

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2021 - 2022



*Passionnés de l'intégration
depuis 1993*



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

Table des matières

Mot de la présidente	3
Mot du directeur général.....	4
Notre histoire	6
Contexte.....	7
Gouvernance	9
Conseil d'administration	9
Structure organisationnelle du CIMOI.....	9
Plan d'action 2021-2022	10
Accueil et intégration	12
Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI).....	12
Profil de la clientèle dans le PASI	18
Francisation	22
Programme de francisation.....	22
Programme Mesures de Formation (MFOR).....	24
Programme de valorisation du français en entreprise	25
Employabilité	27
Service d'aide à l'emploi (SAE) Groupe 6	27
Service d'aide à l'emploi (SAE) Groupe 4 : Contact-Emploi	29
Programme préparatoire à l'emploi (PPE).....	31
Autres projets et initiatives	33
Quoi de neuf au CIMOI	39
Conclusion	40
Remerciements	42

Mot de la présidente

Mesdames et messieurs,
Chers amis du CIMOI,

Cette année encore, c'est avec beaucoup de fierté que je vous présente le rapport annuel d'activités du CIMOI, pour la période 2021-2022.

Période particulière puisqu'elle a entièrement été affectée par la pandémie de COVID-19. À la même époque l'année dernière, le Québec était encore en plein dans la 3e vague (mars-juillet 2021), et s'apprêtait à affronter la 4e (juillet-décembre 2021). Le gouvernement desserrait timidement certaines de ses mesures les plus restrictives et donnait un peu d'air à la province : réouverture, sous certaines conditions, des terrasses des cafés, des salles de sport et de spectacle....

Toutefois, le CIMOI était en présentiel, et ce depuis le 19 mai 2020, l'un des premiers organismes à proposer ses différents services aux personnes d'origine immigrante qui en avaient besoin, dans des conditions proches, de ce qui se faisait avant la pandémie. Cela n'a pas toujours été facile, puisqu'il a fallu adapter les façons de faire, les horaires du personnel ou les locaux mais, au bout du compte, le CIMOI aura néanmoins réussi à atteindre ses objectifs et à remplir ses missions.

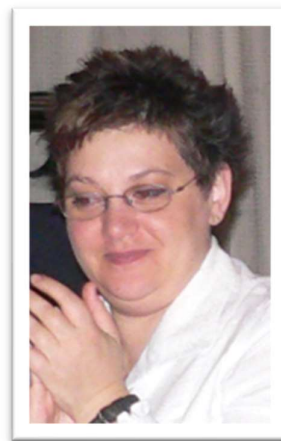
Ainsi, le conseil d'administration s'est réuni cette année sept fois pour assumer ses responsabilités en matière de gouvernance et le soutien à l'action de la direction. À cet effet, je tiens à remercier tous les membres de notre conseil pour leur assiduité et leur participation, les interventions de chacun d'entre eux ont été toujours de grande pertinence, et en lien avec la mission et les valeurs de notre établissement.

Par ailleurs, l'atteinte des objectifs de tous les projets ne peut se réaliser sans le dévouement et le professionnalisme de nos employés, et l'encadrement de notre Directeur général. À vous tous, et au nom de tous les membres du Conseil d'administration je vous dis un gros MERCI

Et pour terminer, je tiens à remercier tous nos partenaires institutionnels, communautaires et entreprises privées pour leur soutien et leur collaboration.

Je vous souhaite à toutes et à tous bonne lecture du présent rapport d'activités 2021-2022

Céline Alarcon, Présidente du Conseil d'administration



Mot du directeur général

Bonjour,

Comme la majorité des organismes en intégration et en francisation, le CIMOI a offert ses services en présentiel depuis le 19 mai 2020 (après le premier confinement).

« Je souhaite saluer votre engagement et vous remercier d'avoir mis l'épaule à la roue pour soutenir et rassurer la clientèle au cours des derniers mois. »

Extrait de la lettre de Monsieur le ministre, Jean Boulet.

