municipale, qu'il s'agisse des parcs, des bibliothèques, des centres communautaires, des activités sportives ou des événements de quartier. Plusieurs mentionnent avoir découvert ces activités progressivement et les associent directement à leur bien-être, à celui de leur famille, ainsi qu'à leur intégration sociale. Pour certains, ces activités figurent même parmi les aspects les plus appréciés de la vie à Québec.

Les activités offertes sont aussi décrites comme des occasions concrètes de sortir de l'isolement, de structurer le quotidien et, dans certains cas, de créer des premiers contacts avec des personnes nées au Québec. Les centres communautaires, les activités sportives organisées et les événements locaux sont particulièrement cités comme des espaces favorisant les rencontres informelles et les échanges, notamment pour les familles avec enfants.

Dans ce sens, les loisirs sont perçus non seulement comme des activités récréatives, mais aussi comme un outil d'intégration sociale à part entière.

Les activités de sport, plein air, loisir et lieux de rencontre (2/2)

Une participation freinée par l'information, l'accessibilité et la logistique.

Quand l'information devient un obstacle à la participation

Malgré une appréciation marquée et une perception positive de l'offre, les discussions révèlent que l'accès réel aux activités demeure toutefois inégal.

Le principal frein évoqué concerne le manque d'information ou la difficulté à savoir où, quand et comment s'inscrire aux activités offertes. Alors qu'ils sont catégoriques quant à l'impact positif et au caractère essentiel des activités collaboratives et des rencontres dans leur démarche d'intégration, plusieurs participants indiquent ne pas être informés à temps, découvrir certaines activités tardivement ou ne pas recevoir de notifications claires, malgré leur inscription à certaines plateformes. L'information est souvent décrite comme dispersée, reposant sur le bouche-à-oreille, les réseaux sociaux ou les démarches individuelles, plutôt que sur un canal centralisé et systématique qui aurait, à leurs yeux, le potentiel d'accroître leur participation.

À ces enjeux d'information s'ajoutent des obstacles plus concrets, notamment la rapidité des inscriptions et le nombre limité de places disponibles, en particulier pour les activités destinées aux enfants. Le transport constitue également un frein important pour certains participants, surtout ceux n'ayant pas accès à une voiture ou résidant dans des secteurs moins bien desservis par le transport en commun. Ces contraintes font en sorte que, même lorsque l'intérêt est présent et que l'offre est jugée pertinente, plusieurs personnes renoncent à participer ou limitent leur engagement.

Ainsi, si les activités de loisir sont reconnues comme une condition sine qua non d'une intégration facilitée, voire réussie, leur plein potentiel est freiné par des enjeux d'accessibilité, de communication et de logistique.



« Le plus gros problème, c'est l'information. On ne sait pas toujours où chercher ni comment être au courant des activités. Souvent, on apprend trop tard que quelque chose existait. »

« Il arrive souvent que, quand on découvre une activité, les inscriptions sont déjà fermées ou les places sont complètes. Ça décourage, surtout quand on a vraiment envie de participer. »

« Sur Amilia, il faut être extrêmement rapide. Si tu n'es pas connecté à la minute près, tu n'as aucune chance, surtout pour les activités des enfants. »

« Le transport est un frein important. Quand il faut prendre deux ou trois bus, surtout avec des enfants, ça devient compliqué et on finit par renoncer à certaines activités. »

« L'information est trop dispersée. Si quelqu'un ne t'en parle pas directement, tu peux passer complètement à côté de ce qui est offert, même si ça pourrait vraiment t'aider à t'intégrer. »



Freins et facteurs facilitant la participation aux activités

Freins

- **Manque d'information claire et centralisée** sur l'offre d'activités.
- **Découverte tardive des activités**, souvent par le bouche-à-oreille.
- **Inscriptions rapides et nombre limité de places**, surtout pour les activités destinées aux enfants.
- **Problèmes d'accessibilité**, notamment pour les personnes sans voiture ou demeurant en périphérie du centre-ville.
- **Notifications rares ou absentes**, malgré l'inscription à certaines plateformes censées transmettre l'information nécessaire à la participation.

Éléments facilitants

- **Diversité et qualité de l'offre municipale**, largement appréciées.
- **Centres communautaires**, qui sont perçus comme des lieux d'accueil et de socialisation.
- **Activités gratuites ou à faible coût**, facilitant la participation.
- Présence d'enfants, qui favorise la **participation et les contacts sociaux entre familles**.
- **Réseaux informels** (amis, communauté, bouche-à-oreille).
- Lorsqu'ils sont connus et utilisés, **les réseaux sociaux et plateformes numériques**.

3.3

Intégration dans la société

Intégration dans la société

Une intégration progressive, étroitement liée à l'emploi et aux liens sociaux.



