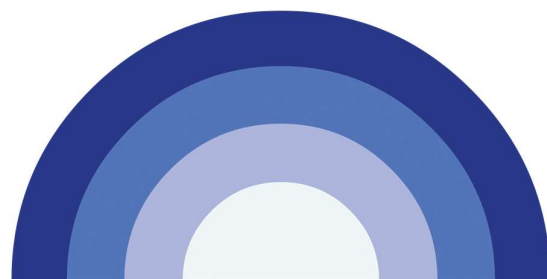


RAPPORT D'ACTIVITÉS

2020 - 2021



*Au premier plan en matière
d'intégration depuis 1993*



C.I.M.O.I.
www.cimoi.com

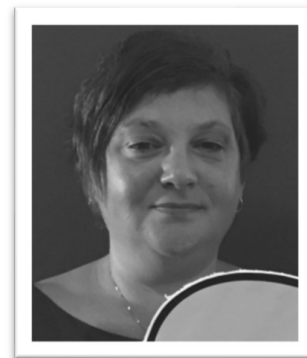
Table des matières

Mot de la présidente	3
Mot du directeur	4
Notre histoire	7
Contexte.....	8
Gouvernance	11
Conseil d'administration	11
Structure organisationnelle du CIMOI.....	11
Plan d'action 2020-2021	12
Accueil et intégration	17
Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI).....	17
Profil de la clientèle dans le PASI	24
Francisation	29
Programme de francisation.....	29
Programme Mesures de Formation (MFOR).....	31
Projet de promotion et de valorisation de la langue française	32
Employabilité	33
Service d'aide à l'emploi (SAE) Groupe 6	33
Service d'aide à l'emploi (SAE) Groupe 4 : Contact-Emploi	36
Programme préparatoire à l'emploi (PPE).....	39
Autres projets et initiatives	42
Quoi de neuf au CIMOI	44
Conclusion	48
Remerciements	49

Mot de la présidente

Mesdames, Messieurs,

C'est avec une grande fierté que je vous présente le rapport annuel 2020 -2021 du CIMOI.



Je ne m'attarderai pas sur les circonstances particulières de cette dernière année. Nous en avons tous et toutes subi les conséquences autant dans nos vies personnelles que dans nos milieux professionnels respectifs. Je me réjouis cependant de voir à quel point notre organisme a su naviguer à travers la tempête et livrer la marchandise en dépit des turbulences.

Au nom de mes collègues du conseil d'administration, que je salue au passage pour leur engagement, je tiens à remercier et à féliciter la direction et tous les membres du personnel pour la qualité du travail accompli. Je ne suis point surprise, ils ont l'habitude de répondre aux attentes ! Je suis quand même impressionnée, car cette année, on aurait compris, nos partenaires aussi sans doute, que certains objectifs n'aient pas été complètement atteints. Et pourtant, ils ont fait preuve de flexibilité, ils ont réussi à s'adapter et ont trouvé le moyen de fournir à la clientèle un niveau de service inespéré.

Le CIMOI a réussi à garder le cap sur sa mission à un moment où les bénéficiaires de nos différents services avaient grand besoin d'assistance, d'accompagnement et de compréhension, tout cela sans affecter la santé financière de l'organisme.

Le CIMOI est heureux de compter sur des partenaires respectueux dont nous saluons d'ailleurs la confiance et la solidarité. C'est, en bonne partie, grâce à leur appui continu et indéfectible que l'organisme ne cesse de progresser et est devenu un acteur important dans la communauté. C'est ensemble que nous relevons tous les défis. Les descriptions, les tableaux et les chiffres présentés dans le rapport d'activités parlent d'eux-mêmes.

Merci à vous tous et toutes, mesdames, messieurs, de votre participation, votre engagement et votre contribution à l'essor de notre organisme, le C.I.M.O.I.

La présidente du Conseil d'administration

Céline Alarcon

Mot du directeur

Avec la pandémie, l'année 2020-2021 a été bien particulière. Comme secteur prioritaire, nous avons dû réfléchir rapidement à la manière dont le CIMOI assurerait ses différents services, afin d'offrir un milieu sain et sécuritaire tant pour le personnel que pour le public.



Comme toutes les petites entreprises de moins de 30 employés, la gestion des risques au CIMOI est donc centralisée, relevant dans sa totalité de la Direction générale.

Avec la collaboration des quatre coordonnatrices et coordonnateur de l'organisme, des mesures, respectant à la lettre les consignes de la santé publique ainsi que celles de la CNESST, ont été mises en place.

Il a fallu :

- Sensibiliser la clientèle pour qu'elle se rende aux cliniques de dépistage
- Procéder aux achats de désinfectant pour les mains et les surfaces
- Acheter des visières, masques, gants, savons et papier brun
- Installer des plexiglas à la réception et le marquage au sol des deux centres pour l'application d'une distanciation maximale entre les individus
- Installer à l'entrée de chaque centre une station de lavage des mains
- Acheter et installer des isolements individuels pour les activités des petits groupes, notamment pour le programme Objectif Intégration
- Reconfigurer les deux centres pour l'accueil de la clientèle dans le respect des normes de la santé publique.
- Acheter la licence ZOOM
- Acheter et installer le système VPN avant le premier confinement pour que les employés puissent travailler de la maison (à distance)
- Rédiger un guide de consignes pour les employés concernant la réouverture du CIMOI

En prévision du deuxième confinement en décembre 2020, le CIMOI a renouvelé son parc informatique en achetant pour tous les employés un ordinateur portable avec caméra, VPN et casque d'écoute pour les ordinateurs. Nous avons aussi procédé aux actions suivantes :

- Achat de 3000 masques supplémentaires
- Achat de casques d'écoute pour les téléphones
- Formation pour le personnel sur l'utilisation de Teams
- Achat de lunettes de protection
- Octroi à tous les employés un bloc de 3 heures payées pour aller se faire vacciner

Finalement, toutes les demandes d'achats des employés du CIMOI en lien avec le télétravail ou la protection de la santé ont été acceptées. Cette situation de la pandémie nous a forcés aussi à faire certains aménagements de travail pour maintenir une prestation des services maximale (information plus détaillée à la section Contexte).

Ainsi avec toutes ces mesures, le CIMOI a pu assurer la continuité des services avec beaucoup de dévouement et de professionnalisme. Grâce au principe des services intégrés, qui caractérise notre succès, l'organisme a ainsi prouvé toute son efficacité et ce, malgré les contraintes posées par la COVID-19.

Rappelons que le CIMOI offre systématiquement à sa clientèle un éventail complet de services, afin de l'accompagner dans son processus d'intégration à la société québécoise. En effet, la francisation, l'aide à la recherche d'emploi, le soutien à l'installation, la découverte du fonctionnement de la société québécoise et de sa culture sont autant d'actions qui doivent être menées simultanément. Ces actions ont été réalisées cette année, également et comme par le passé, malgré la pandémie.

Cette approche intégrée ou globale permet d'encadrer et de soutenir le processus d'intégration des personnes immigrantes qui peuvent ainsi mobiliser et maximiser tout leur potentiel sans disperser leurs efforts.

Le rapport d'activités 2020-2021 illustrera donc cette approche que le CIMOI a pu développer depuis sa création par la variété de ses programmes. Ces derniers sont toujours complémentaires et répondent adéquatement aux besoins de l'intégration des nouveaux arrivants. Ce modèle d'intervention et de prestation des services est devenu un exemple que d'autres institutions publiques, semi-publiques et communautaires commencent à essayer de s'approprier.

Pour terminer, permettez-moi de remercier les membres du Conseil d'administration (C.A.) pour leur engagement et leur soutien à l'organisme. Tout au long de l'année, les membres ont toujours répondu favorablement à toutes les demandes de rencontres. Ils ont démontré une très grande responsabilité en posant toujours des gestes clairs et

efficaces pour le maintien des services, tout en insistant sur le respect des consignes sanitaires contre la COVID-19.

Le maintien des services n'aurait pu être réalisé sans le dévouement de l'ensemble du personnel, à qui je témoigne toute mon admiration et mes remerciements.

Finalement un grand merci à tous les partenaires et bailleurs de fonds pour leur soutien indéfectible.

Bonne lecture.

Mustapha Kachani,
Directeur général.

Témoignage d'un partenaire

« Le C.I.M.O.I. est une organisation incontournable pour l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux arrivants. Depuis près de 30 ans, l'organisme œuvre sans relâche à améliorer les conditions socioéconomiques des personnes immigrantes, et ce dans une perspective d'égalité, d'équité en matière d'emploi. Véritable tremplin vers le monde du travail, le C.I.M.O.I. permet à des milliers de personnes de développer tout leur potentiel et d'accéder à des parcours professionnels qui correspondent à leurs besoins, aspirations et contextes de vie. De plus, l'organisation mène différentes actions visant le développement de partenariats stratégiques avec les entreprises afin de favoriser l'embauche des clients qu'elle dessert ainsi que la diversification professionnelle. AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, est fière de pouvoir compter depuis de nombreuses années le C.I.M.O.I. parmi ses membres ! »

Valérie Roy
Directrice générale
AXTRA | Alliance des centres-conseils en emploi



Notre histoire

Le Centre d'Intégration Multi-services de l'Ouest de l'île « CIMOI » est un organisme à but non lucratif (OBNL). Il a vu le jour en 1993 pour satisfaire aux besoins particuliers des nouveaux arrivants. Au fil des années, il s'est imposé comme un acteur incontournable dans le domaine de l'intégration des personnes immigrantes. Il est souvent sollicité pour son expertise et participe à plusieurs tables de concertation et ses représentants siègent à de nombreux comités consultatifs.

Mission

- Le CIMOI a pour mission d'aider à l'intégration linguistique, professionnelle et sociale de tout citoyen, principalement les membres des communautés culturelles, en favorisant leur participation entière à la société d'accueil, et ce, conformément à ses valeurs fondamentales

Vision

- Le CIMOI s'engage à demeurer l'un des chefs de file en matière d'intégration, de francisation et de rapprochement interculturel au Québec et, tout particulièrement, dans l'Ouest de l'île de Montréal.

Valeurs

- La laïcité et l'organisation
- La personnalisation des services
- Le respect dans les relations avec les parties prenantes
- La persévérance dans l'action
- La satisfaction des parties prenantes

Les valeurs du CIMOI constituent des manières d'être et d'agir que l'organisme, à travers ses différents composants (Conseil d'administration, direction générale, employés), reconnaît comme idéales. Au quotidien, elles guident nos comportements et nos actions.

« La DIVERSITÉ est un fait. L'ÉQUITÉ est un choix.

L'INCLUSION est une action. L'APPARTENANCE est un résultat. »

Arthur Chan, Stratège en Diversité, Équité et Inclusion

Contexte

À l'instar du reste du monde, c'est dans un contexte d'intense turbulence socio-économique que nous avons amorcé et piloté la dernière année. Bien qu'au moment d'écrire notre rapport en 2020, nous étions convaincus que les problèmes liés à la pandémie allaient se résoudre rapidement, la réalité fût toute autre.

Du jamais vu ! Que ce soit au niveau gouvernemental, privé, communautaire ou individuel, personne n'aurait pu prévoir, ni même seulement imaginer, l'ampleur des impacts générés par cette pandémie. La nécessité de modifier et d'augmenter les mesures sanitaires, l'effet cumulatif dans le temps de ces mesures ainsi que le caractère totalement imprévisible de l'évolution de la situation ont créé un environnement de constante adaptation, où il était impossible de planifier à long terme. Ce qui convenait une semaine, n'était plus acceptable la semaine suivante.