À cet effet, je salue la missive datée du 24 février 2022 de Monsieur Jean Boulet, ministre de l'immigration et de l'emploi qui nous a été adressée pour reconnaître cet effort des organismes de notre secteur.



En cette année 2021-2022, le CIMOI a enregistré une augmentation importante de sa clientèle, et ce dans le cadre de tous ses projets, malgré un contexte particulier nous avons fait face à différents défis soit :

- Offrir des services en période de La pandémie COVID 19 qui perdure.
- S'adapter aux départs de plusieurs employés
- Pallier la difficulté de recruter du personnel qualifié
- Recruter et former des nouveaux employés
- Encourager et soutenir l'ensemble du personnel pour mener à bien leur travail
- Faire face aux besoins d'une clientèle immigrante de plus en plus vulnérable et ayant besoin de plus d'accompagnement.
- Répondre aux demandes parfois exigeantes des bailleurs de fonds pour chacun des projets.

Malgré toutes ces difficultés, notre organisme a rempli tous ses engagements, et atteint toutes les cibles des projets (voir le plan d'action 2021-2022) dans le présent rapport.

À cet effet, je dois saluer le travail accompli par les membres du personnel de l'organisme. Celui-ci a su malgré les inconvénients et contraintes relever les défis, s'adapter et faire preuve d'imagination et du bon sens

Le CIMOI a donc réussi à fonctionner à peu près normalement pour le plus grand bénéfice des personnes reçues et accompagnées. Cela était d'autant plus important, le CIMOI était pratiquement le seul organisme ouvert et disponible pour leur fournir les services dont elles avaient besoin en accueil et intégration, en employabilité ou en francisation dans l'Ouest-de-l'Île.

Le CIMOI, qui fêtera ses 30 ans d'existence (Oui ! 30 ans déjà !) en 2023, est désormais un acteur incontournable dans le domaine des services d'intégration offerts aux immigrants dans l'Ouest-de-l'Île. Il est en outre reconnu en raison de son expertise en matière de francisation, d'employabilité et d'intégration sociale, trois piliers de l'ensemble de ses services au profit de sa clientèle.

La philosophie de l'organisme s'appuie sur l'engagement de tous ses membres (administrateurs, directeur général et le personnel) et est soutenue par des partenaires fidèles (MIFI, Services Québec, entreprises, etc.), sensibles à l'importance de la mission du CIMOI et à son impact à long terme dans l'Ouest-de-l'Île.

La présentation des différentes réalisations du CIMOI au cours des 12 derniers mois permet de mesurer l'ampleur du travail accompli pendant cette année pas ordinaire et est aussi une forme d'hommage rendu au personnel de l'organisme qui s'est beaucoup impliqué.

Pour terminer, je tiens à remercier tous ceux, et toutes celles, qui accompagnent l'organisme dans ses missions et qui contribuent ainsi à son développement et à sa réussite.

Mustapha Kachani, Directeur général

Témoignages

« J'aimerais remercier le CIMOI pour ses services et j'espère que cette collaboration se poursuivra et que le soutien aux nouveaux arrivants et aux résidents continuera. »

Ramy Kheiralla, d'origine égyptienne

« J'ai commencé la francisation le 4 octobre au CIMOI Alexander. Je suis contente, très satisfaite du cours et des services d'intégration que j'ai reçus au CIMOI. Je peux maintenant parler de beaucoup de choses en français dans différents domaines. Je suis heureuse, je vous remercie pour tout. »

Ximena Ortega, d'origine colombienne

« 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 (j'ai d'ailleurs déjà commencé à le faire) fortement recommander le CIMOI à tous les nouveaux immigrants à Montréal. »

Femi Awobiyi, d'origine nigérienne

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.

**« Devoir trimer dur pour quelque chose qui ne compte pas est source de stress.
Trimer dur pour quelque chose qui nous tient à cœur, c'est vivre sa passion. »**

Traduction libre d'une citation de Simon Sinek

Contexte

L'année 2021-2022 fût pour tous les secteurs d'activités, et la population en général, une année d'essoufflement... Alors qu'à la fin mars 2021 nous sortions de la deuxième vague de la COVID-19, le 30 mars 2022, l'Institut national de santé publique confirmait que le Québec était officiellement dans une SIXIÈME vague.