« Le sentiment d'utilité sociale, pour moi, il est vraiment lié au travail. Quand tu travailles, tu contribues, tu te sens utile. Mais quand tu ne peux pas exercer dans ton domaine ou que tu es bloqué par ton statut, tu as l'impression d'être en attente, comme suspendu. »

« J'ai l'impression d'être intégrée sur le plan administratif, mais pas complètement dans la société. Tant que je ne peux pas vraiment contribuer à la hauteur de mes compétences, je ne me sens pas à ma place à 100%. »

« Les Québécois sont respectueux et gentils, mais ce n'est pas évident de créer des liens durables. En dehors du travail ou d'activités organisées, chacun reste un peu dans son coin. »

« On se sent bien accueillis, mais les relations restent souvent au niveau professionnel. Pour aller plus loin, il faut vraiment des occasions organisées pour se rencontrer. »

« Le bénévolat et les activités communautaires m'ont beaucoup aidée à comprendre la culture ici. C'est dans ces espaces-là qu'on échange vraiment et qu'on se sent moins étranger. »



Entre sentiment d'utilité et difficulté à prendre pleinement sa place

Dans l'ensemble des groupes, l'intégration dans la société québécoise est décrite comme un processus progressif, complexe et fortement conditionné par la situation professionnelle, le statut migratoire et la capacité à créer des liens sociaux.

Plusieurs participants indiquent se sentir partiellement intégrés, notamment sur le plan administratif ou professionnel, tout en estimant que leur intégration sociale demeure incomplète. Le sentiment d'utilité sociale apparaît étroitement lié au fait de travailler et de pouvoir contribuer concrètement à la société; à l'inverse, l'impossibilité d'exercer dans son domaine, les périodes d'attente ou les restrictions associées à un statut temporaire alimentent un sentiment d'être en suspens et de ne pas pouvoir pleinement prendre sa place.

Sur le plan relationnel, les Québécois sont généralement perçus comme respectueux et bienveillants, mais parfois plus réservés, ce qui rend la création de liens durables plus difficile, surtout en dehors du cadre professionnel ou d'activités organisées. Certains participants évoquent également la présence de préjugés ou d'expériences de discrimination, qui, bien que marginales, influencent néanmoins négativement le sentiment d'appartenance.

À l'inverse, le bénévolat, la participation à des activités communautaires, la fréquentation des maisons de la famille et des centres communautaires sont identifiés comme des occasions privilégiées de comprendre la culture locale, créer des échanges significatifs et renforcer l'ancrage social.

Freins et facteurs facilitant l'intégration dans la société

Freins

- **Absence ou insuffisance de reconnaissance sociale et professionnelle**, limitant le sentiment d'utilité.
- **Statut migratoire temporaire**, freinant la projection à long terme et l'ancrage.
- **Difficulté à créer des liens sociaux durables** avec des personnes nées au Québec.
- **Tendance à rester dans son cercle communautaire**, parfois par manque d'occasions de rencontre.
- **Préjugés, stéréotypes ou expériences de discrimination**, vécus ou perçus.
- **Manque d'information sur le bénévolat et les façons de s'impliquer socialement.**

Éléments facilitants

- **Emploi et contribution active à la société**, renforçant le sentiment d'utilité sociale.
- **Bénévolat**, perçu comme une porte d'entrée culturelle et sociale.
- **Activités communautaires et familiales**, favorisant les échanges interculturels.
- **Ouverture personnelle et volonté d'aller vers l'autre.**
- **Présence d'un réseau déjà établi** (famille, amis, communauté).
- **Temps et stabilité**, permettant de dépasser la phase d'adaptation initiale.

4

Notre équipe

Notre équipe

POUR PLUS D'INFORMATIONS, VEUILLEZ CONTACTER →

Marion Reny Delisle

Vice-présidente adjointe
Affaires publiques et communications
mdelisle@leger360.com

418 522-7467

Emmanuelle Grondin

Coordonnatrice de projets de recherche sénior
Affaires publiques et communications
egrondin@leger360.com

514-982-2464

Nos services

Léger

Recherche marketing et sondages

Expérience client (CX)

Services de conseil stratégique et opérationnel pour l'expérience client

Léger Analytique (LEA)

Modélisation et analyse de données

Léger Opinion (LEO)

Gestion de panel

Communautés Léger

Gestion de communautés en ligne

Léger DGTL

Stratégie digitale et expérience utilisateur

Recherche internationale

Worldwide Independent Network (WIN)

300

Employé(e)s

185

Consultant(e)s

8

Bureaux

MONTRÉAL | QUÉBEC |
TORONTO | WINNIPEG
EDMONTON | CALGARY |
VANCOUVER | NEW YORK

Le ger

L'intelligence des données

leger360.com