Avec l'évolution de la pandémie, nous avons rapidement constaté que les défis ont bien sûr frappé les organismes et entreprises ; mais ils ont aussi grandement touché les humains. Les impacts ont été particulièrement grands sur la communauté immigrante. Cette clientèle plus vulnérable se retrouve souvent isolée, sans le soutien d'un réseau familial ou social, et en situation de précarité financière. Ayant une maîtrise parfois insuffisante des langues officielles, les personnes immigrantes peuvent avoir une compréhension très limitée des messages et mesures provenant du gouvernement, et donc une méconnaissance des ressources disponibles dans leur environnement. La fermeture des frontières, l'obligation de confinement et son impact sur la fréquentation scolaire, le ralentissement des procédures d'immigration, les risques pour la santé ont aussi eu leurs conséquences. Tous ces éléments ont largement contribué à alimenter incertitude et inquiétude, ce qui a, par ricochet eu un impact direct sur nos opérations.

C'est donc forte de ses 28 années d'expérience, avec conviction et résilience que l'équipe du CIMOI a saisi cette occasion bien particulière de démontrer toute sa capacité à se réinventer afin de remplir sa mission de soutenir la communauté immigrante de l'Ouest de l'Île dans son intégration linguistique, professionnelle et sociale.

Ainsi, en respect des recommandations de la santé publique et des exigences de nos bailleurs de fonds, mais toujours dans le souci profond de répondre, efficacement et de façon sécuritaire, aux besoins de notre clientèle, nous avons revu notre modèle de prestation de service.

Tout d’abord, nous nous sommes assurés que nos deux centres de services restent ouverts. Afin de conjuguer avec les périodes de travail à distance et en présentiel, nous avons revu la notion de travail d’équipe et de collaboration à l’interne. La participation active et engagée des employés a permis d’optimiser cette gymnastique de logistique. Aussi, le remplacement de notre parc informatique, fournissant aux employés un ordinateur portable et un casque audio, a facilité nos opérations en fonction des modes requis par les phases de la pandémie. Outre les compléments aux équipements de protection individuelle et aménagements de la première vague au printemps 2020, nous avons aussi mis l’emphase sur l’adaptation des salles de formation et réunion où, par exemple, nous avons installé des isolements de table et modifié la disposition pour permettre une distanciation acceptable.

Pour toutes nos équipes, comme bien peu des activités spéciales qui assurent habituellement le rayonnement de nos services offerts ont pu être tenues, les employés ont déployé des efforts considérables pour apprivoiser rapidement les plateformes de communication en ligne, telles que Zoom et Teams, accompagner leurs clients dans cette transition, et adapter les activités à ce mode de diffusion. Nous avons aussi renforcé notre présence sur les médias sociaux avec nos pages Facebook et LinkedIn. L’Intégra-lettre, déjà en usage depuis quelques années, nous a permis de maintenir un lien précieux avec l’ensemble de notre clientèle, qu’elle ait été active ou pas à cette période dans l’utilisation de nos services.

Un autre élément à mentionner est la pénurie de main d’œuvre à laquelle 67% des PME québécoises déclaraient, en avril 2021, être confrontées. Cette pression du marché de l’emploi s’est aussi faite sentir pour le CIMOI en tant qu’employeur. Les douze derniers mois ont amené des défis en termes de recrutement et de rétention. Là encore, la créativité et la participation des employés ont été mises à contribution. Par exemple, afin d’élargir le bassin de candidats potentiels nous sollicitons maintenant le partage de nos offres d’emploi sur les réseaux professionnels et personnels, du CIMOI, des employés mais aussi de nos clients.

Avec un regard tourné vers le futur, nous constatons que toute la transformation de l’environnement dans lequel nous évoluons, tant au niveau des réalités de nos employés que de nos clients et partenaires, crée une immense opportunité de nous remettre en question et d’innover dans nos pratiques. C’est avec cette optique que nous avons initié en mars 2021 le projet d’amélioration des services et développement des compétences. Ce projet, qui s’étalera sur un an, permettra à deux agentes,

employées du CIMOI, d'effectuer une vaste étude de notre organisation sous trois grands volets - les employés, la clientèle et le CIMOI – et mettre en œuvre les recommandations qui en découleront.

Bien qu'elle ne soit pas encore terminée, nous pouvons voir que la période COVID-19 aura laissé des traces. La dernière année a sans contredit été une période de défi, et ce, tant au niveau administratif, organisationnel qu'humain.

Cependant, cette année tumultueuse nous a permis de constater l'importance fondamentale du lien d'étroite collaboration et de confiance qui existe entre les employés du CIMOI, nos partenaires, que ce soit au niveau des ministères, institutions publiques, intervenants municipaux et organismes communautaires, et nos clients.

Notre engagement profond à répondre aux besoins de notre communauté, concrétisé année après année, fait que, pandémie ou pas, le CIMOI demeure au premier plan en matière d'intégration !

***« Si tu choisis le terrain Québécois,
Tu trouveras les CIMOI,
Juste à côté de toi,
Dans ta démarche pas à pas,
Ils te guident pour atteindre le bon choix. »***

**Rehab Halim, participante à la session Objectif Intégration,
nov. 2020**

Gouvernance

Conseil d'administration

Membres du Conseil d'administration

Présidente : **Céline Alarcon**

Trésorier : **Marc-Arthur Joseph**

Secrétaire : **Jocelyn Tiron**

Administrateurs : **Arianna Farinola,**

Jason De Oliveira, Larisa Stratiev,

Nadia Hakam Gagnon

Directeur général : **Mustapha Kachani**

Calendrier des rencontres du Conseil d'administration

19 juin 2020

28 septembre 2020

26 novembre 2020

28 janvier 2021

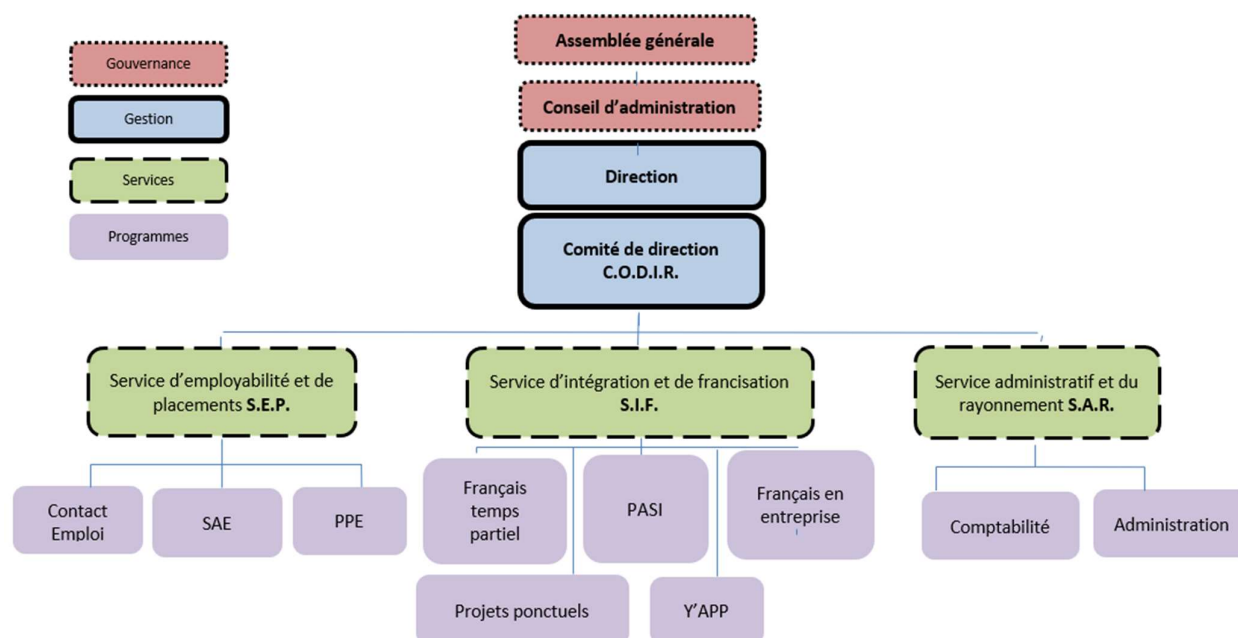
19 février 2021

29 mars 2021

11 mai 2021

Structure organisationnelle du CIMOI

Les différents services de l'organisme sont regroupés en trois unités, soit le service d'employabilité et de placement (SEP), le service d'intégration et de francisation (SIF) et le Service administratif et du rayonnement (SAR). Cette structure permet d'optimiser la flexibilité organisationnelle ainsi que la gestion des ressources.



Plan d'action 2020-2021

AXE 1 : Programmes & prestation des services

Renforcer et développer les projets répondant aux besoins de notre clientèle

Indicateurs de résultats

1.1 Mission Globale

- PSM - Programme de Soutien à la Mission Globale.

1.2 Intégration

- PASI - Programme d'Aide au Soutien à l'Intégration

1.3 Francisation

- FTP - Francisation à Temps Partiel, (PILI)

1.4 Emploi

- SAE gr 6
- SAE gr 4
- PPE
-

1.5 Services aux entreprises

- MFOR
- SRE

1.6 Autres

- 3 nouveaux projets

- ✓ Les objectifs du PASI ont été atteints et certains ont même été dépassés avant la fin de l'entente.
- ✓ La programmation de la francisation à temps partiel est respectée.
- ✓ Les cibles ont été atteintes et même dépassées au SAE gr 6.
- ✓ Le SAE gr 4 (Contact Emploi) et le PPE ont subi plus fortement les effets économiques et sociaux de la pandémie.
- ✓ Le programme SRE est renforcé par le programme MFOR adressé aux entreprises non admissibles au SRE. Plusieurs groupes sont ouverts cette année encore dans les entreprises.
- ✓ Projet d'initiation à l'informatique destiné aux femmes immigrantes
- ✓ Projet d'amélioration des services et de développement des compétences
- ✓ Projet de promotion et de valorisation de l'usage du français

AXE 2 : Placer le prestataire des services au cœur de nos pratiques

Maintenir une meilleure qualité de prestation de services

2.1 Réorganisation

- SIF (Services d'Intégration et de Francisation)
- SEP (Services d'Emploi et de Placement)
- SAR (Services Administratifs et de Rayonnement)
- CODIR (Comité de Direction)

2.2 Favoriser une approche de service multimode

- Service direct sur place avec les prestataires
- Services par téléphone
- Services par internet

2.3 Optimiser les démarches d'intervention

- Utiliser une approche personnalisée, humaine et adaptée aux besoins des clients
- Favoriser le suivi personnalisé dans les interventions
- Continuer à mesurer la satisfaction des clients à travers des sondages trimestriels qui servent à ajuster les services selon les attentes.
- Valoriser un système de référencement structurant et efficace pour faciliter l'intégration rapide des nouveaux arrivants

2.4 Promotion des services auprès de l'ensemble de notre clientèle (Individus comme entreprises)

- Site Internet du CIMOI
- Arrondissement.com
- Auprès de nos partenaires
- Médias sociaux
- Panneaux d'affichage électroniques des villes et arrondissements voisins

Indicateurs de résultats

- ✓ En mode amélioration continue, le remaniement de la structure organisationnelle du CIMOI est maintenant bien implanté
- ✓ Les clients et visiteurs apprécient pouvoir choisir le mode qui leur convient le mieux pour accéder à nos services
- ✓ Un contact soutenu par courriel avec les participants des services d'employabilité
- ✓ Sondage de satisfaction
- ✓ Fiche d'évaluation
- ✓ La prise en charge de l'individu en lui offrant un service dans une approche globale
- ✓ Utilisation d'une base de données performante pour la gestion des dossiers des candidats dans le département de l'employabilité
- ✓ Développement d'outils de promotion qui ont été envoyés et distribués aux endroits stratégiques
- ✓ Les médias sociaux ont été utilisés pour créer de la visibilité
- ✓ Intégra-lettre aux membres participants

AXE 3 : Amélioration continue des pratiques de gestion

Favoriser une approche proactive avec toutes les parties prenantes

3.1 Gestion des ressources humaines

- Embauche de nouveaux employés
- Une politique salariale équitable
- Un processus d'embauche favorisant l'accès à l'égalité.
- Effectif représentatif
- Des mesures d'accueil et d'accompagnement des nouveaux employés plus conviviales.
- Plus de formations et de perfectionnement.
- Un processus d'évaluation objectif pour l'ensemble des employés
- Une conciliation travail et vie familiale
- Poursuite d'un milieu de travail convivial, dynamique et stimulant
- Une reconnaissance de l'apport du personnel.