Ces vagues successives, entraînant des fluctuations à répétition des mesures de prévention et infectant chaque fois un nombre grandissant d'individus, auront accentué sans commune mesure tout un lot d'impacts complexes : Essoufflement psychologique pour les personnes maintenues en constante situation d'alerte et d'adaptation ; essoufflement financier pour les organisations qui n'ont pu poursuivre leurs opérations normalement ; essoufflement organisationnel pour les employeurs confrontés à l'absentéisme pour maladie ainsi qu'à la rareté de main d'œuvre généralisée.

Alors que tout un chacun peut imaginer l'ampleur du défi que présente ce contexte pour la population en général, au CIMOI nous sommes quotidiennement confronté à l'impact sur la communauté immigrante, trop souvent en situation de grande vulnérabilité.

Aussi soumis aux essoufflements contextuels, c'est avec une passion soutenue pour son rôle de premier plan en matière d'intégration des personnes immigrantes que l'équipe du CIMOI a priorisé deux champs d'action :

1. La continuation des opérations dans nos volets réguliers d'intervention, soit l'installation, la francisation, l'employabilité et la vie collective.
2. La mise en œuvre de plusieurs changements stratégiques visant à toujours améliorer la qualité des services offerts.

Les opérations au quotidien ont exigé humanité, rigueur, créativité et flexibilité.

L'approche humaine demeure une composante-clé de nos relations entre collègues ainsi qu'avec les clients et partenaires. L'insécurité, l'inquiétude, le stress ou le manque de ressources ont fait partie du quotidien de la dernière année. Nos employés, aussi parents ou aidants naturels, eux-mêmes affectés ou pas par la maladie, ont déployé empathie et efforts pour soutenir les personnes immigrantes dans leur processus d'intégration.

Pierre angulaire des nouvelles façons de faire, la technologie a continué de nous aider dans le maintien des services. Les employés, tout comme les clients, utilisent de plus en plus facilement et couramment les outils de communication virtuelle. Cela nous a permis de maintenir la prestation de service en respectant les périodes de confinement général ainsi que les périodes d'isolement individuel exigé dans les cas d'infection ou par prévention. Ainsi, les activités de groupe et les rencontres individuelles ont été offertes en alternance en ligne et en présentiel.

Au milieu des chambardements du quotidien, l'équipe du CIMOI s'est aussi préparée à accueillir la vague de ressortissants ukrainiens, actuellement touchés par les horreurs de la guerre, qui ont trouvé

refuge au Québec. Profondément solidaire avec tous les peuples qui doivent envisager la migration en raison de conditions sociales, politiques, économiques ou climatiques difficiles, nous mettons tout en œuvre pour répondre rapidement aux besoins.

La dernière année nous a aussi permis de voir qu'une crise n'amène pas que des inconvénients... En fait, la mouvance créée par la pandémie a ouvert une panoplie d'opportunités, que le CIMOI a choisi d'exploiter.

Par l'entremise du projet spécial de développement des compétences et d'optimisation des services, nous avons procédé à une analyse en profondeur de notre organisme. La stratégie développée pour le projet a permis de poser un regard critique selon trois angles : Les employés, la clientèle et le CIMOI en tant qu'organisation. En quelques mots, dans la transformation résultant du projet, l'équipe du CIMOI a appris à « *travailler autrement* » !

Autre projet d'envergure, un troisième centre de services, le CIMOI Dorval, a officiellement ouvert ses portes le 1^{er} octobre 2021. Stratégiquement situé aux limites de Dorval et Dollard-des-Ormeaux et équipé de trois grandes classes, le centre offre une capacité accrue pour la francisation et les activités de groupe. Les clients peuvent aussi y recevoir les services d'employabilité ainsi que d'accompagnement et de soutien à l'intégration.

S'il fallait choisir un titre pour décrire la dernière année au CIMOI, ce serait probablement *Ensemble, transformons la crise en opportunités* !