3.2 Relations avec les partenaires

- Renforcer le développement des relations de partenariat et de collaboration structurants avec tous les partenaires, répondant aux besoins de notre clientèle immigrante
- Être proactif avec nos partenaires entreprises dans le cadre de nos prestations des services (Francisation, placement ou en stage...)
- Participation aux réunions relatives à notre mission

Indicateurs de résultats

- ✓ Le comité de recrutement a continué son travail avec l'embauche de nouveaux employés
- ✓ L'évaluation de l'ensemble du personnel a été effectuée
- ✓ Mesures d'aménagement du temps de travail ou de retrait temporaire du travail accordées à certains employés afin de permettre la conciliation travail-vie personnelle
- ✓ Poursuite et consolidation des partenariats avec MIFI, Services-Québec, DSP, CIUSSS de l'Ouest de l'Île, Ville de Montréal (arr. Pierrefonds-Roxboro)
- ✓ Collaboration avec les entreprises pour la francisation et le placement en emploi
- ✓ Participation active sur plusieurs tables de quartier et de concertation

AXE 4 : Vie associative

Accroître le sentiment d'appartenance et d'engagement au CIMOI

4.1 Gouvernance

- Maintenir le rôle et le rythme des rencontres du conseil d'administration.
- Alimenter les membres du C.A des nouvelles pratiques et politiques en matière de la gouvernance des OSBL.

4.2 Membres

- Favoriser la participation des membres actifs. Et les informer davantage sur les services et réalisations du CIMOI, et ce grâce à notre Intégra lettre.

4.3 La poursuite des échanges

- Créer des occasions d'échanges conviviaux entre les membres :
- Symposium annuel, la Francofête,
- Mettre en place des lieux de rencontres
- Assurer une meilleure qualité des échanges (respect, ouverture, tolérance, etc.)
- Encourager la diffusion des activités du CIMOI par les membres.
- Augmenter les représentativités des membres du CIMOI au sein de la communauté.

Indicateurs de résultats

- ✓ Sept rencontres du C.A. au cours de l'année.
- ✓ Plusieurs rencontres du comité de développement responsable de la construction de la bâtisse.
- ✓ Via l'Intégra-Lettre et certaines activités.
- ✓ La nouvelle bâtisse permet des lieux de rencontre selon la taille de groupe
- ✓ La Francofête a été annulée en raison de la pandémie
- ✓ Le symposium a été annulé en raison de la pandémie
- ✓ Des formations ont été offertes à tous les employés

AXE 5 : Gestion et financement

La rigueur de la saine gestion des finances

5.1 Gestion des projets

- Chaque projet est géré eu égard à son financement.
- La reddition de comptes de chaque projet est mise à la disposition de son bailleur de fonds.
- Les rapports d'étape et finaux sont envoyés aux bailleurs de fonds

5.2 Le développement

- 2020-2021, une année pour continuer et finaliser l'installation dans notre nouvel édifice

5.3 Gestion globale de l'Organisme

- Consolider le financement
- Respecter l'équilibre budgétaire (-15 % à + 15%)
- Préserver une réserve de fonctionnement pour pallier à un éventuel déficit de financement.
- Diversifier le financement.
- Créer un fonds de prévoyance pour faire face aux besoins en entretien de notre nouvel édifice

Indicateurs de résultats

- ✓ Toutes les redditions de comptes des programmes ont été effectuées.
- ✓ Tous les engagements contractuels ont été respectés.
- ✓ Le gazonnement du site et le stationnement ont été effectués.
- ✓ Deux nouveaux bureaux ont été ajoutés et la réception a été réorganisée.
- ✓ La situation financière est maîtrisée.
- ✓ Un suivi des finances de l'organisme est effectué à chaque réunion du C.A..

Accueil et intégration

Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI)

Dans le secteur de l'intégration, l'année 2020-2021 s'est déroulée à grands coups de transition et d'adaptation ! En fait, deux défis importants ont maintenu l'équipe en haleine.

Citons tout d'abord, sans surprise, l'arrivée de la première vague de la pandémie, avec l'arrêt de la majorité des activités en présentiel et le début du télétravail partout au Québec. Tout comme pour les différents ministères et un grand nombre d'organisations, la pandémie a transformé de façon brusque et inattendue le travail des intervenantes en intégration.

C'est donc animé par la volonté de poursuivre sa mission et assurer que la population immigrante, plus particulièrement les personnes vulnérables, aient accès aux services de soutien direct et à l'information qui lui est destinée, que le CIMOI a mobilisé toutes ses ressources.

Avec énergie et efficacité, plusieurs mesures ont été déployées : Recours accéléré au télétravail, suivi au cours de l'année de réorganisations en fonction des périodes de retour en présentiel alternant avec le reconfinement; transfert des activités collectives à distance sur la plateforme Zoom, nécessitant l'acquisition de licences et la formation des utilisateurs; achat de matériel informatique plus performant comme les ordinateurs portables, les casques audio pour ordinateur et téléphone, qui là encore, a nécessité apprentissage et adaptation par les intervenantes.

Ainsi, lors de certaines périodes de confinement, les rencontres directes avec les clients ont été évitées ; elles se faisaient plutôt en mode virtuel et par d'autres moyens comme le courriel ou le téléphone afin de respecter les recommandations de la santé publique.

Témoignages de partenaires

« Le CIMOI a été un acteur clé au début de la pandémie lorsque ses employés nous ont aidé à traduire en plusieurs langues les affiches sur les cliniques de dépistage de la Covid-19.

Grâce à ce travail nous avons pu rejoindre les communautés culturelles du territoire.

Merci beaucoup ! »

Victoria Martinez, Organisatrice communautaire, CIUSSS Ouest de l'Île de Montréal

« C'est avec beaucoup de confiance que je réfère au CIMOI des nouveaux arrivants.

Le CIMOI aide aussi beaucoup de notre clientèle au niveau de la francisation. »

Mona Helal, Travailleuse sociale professionnelle
CIUSSS Ouest de l'Île de Montréal - CLSC de Pierrefonds

Comme on peut s'en douter, le taux de présence aux activités collectives maintenues en présentiel a été très bas en raison de l'inquiétude des clients et des consignes gouvernementales qui exigeaient de limiter les déplacements. C'est ainsi qu'à la fin 2020, dès la réception de l'approbation du MIFI pour organiser les activités collectives et les sessions Objectif Intégration en ligne, le CIMOI a doublé ses efforts pour atteindre les objectifs dans les délais prescrits par l'entente. En adoptant des démarches personnalisées et en faisant des appels téléphoniques nous avons mis l'emphase sur

Le CIMOI toujours présent dans la communauté

Dès le début de la pandémie, le CIMOI a travaillé en partenariat avec le CIUSSS de l'Ouest de l'Île pour la promotion des consignes de santé et de dépistage.

Les intervenantes du CIMOI ont fait **631 appels** au mois de mai dernier pour informer la population du quartier Cloverdale de la présence d'une clinique de dépistage mobile dans le secteur.

Les employés se sont rapidement mobilisés pour traduire – **en arabe, espagnol, hindi, punjabi et en farsi** – les affiches du CIUSSS annonçant la clinique.

rejoindre les clients et les encourager à participer.

Toute la turbulence causée par la pandémie a coïncidé avec le deuxième défi, c'est-à-dire la refonte du Programme réussir l'intégration (Print) effectuée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Offert au CIMOI depuis plusieurs années, Print a été remplacé le 30 juin 2020.

À partir du 1 juillet 2020, le nouveau Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) a été lancé. Cette réforme du Print arrive en réponse aux recommandations de la vérificatrice générale du Québec formulées dans son rapport de 2017-2018, en matière d'intégration des personnes immigrantes. Mieux adapté, le PASI

tient compte des besoins personnalisés et évolutifs des personnes immigrantes. Ainsi, par le biais de différents services et activités, il vise à faciliter et à accélérer leur processus d'installation, d'intégration et de pleine participation à la vie collective, le tout en français.

Ce changement de programme a bouleversé le travail des intervenantes, qui, en plus de gérer tous les changements liés à la pandémie, ont eu à apprendre le contenu du PASI et de ses multiples volets, tant au niveau des règles d'admissibilité, des caractéristiques des services offerts que de la saisie de données dans le système informatique du ministère. Il faut comprendre que, même sans un contexte de pandémie, la mise en

œuvre d'un programme de cette envergure exige tout un effort logistique et de communication entre les autorités gouvernementales et notre organisme.

On distingue dans ce programme cinq volets principaux. Le CIMOI a proposé et obtenu la réalisation du volet 1 et du volet 2.



Le volet 1, Services de soutien au Parcours d'accompagnement personnalisé, s'adresse, notamment aux personnes immigrantes qui ont de multiples besoins en installation.



Il permet, en ciblant efficacement les besoins, d'offrir le soutien et l'accompagnement durant tout le processus d'installation, d'intégration, et de participation collective, à la francisation et au marché de l'emploi. Dès la première rencontre, l'ensemble des besoins de la personne immigrante sont identifiés et un parcours personnalisé est établi. En définissant clairement une série d'actions à réaliser par la personne immigrante et l'intervenante, l'approche permet, par la suite, de faire des suivis pour s'assurer de la progression

Toutes les personnes immigrantes sont admissibles à ce volet, à l'exception des réfugiés permanents pris en charge par l'État à leur première année d'installation et les demandeurs d'asile. Autre élément important, il n'y a plus de durée limitée pour être admissible au volet 1.

La grande majorité des clients provient de la Chine, de l'Inde, de l'Égypte, de la Syrie, du Pakistan, de l'Iran, de la Colombie, des Philippines, et du Mexique.

Pour obtenir les services, les personnes immigrantes peuvent être référées par leur agent d'aide à l'intégration (AAI) du MIFI, ou se présenter au CIMOI directement.

L'offre de services sous le volet 1 se divise en deux catégories : Le sous-volet 1 A- Installation (services individuels) et le sous-volet 1 B- Vie collective

Des statistiques scindées en deux.

Dans le cadre du Print, soit du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020, le CIMOI a accueilli

59 personnes immigrantes.