« La vie mettra des pierres sur ta route. À toi de décider d'en faire des murs ou des ponts. »

Pablo Cuelho



Gouvernance

Conseil d'administration

Membres du Conseil d'administration

Présidente : **Céline Alarcon**

Trésorier : **Marc-Arthur Joseph**

Secrétaire : **Jocelyn Tiron**

Administrateurs : **Arianna Farinola,**
Gilles Chrzaszcz, Jade Larocque Dion,
Larisa Stratiev

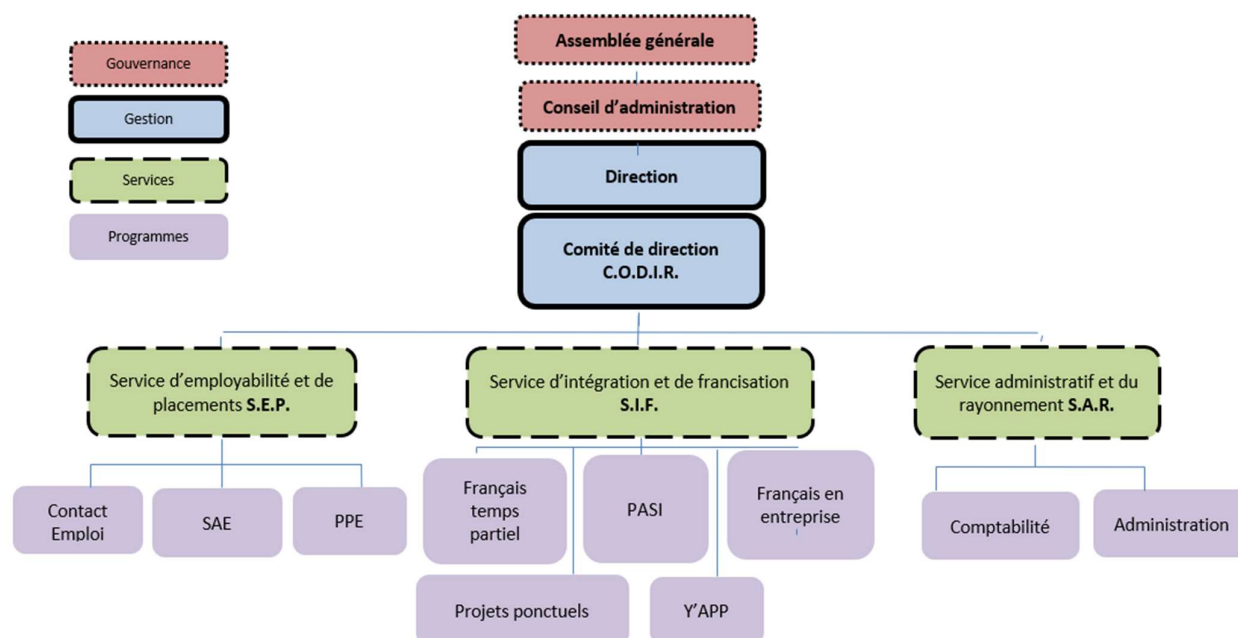
Directeur général : **Mustapha Kachani**

**Calendrier
des rencontres du
Conseil d'administration**

AGA – 11 juin 2021
CA – 11 juin 2021
CA – 30 septembre 2021
CA – 18 novembre 2021
CA – 20 janvier 2022
CA – 22 février 2022
CA – 31 mars 2022
CA – 19 mai 2022

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 2021-2022

AXE 1 : Services et développement	Renforcer et développer les projets répondant aux besoins de notre clientèle	Indicateurs de résultats R = Réalisé ER = En cours de réalisation NR = Non réalisé	AXE 2 : Placer le prestataire des services au cœur de nos pratiques	Maintenir une meilleure qualité de prestation de services	Indicateurs de résultats R = Réalisé ER = En cours de réalisation NR = Non réalisé
	1.1 Mission Globale - PSM – Programme de Soutien à la Mission Globale 1.2 Intégration - PASI – Programme d'Accompagnement et de Soutien à l'Intégration - Y'APP – Y'A Personne de Parfait - Bris d'isolement 1.3 Francisation - FTP – Francisation à Temps Partiel (Programme d'intégration linguistique pour les immigrants – PILI) - PPVLF – Programme de promotion et de valorisation de la langue française 1.4 Emploi - SAE gr 6 - SAE gr 4 - PPE 1.5 Services aux entreprises - MFOR 1.6 Développement - Tout autre projet avec la Ville de Montréal - Soutien aux travailleurs autonomes - Ouverture du 3^{ème} CIMOI	R R R R ER R R R R R R		2.1 Structure administrative - 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 - Services directs 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 - Continuer à mesurer la satisfaction des clients - Valoriser un système de référencement structurant 2.4 Promotion des services - Site Internet du CIMOI - Arrondissement.com - Auprès de nos partenaires - Médias sociaux - Panneaux d'affichages électroniques des villes 2.5 Études sur la nouvelle réalité dans l'Ouest-de-l'Île - Besoins de la clientèle et développement des compétence des employés	R R R R R R R R R R
AXE 3 : Amélioration continue des pratiques de gestion	Favoriser une approche proactive avec toutes les parties prenantes	Indicateurs de résultats R = Réalisé ER = En cours de réalisation NR = Non réalisé	AXE 4 : Vie associative	Accroître le sentiment d'appartenance et d'engagement au CIMOI	Indicateurs de résultats R = Réalisé ER = En cours de réalisation NR = Non réalisé
	3.1 Gestion des ressources humaines - Création de poste de conseiller en orientation - Une politique salariale équitable - Un processus d'embauche axé sur la compétence et la motivation - Effectif représentatif - Des mesures d'accueil et d'accompagnement des nouveaux employés - Plus de formations et de perfectionnement. - Un processus d'évaluation objectif pour l'ensemble des employés - Une conciliation travail et vie familiale - 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 et à notre mission - Être proactif avec nos partenaires entreprises dans le cadre de nos prestations des services	NR R R R R R R R R R R		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 Intégralette 4.3 La poursuite des échanges - Créer des occasions d'échanges conviviaux entre les membres : - 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	R R R R R R R R R R

AXE 5 : Gestion et financement	Assurer la rigueur de la saine gestion des finances	Indicateurs de résultats R = Réalisé ER = En cours de réalisation NR = Non réalisé
	5.1 Gestion des projets	
	Chaque projet est géré eu égard à son financement.	R
	La reddition de comptes de chaque projet est mise à la disposition de son bailleur de fonds.	R
	Les rapports d'étape et finaux sont envoyés aux bailleurs de fonds	R
	5.2 Le développement	
	2021-2022, sera caractérisée par le développement et le rayonnement (ouverture d'un 3ième Centre)	R
	5.3 Gestion globale de l'Organisme	
	Consolider le financement	R
	Respecter l'équilibre budgétaire (-15 % à + 15%)	ER
	Préserver une réserve de fonctionnement pour pallier à un éventuel déficit.	R
	Diversifier le financement	R
	5.4 Coûts reliés au développement	
	Déficit probable pour 21-22, le CIMOI puisera dans ses capitaux propres le cas échéant	NR

« De toutes les sources d'énergie, la chaleur humaine est la moins coûteuse. »

Goodie Mood

**Ces réalisations sont basées sur notre engagement et notre éducation.
Et comme disait Montesquieu,**

« L'éducation consiste à nous donner des idées, et la bonne éducation à les mettre en proportion ».

Charles Montesquieu

Accueil et intégration

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

On distingue dans le PASI cinq volets principaux. Le CIMOI est spécialisé dans 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.

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.

Sous-volet 1 A- Installation (services individuels)

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. 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.

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.

À l'instar des autres organismes et de toutes les équipes du CIMOI, c'est dans un contexte de pandémie toujours bien présente que les intervenantes au PASI ont usé d'empathie, de détermination et de créativité pour maintenir la qualité des services offerts.

La clientèle immigrante est vulnérable à la base et la Covid-19 a exacerbé certains besoins notamment en lien avec les défis technologiques, la barrière linguistique, la socialisation ainsi que la santé en général.