Dans le cadre du PASI, du 1^{er} juillet 2020 au 31 mars 2021, le CIMOI a offert des services individuels en installation à

409* personnes immigrantes

*Bien qu'il reste trois mois à la période visée par l'entente, nous avons déjà atteint **92%** de la cible annuelle fixée.

Sous-volet 1 A- Installation (services individuels)

Comme l'indique son titre, cette catégorie est axée sur les services individuels de soutien à l'installation et à l'intégration. Parmi les besoins identifiés fréquemment chez les clients en installation, on trouve les démarches d'immigration applicables aux travailleurs temporaires. En effet, l'élargissement des critères d'admissibilité à l'immigration québécoise, qui incluent désormais les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers, a modifié les besoins des clients. Les intervenantes aident beaucoup les travailleurs temporaires dans leurs démarches pour l'obtention du Certificat de sélection du Québec (CSQ) et de la résidence permanente. Les travailleurs temporaires sont soumis à des codes de permis de travail différents, qui ont un impact sur leur admissibilité pour certains services ou avantages, comme l'accès au régime d'assurance maladie. Les intervenantes doivent se mettre constamment à jour et être bien informées pour mieux aider, conseiller et diriger ces clients vers les bonnes ressources et services.

En dépit de la baisse du nombre des immigrants reçus sur le territoire du Québec à cause de la pandémie et la fermeture des frontières, l'équipe du CIMOI s'est retroussé les manches et est déjà en mesure d'anticiper un dépassement significatif de la

cible annuelle fixée par l'entente. Cela démontre encore une fois la profonde volonté du CIMOI d'accomplir sa mission d'appui aux personnes immigrantes et vulnérables, quelles que soient les circonstances.

Sous-volet 1 B- Vie collective

Ce sous-volet, plutôt orienté sur la découverte et la compréhension de la société québécoise, inclut la session Objectif Intégration.

Session Objectif Intégration

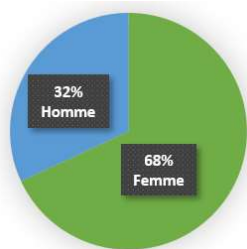
Au CIMOI, nous croyons fermement que la participation pleine et active des immigrants à la société d'accueil ne peut se faire sans une intégration diligente et durable.

C'est donc dans cette optique que dès juillet 2020 nous avons ajouté la session Objectif Intégration à notre gamme de services. Initiative entièrement conçue et financée par le MIFI, chaque cohorte, d'une durée totale de 24 heures, porte sur les :

- Valeurs démocratiques et les valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne
- Codes culturels en emploi et le cadre légal dans le monde du travail

Pour les participants admissibles, la participation à la session entière, leur permet de recevoir *l'attestation de participation et d'apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne* ainsi qu'une allocation de participation.

Alors que nous avons déjà complété 12 cohortes, peu importe que la session soit diffusée en présentiel ou en ligne via la plateforme Zoom, elle reçoit toujours un accueil très positif auprès de la communauté immigrante.



12 cohortes

94 inscriptions

Témoignages de participants à Objectif Intégration

« Le merci est à vous, et c'est nous qui avons le plaisir de participer à la session du Programme Objectif intégration ! On a vraiment profité de ces courts quatre jours : informations sur l'histoire, les droits, les devoirs et beaucoup de choses qui ont enrichi notre connaissance sur la vie du Québec et comment s'y intégrer et être membre effectif dans la société. »

Rehab Halim, nov. 2020

« Je pars avec plus de connaissances qui me permettront de m'intégrer dans la société québécoise. Excellente présentation (domaine, sujet, communication). Merci. »

Alexander J. Montilla, nov. 2020

Le CIMOI s'adapte aux changements des mesures sanitaires... Carole animant en présentiel à l'automne 2020 et Marcellin animant sur Zoom au printemps 2021.



Volet 2, Services de soutien à la pleine participation, a pour objectif d'accélérer

l'intégration des personnes immigrantes et de les amener vers une pleine participation, en français, à la vie collective. Ce volet inclut les activités de soutien individuel ponctuelles et des activités collectives organisées selon les cinq dimensions suivantes :



La dimension économique

Afin de favoriser la participation économique des personnes immigrantes, 15 activités collectives sont prévues, telles que les services financiers et l'assurance de dommages, la protection des consommateurs et l'achat d'une maison.

La dimension culturelle

Afin de promouvoir et de valoriser la culture québécoise ainsi que de donner l'occasion aux personnes immigrantes de la découvrir, 15 activités sont prévues, telles que la cinématographie québécoise, la musique francophone au Québec et la valeur ajoutée des médias audiovisuels québécois.

La dimension identitaire

Le but de cette dimension est de développer des liens et créer un sentiment d'appartenance chez les personnes immigrantes envers la société d'accueil. Le CIMOI avait donc prévu l'organisation de 3 événements, particulièrement ancrés dans la culture québécoise : la Fête de Noël selon les traditions québécoises d'antan et d'aujourd'hui, la semaine nationale de la Francophonie et la fête de la Saint-Jean-Baptiste (barbecue, chansons francophones). Visant initialement à réunir 60 familles par activité, le contexte de la pandémie ne nous a pas permis de réaliser les deux premiers événements. Nous souhaitons ardemment pouvoir célébrer la Saint-Jean-Baptiste. Nous devons toutefois attendre le mois de juin pour évaluer nos options en fonction des directives qui seront émises par la santé publique.

La dimension linguistique

L'objectif de cette dimension c'est de promouvoir et valoriser l'usage du français et permettre aux participants d'améliorer leur capacité à comprendre et à parler, d'enrichir leur vocabulaire en apprenant de nouveaux mots et expressions, grâce à des discussions et échanges. 15 ateliers de discussion sont prévus dans l'entente et portent sur des sujets variés permettant l'acquisition du vocabulaire et la pratique du français. Les thèmes des ateliers ont été choisis en fonction des besoins des participants, comme cuisine du monde, cyberintimidation, découvrir Montréal, gestion de stress, intégrer le

monde du travail, voyager en famille, système éducatif québécois, les normes du travail, etc.

Dimension clientèle spécifique

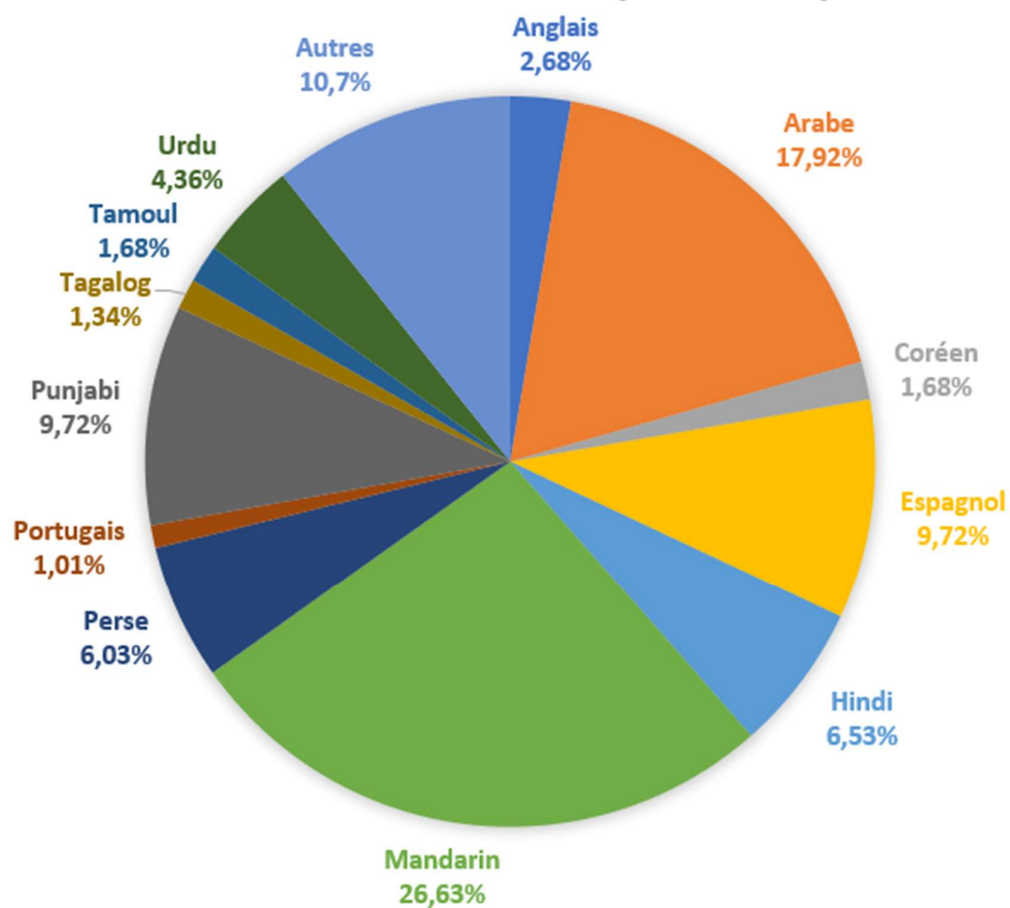
Les ateliers Espace Parents visent à accompagner les personnes immigrantes dans l'exercice de leur rôle parental et renforcer leurs capacités d'adaptation afin qu'ils puissent soutenir pleinement leurs enfants. Nous avons déployé des efforts considérables afin de nous assurer d'offrir les 3 cohortes prévues par notre entente avec le MIFI. Il faut savoir qu'en temps normal, chacune des cohortes inclut 7 rencontres en présentiel. Afin de pallier les obstacles de la diffusion d'un tel atelier à distance, nous avons condensé le contenu des thématiques de façon à tenir 4 rencontres. Ce changement judicieux a permis de maintenir le niveau d'engagement et de participation ainsi que d'aborder tous les sujets.

Finalement, l'année 2020-2021 est un bon exemple qui témoigne de l'ingéniosité et l'agilité du CIMOI face aux changements et de sa capacité à s'y adapter rapidement. Le programme PASI, comme tous les autres programmes, en est la preuve ! Il démontre concrètement le dévouement exemplaire, l'excellence et la capacité de l'équipe à assurer une prestation de services de qualité, et ce, même durant une période perturbée par plusieurs facteurs.