Prenons par exemple, une réalité aussi simple que la méconnaissance ou le nonaccès à la technologie, dans un environnement où la majorité des services sont passés en mode virtuel. Cet obstacle a grandement complexifié l'accès aux ressources et l'exécution des processus administratifs, souvent critiques à l'évolution ou au maintien d'un statut d'immigrant.

Pour les immigrants allophones, le défi est décuplé. Cette difficulté supplémentaire a un impact sur toutes les communications et, ultimement, sur la compréhension et l'accès aux ressources nécessaires.

L'effet de la pandémie et de la rareté de main d'œuvre a aussi créé un impact visible dans les services publics, qu'ils soient administratifs ou liés à la santé. Bien que nous sentions que des efforts sont faits pour améliorer les choses, il demeure plus ardu de joindre les services par téléphone et les temps de traitement des demandes sont souvent plus longs.

Les femmes sont beaucoup plus touchées par ces situations, car généralement, ce sont elles qui doivent essayer de trouver des solutions pour la famille.

Une force-clé de l'équipe PASI est que les intervenantes sont très à l'écoute et à l'affût des changements chez la clientèle. Cela fait en sorte qu'elles sont capables de s'adapter aux besoins émergents et de proposer des solutions efficaces.



Session Objectif Intégration

Voici maintenant deux ans que le CIMOI, à travers la session Objectif Intégration, accompagne les personnes immigrantes dans leur apprentissage des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne, des codes culturels ainsi que du cadre légal du monde du travail au Québec.

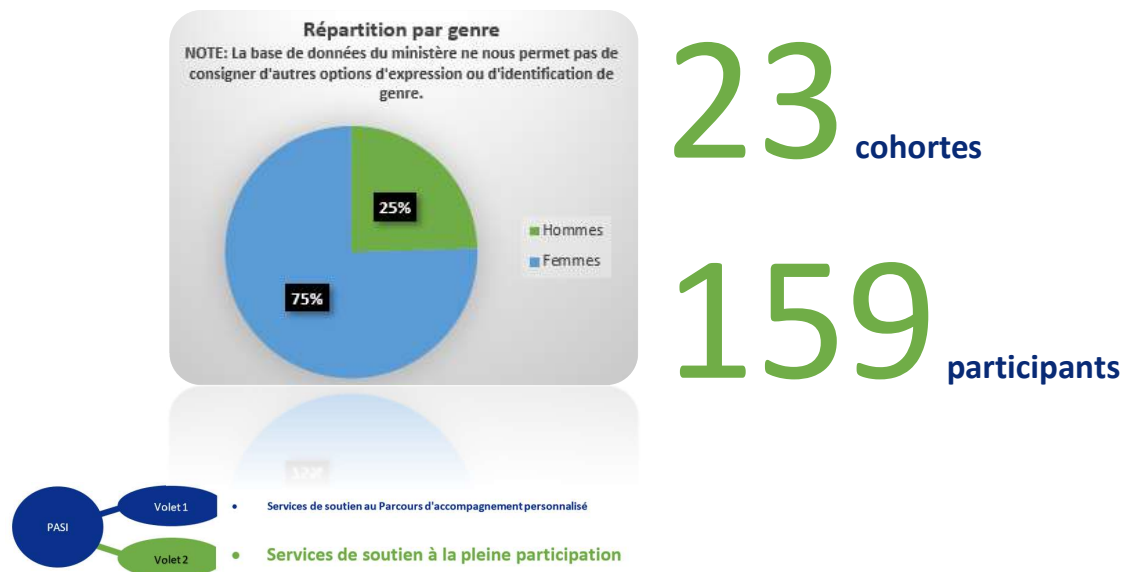
Cette formation de vingt-quatre heures, entièrement développée par le MIFI, assure aux participants une solide passerelle vers leur intégration à la société québécoise. Au terme du parcours les participants admissibles reçoivent une attestation de participation et d'apprentissage ainsi qu'une allocation de participation.