Profil de la clientèle dans le PASI

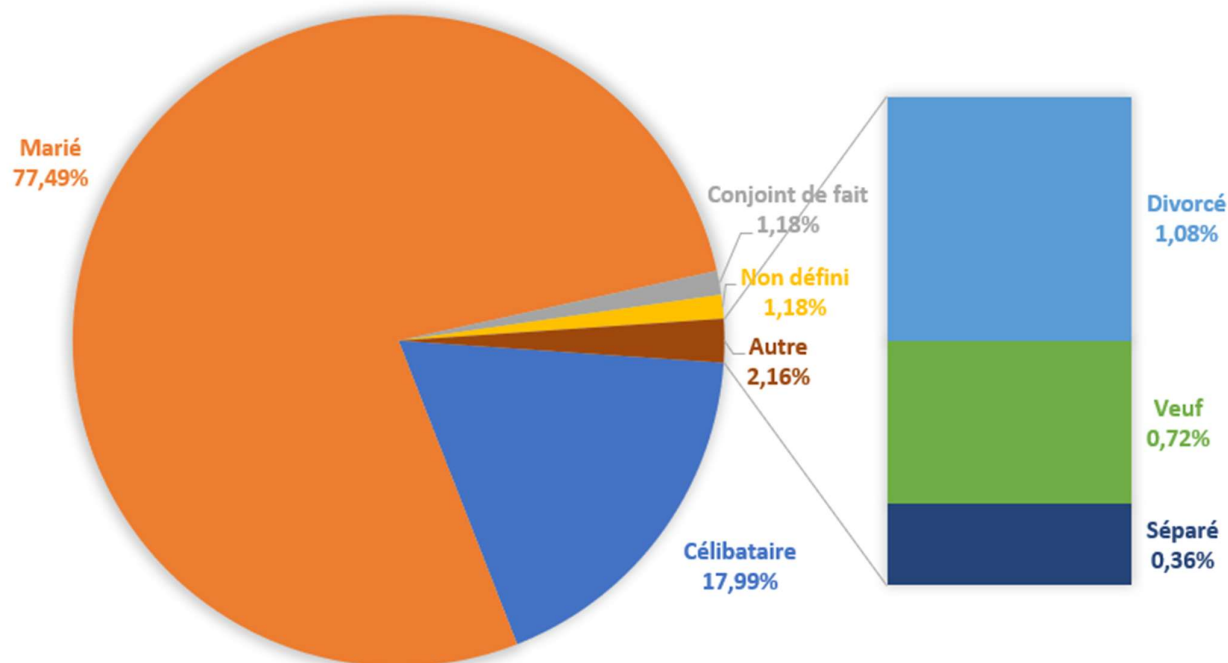
Principaux pays d'origine	Hommes	Femmes	Total	%
Algérie	2	9	11	0.98
Arabie Saoudite	1	9	10	0.89
Brésil	2	11	13	1.16
Chine	57	137	194	17.28
Colombie	18	24	42	3.74
Corée, République de	3	7	10	0.89
Côte D'ivoire	9	2	11	0.98
Égypte	49	60	109	9.71
Haïti	6	13	19	1.69
Inde	59	117	176	15.67
Iran	19	36	55	3.94
Liban	4	8	12	1.07
Maroc	8	18	26	2.32
Mexique	15	19	34	3.03
Pakistan	20	35	55	4.90
Philippines	13	24	37	3.29
Sri Lanka	3	7	10	0.89
Syrie	52	56	108	9.62
Venezuela	5	9	14	1.25
Autres pays	66	111	177	16.7
Total	411	712	1 123	100

LANGUE MATERNELLE (DÉCLARÉE)



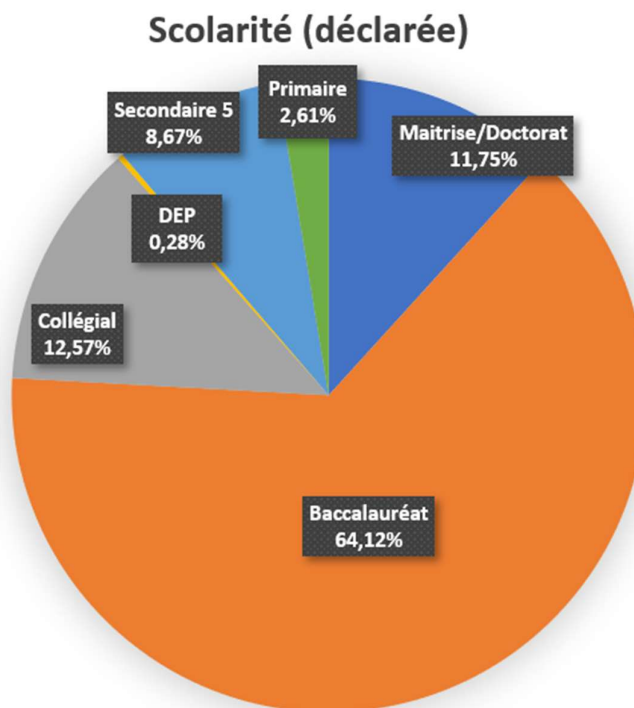
Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 25 ans	58	80	138	12.29
26 à 59 ans	339	612	951	84.68
Plus de 60 ans	14	20	34	3.03
Total	411	712	1 123	100

ÉTAT MATRIMONIAL (DÉCLARÉ)



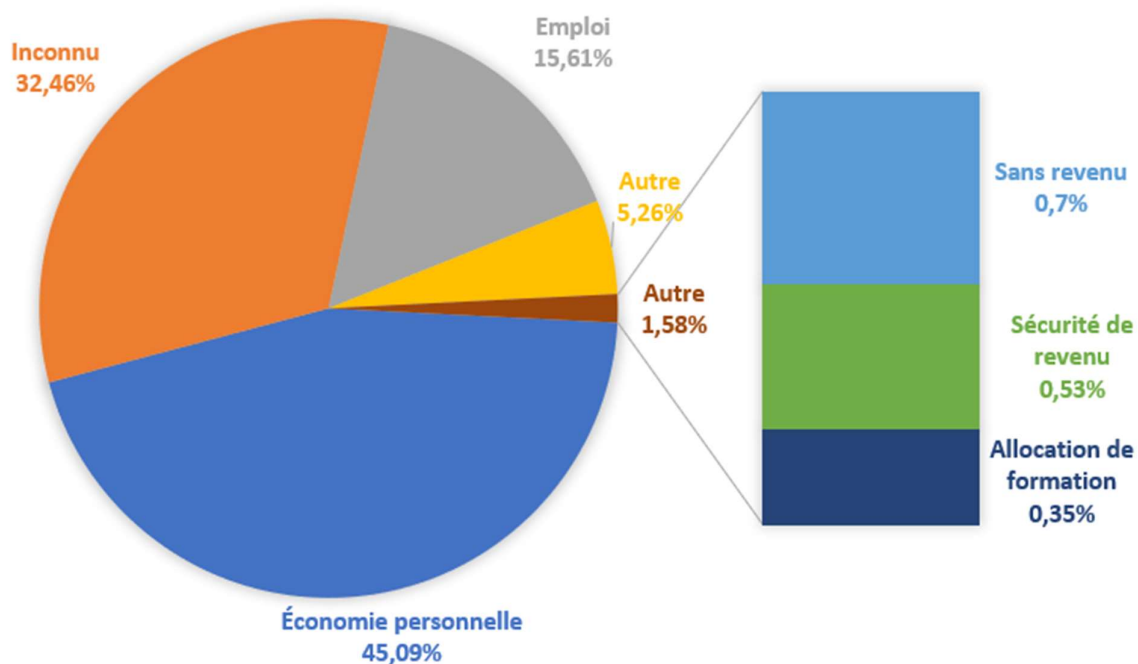
Statut d'immigration	Hommes	Femmes	Total	%
Résident permanent	275	476	751	66.87
Citoyen canadien	15	40	55	4.90
Demandeur d'asile reconnu	38	49	87	7.75
Travailleur temporaire	52	69	121	10.77
Étudiant étranger	31	78	109	9.71
Total	411	712	1 123	100

Catégorie d'immigration	%
Travailleurs qualifiés	29,47
Entrepreneurs	0,62
Investisseurs	6,14
Aides familiaux	0,62
Époux, conjoints, partenaires	13,09
Parents ou grands-parents	1,34
Refugiés pris en charge par l'État	0,62
Refugiés reconnus sur place	1,60
Refugiés parrainés	8,28
Membres de la famille d'un réfugié	2,40
Autres catégories (permis de travail, études)	32,68
Autres immigrants	0,45



Durée de séjour au Canada	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 6 mois	29	24	53	4.72
6 mois / moins de-1 an	25	39	64	5.70
1 an / moins de 2 ans	114	183	297	26.45
2 ans / moins de 3 ans	66	143	209	18.61
3 ans / moins de 4 ans	47	77	124	11.04
4 ans / moins de 5 ans	50	67	117	10.42
5 ans et plus	80	179	259	23.06
Total	411	712	1 123	100

SOURCE DE REVENU (DÉCLARÉE)



Francisation

Programme de francisation

La francisation est un véritable passeport pour une intégration réussie à la société québécoise, en même temps qu'une source de fierté pour tous ceux qui parviennent à atteindre la maîtrise de notre langue commune. C'est aussi une priorité et une responsabilité partagée pour faire du français la langue d'usage de toutes et de tous. Le CIMOI s'est toujours engagé à promouvoir la langue française comme moyen fondamental d'intégration à la société québécoise. Sa préoccupation a été toujours grande envers les immigrants en participant concrètement et activement à leur intégration et leur pleine participation en français à la société québécoise.

À cet égard, le CIMOI offre, en partenariat avec le ministère d'Immigration, de la Francisation et d'Intégration (MIFI), des cours de français gratuits. La formation respecte le programme d'intégration linguistique des immigrants (PILI) du Ministère et vise à soutenir les personnes immigrantes dans leur démarche d'apprentissage du français afin qu'elles puissent s'intégrer à la société québécoise. Les cours sont dispensés, à temps partiel, par des professeurs du MIFI, en matinée, en après-midi et en soirée. Le programme est réparti en quatre sessions et divisé en quatre niveaux d'apprentissage. La formation est offerte dans les deux points de service du CIMOI (Alexander et Pierrefonds).

 C.I.M.O.I.	Session Printemps 2020	Session Été 2020	Session Automne 2020	Session Hiver 2021	Total
NB de groupes	24	15	26	25	90
NB participants	480	300	520	500	1800

Francisation en contexte de pandémie

Malgré la COVID-19, le MIFI a pris toutes les mesures nécessaires pour maintenir les contrats prévus avec les mandataires communautaires, et offrir une continuité pédagogique, permettant aux étudiants de poursuivre leur apprentissage du français à distance.

Ainsi, les cours de français en présentiel ont été suspendus le 13 mars 2020 et pendant la période de suspension, le personnel enseignant a assuré la continuité pédagogique à

distance auprès des élèves où la participation et l'assiduité des élèves étaient requises. Les mêmes modalités ont continué de s'appliquer, soit des cours de douze ou neuf heures par semaine, de jour ou de soir. Les allocations de participation ont aussi été maintenues auprès des personnes qui étaient présentes dans un groupe au moment de la suspension des cours en présentiel. Cependant, les allocations de frais de garde et de transport ont été suspendues temporairement le 30 mars 2020 pour être réoffertes en automne 2020.

C'est donc en mode virtuel que la session Printemps, débutant le 30 mars 2020, s'est amorcée. À noter que seuls les groupes en reconduction sont restés ouverts. De ce fait, la possibilité de continuer l'apprentissage à distance a été offerte uniquement aux étudiants déjà inscrits à la session hiver 2020, actifs au moment de la suspension des cours le 13 mars 2020, et réinscrits à la session printemps 2020.

En dépit de toute la bonne volonté des intervenants, l'enseignement à distance comportait certains obstacles, et malheureusement, ce ne sont pas toutes les personnes inscrites qui ont pu poursuivre leur francisation à distance. Pour certaines familles à faible revenu, l'accès à Internet ou à un appareil (tablette ou ordinateur) reste limité ou même inexistant. Dans d'autres cas, les enfants doivent aussi poursuivre leurs études en ligne alors que le nombre d'appareils disponibles pour la famille est limité. Certaines personnes n'ont pas les connaissances requises pour utiliser le matériel informatique ou Internet. La langue elle-même représente aussi un défi de taille puisque les personnes nouvellement arrivées, qui parlent peu ou pas le français ou l'anglais, ne comprennent pas toujours les directives et les règlements.

En dépit des difficultés, le CIMOI est resté fidèle à sa mission de soutenir et accompagner, aussi bien les professeurs que les étudiants, dans le processus de francisation. Nous sommes particulièrement fiers que tous les efforts déployés cette année aient permis à 1800 personnes immigrantes d'y participer !

Programme Mesures de Formation (MFOR)

Le programme MFOR est proposé aux entreprises désireuses d'offrir à leurs employés l'opportunité d'apprendre ou d'améliorer le français. Il a pour objectif principal de faciliter l'intégration des employés au sein de l'entreprise ainsi que dans leur vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle ce programme, soutenu par Services Québec et la Commission des partenaires du marché du travail, vise les personnes en emploi, parlant peu ou pas du tout français, et se trouvant dans l'obligation d'acquérir cette compétence afin de conserver leur emploi, d'améliorer leur mobilité et de renforcer leur polyvalence.

Témoignage d'une entreprise participant au programme

« Nous collaborons avec le CIMOI depuis 5 ans et sommes ravis du service reçu ! Nos employés sont enchantés et enthousiastes à suivre les cours avec les professeurs. Merci Carla, Anca et Ahmed pour votre support dans le développement de nos employés ainsi pour votre flexibilité et réactivité.

C'est un plaisir de travailler ensemble ! »

**Rémy Aliaga,
Coordonnateur de la
formation, Ressources
humaines - Safran Cabin
Canada**

Grâce à son offre de services de francisation en milieu de travail, le CIMOI continue sa mission d'intégration linguistique en soutenant les entreprises situées principalement dans l'ouest de l'île de Montréal.

Les cours offerts par le CIMOI y sont dispensés afin de répondre à une exigence de flexibilité liée au contexte professionnel et sont adaptés aux besoins de chaque entreprise participante. Les frais de formation ainsi que les salaires des employés sont subventionnés à 100% pour un maximum de 20,00\$ de l'heure.

La pandémie du COVID-19 a eu un impact important sur la demande et l'organisation des cours durant l'année 2020-2021. Ainsi, plusieurs entreprises inscrites à notre programme de cours de français ont décidé d'y mettre un terme en raison du confinement et du télétravail. De ce fait, aucun cours n'a été dispensé entre le mois de mars et le mois de juin. En juillet

2020, les entreprises ont progressivement réintroduit les cours, mais en optant pour le format virtuel. Au total, 7 entreprises ont participé au programme et un total de 13 groupes de francisation ont été formés. Nos professeurs ont dû s'adapter à cette nouvelle façon d'enseigner via les plateformes Teams et Zoom et ont fait preuve de beaucoup de souplesse. Services Québec, quant à lui, s'est montré très flexible dans ses exigences, ce qui a contribué à une reprise des services de formation dans des conditions jugées très favorables.

Afin d'assurer la qualité du service et la satisfaction des élèves et des entreprises, le CIMOI emploie cinq professeurs qualifiés et expérimentés qui sont évalués annuellement par la direction.

Durant l'année 2020-2021, les entreprises participantes au programme MFOR sont les suivantes :

❖ Créations Azrieli

❖ Analogic

❖ Safran

❖ IBWave

❖ Dicentral

❖ Renaissance

❖ Centre Médical Brunswick,

Projet de promotion et de valorisation de la langue française

Dans sa volonté de soutenir la promotion, la valorisation et le renforcement de langue française dans le monde du travail, le CIMOI a signé tout récemment une entente pour un projet qui sera mis en œuvre au cours des prochains mois.

Le projet vise à cibler 10 entreprises de l'Ouest de l'Île, de taille et de secteur d'activités variés, et de leur proposer une initiative axée sur deux volets :

- La diffusion d'une campagne de sensibilisation incluant de l'information éducative
- Le parrainage entre collègues



Employabilité

Service d'aide à l'emploi (SAE) | Groupe 6

Le Service d'aide à l'emploi est un programme financé par Services Québec. Le programme permet à 260 chercheurs d'emploi d'origine immigrante, chaque année, d'être accompagnés par un conseiller en emploi pendant sa recherche. Cette année, compte tenu de toutes les difficultés engendrées par la pandémie, c'est avec une fierté accrue que l'équipe du SAE partage ses résultats.

Au quotidien, les conseillers ont constaté des freins au recrutement sur deux niveaux :

- Tout d'abord, plusieurs candidats potentiels se désengageaient du processus de recherche d'emploi à cause, par exemple, d'une baisse de la motivation et de l'optimisme quant aux possibilités de trouver un emploi, de l'incertitude face au contexte économique, de craintes liées à leur santé et celle de leur famille, ou de l'espoir d'une réintégration avec l'employeur précédent.
- De leur côté, plusieurs employeurs ayant moins de ressources pour offrir une formation adéquate aux nouveaux employés, ou craignant une intégration difficile vu le travail à distance, ont ralenti leur processus d'embauche.

En contrepartie du défi au recrutement, le contexte socio-économique, faisant que certains secteurs avaient de la difficulté à recruter, a permis d'ouvrir une plus grande facilité pour nos chercheurs d'emploi à obtenir des entretiens d'embauche et décrocher des postes. Ce fût le cas, par exemple, pour les postes en service à la clientèle dans les commerces essentiels, en administration et en informatique, les garderies, la production, les laboratoires et évidemment, les emplois dans le système de la santé.

L'ajout par Service Québec de l'admissibilité au programme pour les travailleurs étrangers temporaires (TET) depuis septembre 2019 est une amélioration du programme très appréciée par cette clientèle. Cette ouverture aux TET a eu un impact positif sur l'atteinte des objectifs de recrutement du programme durant la pandémie. En effet, la fermeture des frontières a ralenti l'arrivée de nouveaux arrivants, mais plusieurs TET déjà au Québec ont pu bénéficier du SAE après avoir perdu leur emploi en raison de la pandémie.

Ainsi, pandémie oblige, l'approche d'intervention a dû être revue. En gardant comme points d'ancrage la motivation, la détermination et ultimement le succès des chercheurs d'emploi, les conseillers en emploi ont adapté leurs actions. Ils ont donc

choisi de maintenir la première rencontre d'intervention avec les candidats en personne, de façon sécuritaire, en respectant les consignes de la santé publique. Cela permet d'établir un premier contact "humain" ce qui développe un lien de confiance crucial à la relation et permet de mieux évaluer les besoins des candidats et personnaliser le service. Pour les autres rencontres, les conseillers et candidats communiquent par téléphone, courriel et par vidéoconférence sur la plateforme Zoom. Un exemple de la personnalisation du service, lorsque nécessaire, est l'augmentation du nombre de rencontres et suivis pour assurer la motivation des candidats.

Les nouveaux équipements informatiques du CIMOI tels que les ordinateurs portables avec caméra, l'installation de l'outil VPN (réseau privé virtuel permettant aux employés à distance une connexion réseau sécurisée), les casques d'écoute pour téléphone et ordinateur ainsi que l'achat de licences Zoom ont grandement aidé la réorganisation du travail.

Témoignage d'une participante au programme

« Avoir l'aide de CIMOI dans la recherche d'emploi a été la meilleure chose qui aurait pu m'arriver en tant qu'immigrante dans un nouveau pays. De manière claire et simple, c'était le processus de soutien pour trouver du travail. Les outils que Mme Alanis m'a donnés avec sa connaissance, ses encouragements et sa motivation ont été les clés pour moi pour trouver du travail. Je suis très heureuse, merci beaucoup pour tout votre soutien. »

**Nora Aguirre,
Technicienne en
administration – Dotation
externe
CIUSSS de l'Ouest de l'Île**

Les conseillers en emploi du CIMOI ont aussi développé davantage de contacts avec les entreprises de l'Ouest de l'Île afin d'aider leurs candidats à obtenir des entrevues. Cette stratégie s'est avérée efficace, car les résultats liés au placement en emploi surpassent nos attentes.

En matière de visibilité, le CIMOI a l'habitude d'être proactif, c'est-à-dire que nos conseillers en emploi font des présentations et participent à des événements pour faire la promotion des services de l'organisme. Toutefois, avec l'arrêt de la majorité des activités liées à nos sources de recrutement, nous avons dû trouver de nouvelles façons pour rejoindre notre clientèle-cible. Les conseillers ont fait un travail colossal en effectuant des centaines d'appels téléphoniques. Nous avons

fait de la publicité par l'entremise de notre infolettre et de nos réseaux sociaux afin d'informer la clientèle de la poursuite de nos activités et des règles de santé publique à respecter lorsqu'elle se présente dans nos bureaux. De plus, les présentations dans les cours de français au CIMOI ont été remplacées par des prises de contact téléphonique avec les étudiants. Nous avons aussi recommuniqué avec d'anciens candidats qui, à l'époque, n'avaient pas bénéficié de nos services.

Le 29 septembre dernier, le CIMOI a eu l'occasion de présenter son offre adaptée de services aux agents du Bureau de Service Québec de l'Ouest de l'Île afin de faciliter le

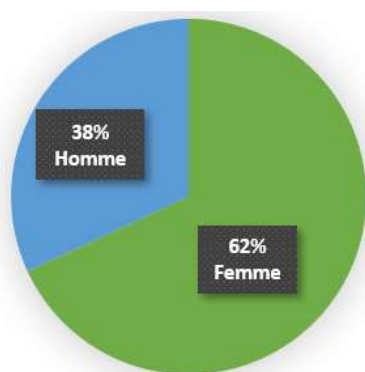
référencement de la clientèle à nos programmes offerts en partenariat avec Emploi Québec. Cela a permis aux agents d'apprendre les changements concernant la prestation de services du SAE et comprendre comment les conseillers en emploi du CIMOI travaillent pendant la pandémie. L'excellente collaboration que nous entretenons avec les agents de Service Québec et leur chef d'équipe respectif est un élément clé de nos succès.

Nous saluons aussi la reprise du partenariat avec le CÉGEP Gérard Godin qui avait été mis sur pause en raison de la pandémie, le temps que les professeurs s'acclimatent à l'enseignement en ligne. Cette collaboration, qui nous permet d'offrir aux étudiants en francisation des niveaux avancés des ateliers sur la recherche d'emploi, a donc repris au mois de décembre avec des ateliers en ligne. C'est une excellente occasion de rejoindre les étudiants finissants en francisation qui sont disponibles pour l'emploi.

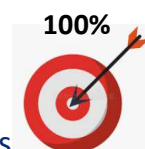
Les objectifs annuels de l'entente SAE sont de 260 recrutements avec un objectif de placement en emploi de 50%. Malgré le contexte de la dernière année, le dévouement et l'efficacité de l'équipe SAE ont permis de générer d'excellents résultats. Comme c'est le cas chaque année, l'objectif de recrutement a été atteint et le pourcentage de placement en emploi a été largement dépassé.

Et encore une fois, nous sommes fiers de constater que nos partenaires sont de précieux alliés dans notre soutien à la communauté immigrante.

Les résultats du SAE couvrent la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, toutefois les ententes couvrent la période du 1er juillet au 30 juin.



260 nouveaux candidats



179 placements



Service d'aide à l'emploi (SAE) | Groupe 4 : Contact-Emploi

Le projet Contact-Emploi est une opportunité offerte aux chercheurs d'emploi immigrants de rencontrer des employeurs œuvrant dans leur domaine professionnel. Financé par Services Québec, ce service clé en main gratuit présente de nombreux avantages pour les deux parties. D'un côté, les employeurs qui profitent d'une source de recrutement entièrement organisée, les mettant en contact avec des candidats compétents et préparés. De l'autre côté, les personnes immigrantes qui bénéficient d'un soutien préparatoire suivi d'un événement où des entrevues éclair de cinq minutes leur permettent de rencontrer des employeurs de la région ayant des postes à pourvoir.