Pendant l'année 2021-2022, nous avons remarqué que les conditions familiales et sociales créées par la pandémie ont été les principaux obstacles à la participation. La crainte des participants de contracter le virus lors des sessions en présentiel ainsi que la gestion des enfants, retirés de l'école ou de la garderie à cause de la maladie, ont été des raisons souvent évoquées. Nous avons aussi constaté un nombre significatif de personnes qui s'inscrivent mais qui ne se présentent pas.

Malgré les défis, nous avons atteints d'excellents résultats ! Nous avons offert 23 sessions, soit 7 de plus que l'année dernière, et avons enregistré 159 participations, contre 94 l'an dernier, soit une augmentation de 69.15%. Cette augmentation est l'effort conjugué de 10 sessions en mode présentiel et 13 en ligne.

Au total, on dénombre que les femmes sont majoritairement présentes dans les sessions avec 120 personnes soit 75,47% du taux de fréquentation contre 39 hommes pour une représentation de 24,53%.

Ces sessions sont une véritable occasion d'établir des bases solides pour poursuivre l'aventure de l'immigration en sol québécois. Le CIMOI est fier d'y prendre part !



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 cinq dimensions : Économique, culturelle, linguistique, identitaire et clientèle spécifique.

Les obstacles les plus fréquemment exprimés concernent plusieurs aspects du processus d'installation des personnes immigrantes :

- Procédures de demande ou de renouvellement de documents administratifs
- Aide pour le processus de parrainage
- Demandes techniques en lien avec les services d'immigration
- Services de santé
- Soutien moral
- Recherche d'emploi

La clé du succès au CIMOI est le service personnalisé ; chaque client qui arrive a accès à tous les services du CIMOI et aussi aux services des partenaires du milieu, ce qu'on appelle l'approche intégrée ou l'approche globale mise en place par le CIMOI depuis sa création.

Activités Collectives :

« Je me suis mise à suivre les activités collectives du CIMOI il y a un an, lorsque la pandémie est arrivée. J'ai participé à presque toutes les activités et j'ai amélioré mon français en l'écoutant et en le parlant. Les ateliers de Monsieur Kanga et Madame Aola sont utiles et merveilleux. J'ai appris non seulement le français, mais aussi la culture et l'histoire du Québec.

Après avoir suivi les activités du CIMOI, je peux parler français avec mes ami.e.s québécois.e.s.

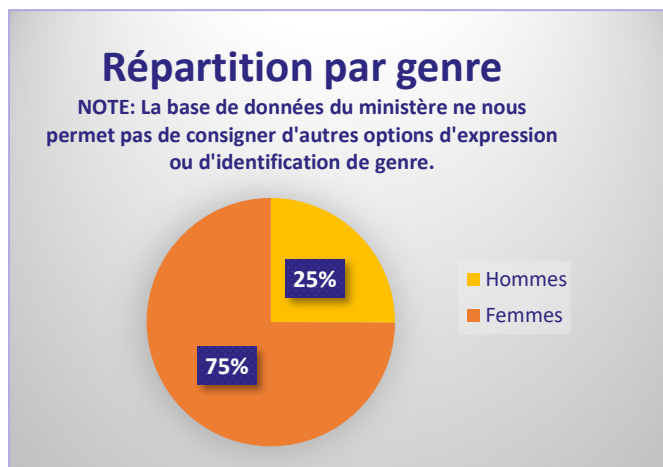
Je suis capable de communiquer avec des gens en français en public, par exemple pour commander des repas au restaurant ou faire des courses au centre commercial. Je peux aussi donner des cours de piano aux personnes qui ne parlent que le français. »

Joy Wu, chinoise, professeure de piano

Pour le CIMOI, l'intégration est un processus en continuum et les activités collectives aident exactement en cela.

Les sessions de formation et d'information organisées par le CIMOI deviennent des outils entre les mains des participants pour une insertion réussie dans leurs différents milieux de vie. Offertes en français, généralement d'une durée de trois heures chacune, les activités collectives soutiennent trois objectifs précis :

- Bris d'isolement et construction d'un réseau social,
- Découverte et compréhension de la société québécoise,
- Pratique de la langue française.