Habituellement tenu en mode présentiel, l'événement a dû être complètement repensé afin de respecter les consignes de la Santé publique liée à la pandémie. C'est guidé par une solide volonté de continuer à offrir cet événement très apprécié des participants, que le CIMOI a audacieusement choisi de le reproduire en format virtuel.

Soucieuse de maintenir le niveau de qualité de l'expérience, l'équipe d'employabilité a pris la prudente décision de recruter un plus petit nombre d'employeurs et de candidats pour l'événement du 27 novembre 2020. Cela a permis de tester la logistique et les outils techniques requis par un tel événement virtuel en direct. Il faut savoir que la modification au format de diffusion a nécessité que les conseillers en emploi affectés au projet se familiarisent très rapidement avec une multitude de fonctionnalités de la plateforme ZOOM qui leur étaient jusqu'alors inconnues.

Toujours en cherchant le meilleur ratio qualité/efforts, l'équipe d'employabilité a finalement opté pour un nouveau format, soit des rencontres individuelles et personnalisées entre chercheurs d'emploi et entreprises, et ce, en ayant des cohortes plus petites. Cela nous a permis d'offrir un total de trois mini-éditions de Contact-Emploi de janvier 2021 à mai 2021. Ces actions se sont avérées très concluantes, car nous avons eu un très bon recrutement de participants pour l'édition du 25 février dernier et une réponse très positive de la part des entreprises, dont plusieurs se sont inscrites à nouveau pour l'édition prévue à la mi-avril 2021.

En plus de l'activité de rencontre, nous avons aussi transformé les ateliers de préparation en format virtuel. Ceci a permis aux chercheurs d'emploi de participer en toute quiétude à partir de leur domicile. En prime, cette approche a aussi permis aux candidats qui en avaient besoin de développer une zone de confort dans l'utilisation des technologies de communication à distance. Autre avantage de la nouvelle formule, nous avons pu offrir aux candidats qui avaient manqué un des ateliers de préparation de visionner les enregistrements, leur permettant ainsi l'accès au contenu en entier.

Outre les changements à l'événement lui-même, le contexte a aussi nécessité la diversification de notre stratégie de promotion afin d'augmenter notre visibilité et d'attirer davantage de clientèle qui est admissible à nos services.

Dans cette optique, nous avons optimisé l'utilisation des affichages sur les panneaux électroniques de plusieurs municipalités de l'Ouest-de-l'Ile (Pierrefonds/Roxboro, Kirkland, Dollard-des-Ormeaux et Ile Bizard/Ste-Geneviève), des publications sur nos pages de médias sociaux (Facebook et LinkedIn), incluant des publicités payantes dans sept pages Facebook ciblées pour la clientèle chercheuse d'emploi de notre territoire, ainsi que des envois via l'infolettre destinée à nos membres (+ de 1 000 personnes). Puis, tout récemment, nous avons créé un compte Instagram pour le CIMOI.



Toujours avec le même objectif de rejoindre la clientèle cible, nous avons offert des ateliers sur la recherche d'emploi aux étudiants en fin de francisation à temps plein au Cégep Gérald-Godin. Nous avons aussi repris contact avec d'anciens bénéficiaires de nos services pour leur offrir la possibilité de participer à Contact Emploi s'ils en avaient besoin.

Nous sommes fiers de constater que, suite à tous les efforts déployés pour pallier les défis rencontrés en cours d'année, les entreprises et les candidats participants sont très satisfaits de l'activité en format virtuel. D'ailleurs, nous avons plusieurs candidats inscrits qui ont été recommandés par d'anciens participants. Également, les entreprises

Témoignage d'un employeur

« Depuis plusieurs années, le CIMOI est d'une aide considérable pour SCP SCIENCE et nous apprécions tout le soutien qu'il nous apporte en matière de recrutement.

Nous pouvons toujours compter sur eux lorsque nous recherchons des candidats qualifiés ; nous avons d'ailleurs embauché plusieurs excellents employés grâce à leur aide.

C'est toujours un réel plaisir de transiger avec l'équipe du CIMOI ! »

**Kaitlyn Marriott, Coordonnatrice
Ressources Humaines, SCP SCIENCE, mars
2021**

apprécient la formule de Contact Emploi et la majorité d'entre elles s'inscrivent d'avance pour les prochaines éditions.

C'est avec enthousiasme que nous nous préparons pour notre saison 2021-2022 !

Les résultats du Contact-Emploi couvrent la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, toutefois les ententes couvrent la période du 1er juillet au 30 juin.

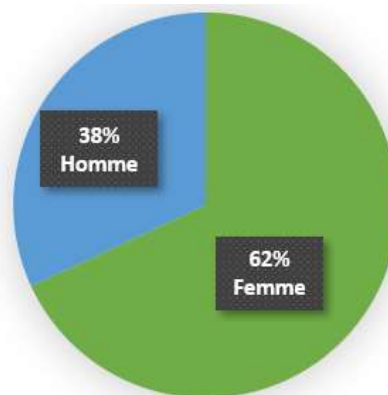
49 candidats



30 entreprises



19 placements



Une solution
pour les
chercheurs
d'emploi



Une solution
pour les
employeurs qui
recrutent



Programme préparatoire à l'emploi (PPE)

Le programme préparatoire à l'emploi est un service d'aide à l'emploi financé par Services Québec. Le programme se résume à 4 activités par année qui inclut chacune 5 semaines d'ateliers sur le marché du travail et 4 semaines de stage. Ainsi, chaque participant au PPE est actif dans le programme pendant 9 semaines. Le programme vise 60 participants issus de l'immigration qui éprouvent des difficultés majeures dans leur recherche d'emploi comme le manque de confiance, une longue absence du marché, des échecs répétées en emploi, etc.

Nous avons été à même de constater que l'ampleur de l'incertitude liée au monde du travail en situation de pandémie s'est particulièrement fait sentir sur la clientèle du PPE. Il faut noter que cette clientèle est très éloignée du marché du travail ; soit en raison du manque d'expérience de travail dans le marché québécois, de diplômes non reconnus, de difficultés linguistiques (français et/ou anglais), de limitations dans l'utilisation de la technologie ou de situations financières et familiales particulières, ce qui rend leur processus de préparation à l'emploi plus vulnérable au moindre changement.

La collaboration au sein de toute l'équipe du CIMOI ainsi que les références internes et externes ont contribué à optimiser le recrutement pour les cohortes du PPE. Nous avons notamment fait de l'affichage sur les tableaux électroniques des arrondissements de l'Ouest de l'Île de Montréal ainsi que diffusé des messages publicitaires sur les différents réseaux sociaux, tels que Facebook et LinkedIn. Grâce à notre base de données, nous avons fait beaucoup de sollicitation téléphonique et par courriel à notre clientèle existante ayant, par le passé, fréquenté le CIMOI pour d'autres programmes. L'utilisation d'une infolettre a aussi été mise à contribution. Nous avons de plus renforcé notre assiduité à

Témoignage de participants au programme PPE

« CIMOI est parmi les premières organisations où j'ai commencé à avoir des interactions au Québec.

PPE et le CIMOI nous ont aidé à s'adapter plus rapidement et entrer sur le marché du travail d'une bonne façon.

Nathalie nous a montré tous les trucs utiles pour chercher un travail. Merci beaucoup pour ta patience et ta persévérance. Merci beaucoup à toute l'équipe du CIMOI. »

Daniela

« Participer au PPE a été un moment déterminant professionnellement pour moi, et ce, pour deux raisons :

- La formation sur le marché du travail, les conseils pour les entrevues et la compréhension du monde du travail m'ont été utiles, non seulement pour trouver un emploi mais aussi pour le conserver.*
- Le stage inclus dans le programme du CIMOI m'a donné accès à mon premier poste professionnel en ingénierie. Cette expérience a joué un rôle déterminant dans l'obtention de mon premier emploi.*

À travers mon réseau, je vais (et j'ai déjà commencé) fortement recommander le CIMOI à tous les nouveaux immigrants à Montréal. »

Olufemi Awobiyi

faire la promotion du programme auprès de notre clientèle qui utilise les autres services d'aide et d'intégration du CIMOI.

Outre les changements à notre stratégie de recrutement, l'adaptation de notre mode de diffusion a aussi été nécessaire. Le report du début des ateliers de quelques jours ou semaines pour augmenter la participation, l'alternance des modes de diffusion, passant de présentiel à hybride puis à virtuel, en sont des exemples. À partir du moment où la formation a dû se tenir exclusivement par Zoom, l'approche d'intervention a été différente. Les heures de formation ont été réduites afin de ne pas submerger les participants avec de l'information de façon virtuelle. L'information transmise a été plus condensée, mais en laissant beaucoup de temps pour appliquer la théorie sur les différents éléments des méthodes dynamiques de recherche d'emploi.

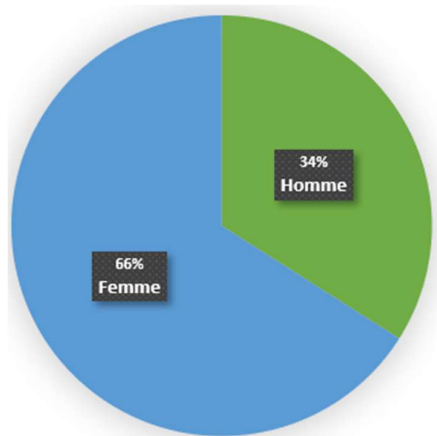
Autre adaptation à mentionner, ce sont les efforts déployés par le conseiller en emploi responsable du PPE afin de maintenir la motivation et l'engagement des candidats à demeurer actifs tout au long du projet. Il faut savoir que l'interruption de l'accueil de stagiaires par les entreprises en temps de pandémie a obligé le CIMOI à suspendre la recherche de stage pour les participants du PPE. Les stages qui sont une composante particulièrement attrayante du PPE, a rendu le programme moins intéressant pour la clientèle. Afin de pallier cet inconvénient, le contenu offert a été judicieusement enrichi par un soutien personnalisé et adapté aux besoins des participants ainsi qu'un encadrement serré comportant plusieurs rencontres, simulations d'entrevue et suivis individuels.

Toujours dans l'optique d'aider concrètement les participants au PPE, le responsable leur envoie les offres d'emploi qui correspondent à leurs profils et transmet leurs candidatures aux employeurs partenaires afin d'augmenter les chances d'obtenir des entrevues d'embauche.

Bien que nous ayons dû restreindre les activités spéciales, nous avons innové en offrant des ateliers de recherche d'emploi en mode virtuel aux étudiants des cours de dernier niveau francisation à temps plein de Gérald Godin et en animant une présentation des services adaptés du CIMOI en temps de pandémie pour les agents du bureau de Services Québec de l'ouest de l'île.

Nous sommes confiants que toutes les adaptations apportées à notre approche, jumelées à nos efforts, permettront de continuer à offrir un excellent service à notre clientèle !

Les résultats du PPE couvrent la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021, toutefois les ententes couvrent la période du 1er juillet au 30 juin.



44 nouveaux candidats



18 placements



PRÉSENTÉ PAR



C.I.M.O.I.
WWW.CIMO1.COM

 WWW.CIMO1.COM

 514 305-1616 poste 414

15650, BOULEVARD DE PIERREFONDS
PIERREFONDS, QC H9H 4K3

DÉBUT
01 Mars 2021 **Places Limitées**

PROJET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE)

AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

SERVICE GRATUIT

Pourquoi nous choisir

NOTRE ACCOMPAGNEMENT EST PERSONNALISÉ
RECHERCHE D'EMPLOI SUR FACEBOOK ET LINKEDIN
RÉVISION DES CV & LETTRE DE MOTIVATION
PRÉPARATION À L'ENTREVUE
STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI
COMPRENDRE LE MARCHÉ D'EMPLOI CACHÉ

Avec la participation financière de
Québec

Autres projets et initiatives

Collaboration avec la salle Pauline Julien

Du 28 février au 6 mars 2021, c'est avec grand plaisir que le CIMOI s'est fait l'hôte d'une station de projection dans le cadre de l'événement

Solos prêts-à-porter

Mariant poétiquement danse et technologie, cet audacieux projet proposait un circuit de huit stations où la projection de courts métrages de danse se faisait dans les mains ouvertes du spectateur.



Photo tirée du site pauline-julien.com

Collaboration avec la ville de Montréal et l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro

Avec le soutien financier de la ville de Montréal et de l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro, le CIMOI a mis sur pied un projet d'initiation à l'informatique destiné aux femmes immigrantes du secteur.

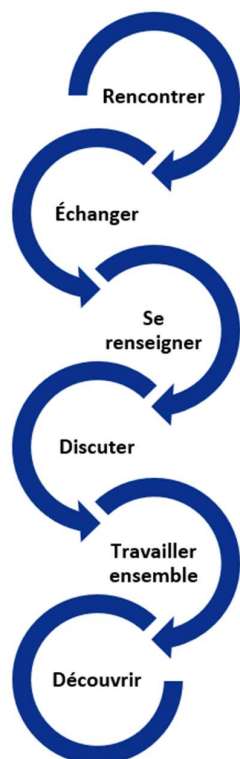


Photo tirée du site
<http://calendrier.bibliomontreal.com/>

Le projet se décline sous la forme de deux cohortes de huit participantes chacune, qui, pendant cinq semaines, développeront les compétences de base en informatique. Le projet a dû être mis sur pause à cause de la pandémie ; il sera remis à l'agenda dès que les cours en présentiel seront autorisés.

Programme Y'A personne de parfait (Y'APP)

Le programme Y'APP a été mis sur pied par l'Agence régionale de la santé pour soutenir les parents d'enfants de moins de six ans qui désirent améliorer leurs aptitudes parentales. En partageant leurs expériences et leurs intérêts, ainsi qu'en obtenant de l'information supplémentaire sur l'éducation de leurs enfants, les parents vivent un processus d'apprentissage axé sur la réalité du quotidien.



Les thèmes discutés sont puisés des manuels du programme Y'APP et s'inspirent de concepts et méthodes de base que, bien souvent, les parents connaissent et appliquent déjà pour leurs enfants et pour eux-mêmes. Ce programme est particulièrement apprécié des parents immigrants, car il permet de démystifier la perspective de la société québécoise sur le rôle parental. Les ateliers représentent aussi une belle occasion pour améliorer la connaissance du français, faire de nouvelles rencontres, augmenter la confiance en soi et réduire l'isolement.

Généralement, ce programme est offert en sept rencontres hebdomadaires. Cette année, le contexte de la pandémie a eu des impacts sur la réalisation du programme. Afin de respecter les mesures de sécurité et de santé publique, les sessions ont dû passer du mode présentiel au mode en ligne. Cela a eu pour effet de complexifier le recrutement des participants. En effet, plusieurs des candidats potentiels ont, par exemple, indiqué ne pas avoir les habilités technologiques ou le matériel adéquat pour participer à des sessions virtuelles.

Ainsi, seulement cinq personnes se sont inscrites au programme et trois ont abandonné en cours de session. Bien qu'elles aient dit apprécier l'enrichissement des connaissances, ces personnes visaient surtout, à travers le programme, à créer des liens avec d'autres parents. En dépit des défis, le CIMOI a déployé des efforts considérables pour préserver cette offre de service.

Quoi de neuf au CIMOI

Mesures sanitaires dans nos salles

Des salles équipées pour assurer la sécurité sanitaire des participants et animateurs des activités diffusées en présentiel : Groupe très restreint permettant une distanciation appropriée, port du couvre-visage requis en tout temps, isolement de table pour chaque participant, accès à du désinfectant pour les mains, aucun partage de matériel ou équipement.



Les mesures sanitaires s'appliquent aussi à tous les visiteurs ! Une station de désinfection des mains ainsi que des guides de distanciation apposés au sol contribuent à maintenir un environnement sécuritaire pour tous.

Une célébration au CIMOI Pierrefonds

Dans le respect des recommandations de la santé publique, la célébration s'est faite sans repas et en gardant les masques.



Chantier du 15 650 boul. Pierrefonds

Les travaux d'aménagement de notre nouveau centre de service se continue. Au cours de la dernière année, le budget alloué aux travaux extérieurs ont permis de réaliser le pavage du stationnement, la pose de gazon ainsi que la finition du panneau d'affichage extérieur. Notre nouvelle place d'affaires a vraiment fière allure !



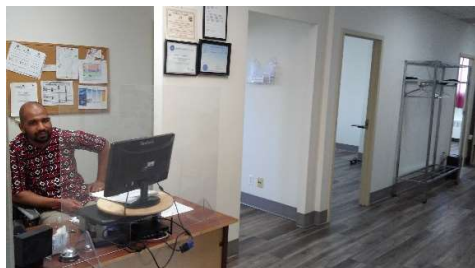
Les travaux effectués au bâtiment se sont aussi poursuivis à l'intérieur. Ainsi, afin de répondre aux besoins grandissant d'espaces de travail, deux bureaux supplémentaires ont été érigés au deuxième étage. La réception a aussi été réaménagée.



A gauche, Kaltouma dans la section réception.

Travaux au local du 4734 rue Alexander

Des travaux de rafraîchissement des locaux ont aussi été apportés au centre de Pierrefonds-Est. Les murs ont été repeints et le couvre-plancher remplacé. Du nouveau mobilier a été installé au printemps.



En haut à gauche, Karim, dans l'ancienne aire de la réception.

À droite, le nouveau mobilier de la réception.



En bas à gauche, Aola et Maria dans la section réservée aux intervenantes.

Tourné vers le futur...

Au cours de l'été 2021, le CIMOI ouvrira un troisième centre de service.

De plus amples renseignements seront partagés au cours des prochains mois !



Nos partenaires nous soutiennent



Subvention de Services Québec

Le CIMOI a pu bénéficier d'une subvention versée par Services Québec pour le remboursement de frais associés au COVID.

Cette aide financière a été grandement appréciée.

Don du CIUSSS

200 bouteilles de désinfectant pour les mains et une quinzaine de sachets d'équipement de protection individuelle (EPI) destinés à la clientèle.

Dons de la Croix-Rouge

1500 EPI pour les employés du CIMOI (un EPI par employé par jour pour 60 jours).

Une formation en ligne sur la prévention et la transmission des maladies pour les employés.

Subvention du MIFI

Le CIMOI a reçu une subvention du MIFI pour équiper les salles de classe (portables, projecteur, tableaux blancs neufs et haut-parleur). Les classes sont présentement offertes en mode virtuel, mais l'équipement est prêt pour le retour en classe !

Conclusion

L'histoire nous a démontré qu'après chaque grande crise, le monde change d'une manière très significative. Que l'on pense aux pandémies de la grippe espagnole et de la peste ou aux deux grandes guerres mondiales, chaque fois l'humanité a pris conscience de sa fragilité humaine, sociale et économique. En réponse, des investissements majeurs sont alors déployés, soit pour soutenir les initiatives en santé comme le développement de vaccins et diverses recherches médicales, soit pour exécuter, comme dans le plan Marshall, des plans de reconstruction à grande échelle.

Après la pandémie de la COVID-19, au Québec comme partout à travers le monde, beaucoup de choses auront changé.

Tout d'abord, la pandémie a fait prendre conscience aux pouvoirs publics que dans ce genre de catastrophe les organismes communautaires sont des partenaires de premier plan. Solidement ancrés dans leur milieu, ils ont la proximité terrain pour connaître mieux que quiconque les besoins des citoyens.

Considérant aussi que les institutions publiques n'ont généralement pas la capacité de répondre à des besoins ponctuels et isolés, mais tellement importants pour la société, les organismes comme le CIMOI occupent une place essentielle pour assurer l'offre de services à la population.

S'il est donc une chose que les pouvoirs publics et bailleurs de fonds vont certainement changer dans leurs partenariats avec le milieu communautaire, c'est la reconnaissance et la valorisation des acteurs-clés qui ont su, pendant cette période d'intense turbulence, répondre de façon exemplaire, en assurant une présence indéfectible.

L'équipe du CIMOI a une fois de plus démontré au quotidien non seulement sa volonté mais aussi sa capacité à remplir sa mission et tenir un rôle de premier plan en matière d'intégration. Et c'est tournée vers le futur, qu'elle travaille déjà à mettre en œuvre de nouveaux projets !

Le CIMOI tourné vers le futur

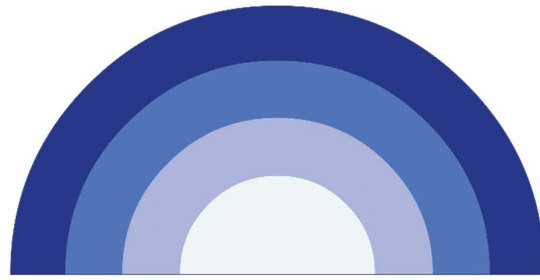


Remerciements

Le CIMOI remercie tous ses membres et tous les organismes partenaires pour leur contribution significative aux réalisations des activités de l'année 2020-2021.

Merci

- ❖ Alliance des centres-conseils en emploi AXTRA
- ❖ CALACS
- ❖ Cégep Gérald-Godin
- ❖ Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de l'Ouest de l'île
- ❖ CJE Ouest de l'île
- ❖ Cloverdale Multi-Ressources
- ❖ C.L.S.C. de Pierrefonds
- ❖ Comité Priorité Jeunesse
- ❖ Entreprises privées
- ❖ Groupe G-10
- ❖ Maison des jeunes A-MA-BAIE
- ❖ Ministère d'Immigration, de la Francisation et de d'Intégration
- ❖ Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale
- ❖ Regroupement des organismes R.O.F.Q.
- ❖ Office québécois de la langue française (OQLF)
- ❖ Organismes communautaires locaux
- ❖ Refuge des femmes
- ❖ Secrétariat à la politique linguistique (SPL)
- ❖ SPVM, poste de quartier 3
- ❖ Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (T.C.R.I.)
- ❖ Table de concertation jeunesse de l'Ouest de l'île
- ❖ Ville de Montréal et Arrondissement Pierrefonds-Roxboro



C.I.M.O.I.

www.cimoi.com

CIMOI—Pierrefonds

15650, boulevard de Pierrefonds

Pierrefonds (Québec), H9H 4K3

Tél. : 514 305-1616

Téléc. : 514 305-1919

info@cimoi.com

CIMOI—Alexander

4734, rue Alexander

Pierrefonds (Québec), H8Y 2B1

Tél. : 514 685-3000

Téléc. : 514 684-0002

info@cimoi.com

Suivez-nous :



www.cimoi.com