343 participants

Au cours de l'année, 343 personnes ont participé aux activités à dimension économique, culturelle, linguistique, identitaire et clientèle spécifique, dont 257 femmes (74,93%) et 86 hommes (25,07%).

Les activités collectives à **dimension économique** conçues pour faciliter une meilleure connaissance des indispensables de l'intégration économique aux immigrants ont porté essentiellement sur les questions relatives aux impôts, l'épicerie, l'achat de la première maison, le crédit et endettement, les services bancaires.

Les activités collectives à **dimension culturelle**, prévues pour aider à un mariage réussi entre culture d'origine et culture d'accueil, ont permis de faire découvrir les différents aspects de la culture québécoise aux participants en leur permettant de se familiariser les réalités culturelles du pays d'accueil, mais bien plus, elles ont favorisé une réelle ouverture de ces nouveaux arrivants à leur pays d'accueil. Ces rencontres ont été enrichies par des thèmes sur la cinématographie, les médias audiovisuels et la musique d'origine québécoise et leur évolution à travers l'histoire du Québec. Les activités à **dimension linguistique** proposées pour renforcer et améliorer le niveau de langue des participants ont servi d'espaces pour des échanges inclusifs, fructueux et participatifs aux nouveaux arrivants pour exercer leur habileté à pratiquer le français, à se solidariser et construire de vrais rapports de fraternité et d'amitié les uns avec les autres. En général, les différentes sessions ont porté sur la découverte de la ville de Montréal, le voyage en famille, la cuisine au monde, le système scolaire québécois, les normes de travail.

Les activités à **dimension clientèle spécifique** ciblent le soutien aux parents en contexte d'immigration.

Axé sur l'exercice d'une parentalité positive, les différents programmes offerts sous ce volet ont été développés par des professionnels des milieux universitaires et du secteur de la santé et des services sociaux.



Programme Y'A personne de parfait (Y'APP) – Développé par l'Agence de santé publique du Canada, et diffusé au Québec en partenariat avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux, ce programme vise plus particulièrement les parents d'enfants de 0 à 5 ans.

Programme Espace parents – Développé grâce à un partenariat entre l'Université de Montréal, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal et la Table de concertation des organisations au service des personnes immigrantes et réfugiées, ce programme aborde les défis parentaux vécus dans l'aventure de l'immigration.

Au CIMOI, les activités à **dimension identitaire** ont historiquement ciblé trois temps forts du Québec : La fête de Noël, la Francofête et la Saint-Jean Baptiste. En raison des contraintes sanitaires en vigueur lors des différentes périodes de la dernière année, seule la Francofête a pu être réalisée.

La Francofête

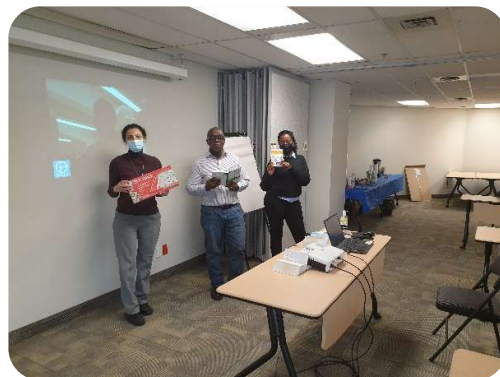
Les 15 et 17 mars 2022, le CIMOI a célébré « *l'époustouflante aventure de vivre en français* »¹ avec les étudiants des classes de francisation en présentiel.



Au son de la musique francophone québécoise et en dégustant un goûter léger, les participants s'inscrivaient à un tirage en complétant un feuillet de trois jeux linguistiques. Trois prix judicieusement choisis ont fait la joie des gagnants : Un jeu de Scrabble, un guide de rédaction et un ouvrage sur la conjugaison des verbes.

La réussite de l'événement est sans contredit due à la collaboration de l'équipe du CIMOI et des professeurs de francisation qui ont tous contribué à favoriser la mobilisation des étudiants.

Les commentaires étaient unanimes : L'ambiance festive, les échanges cordiaux et le contenu de la fête ont été très appréciés !



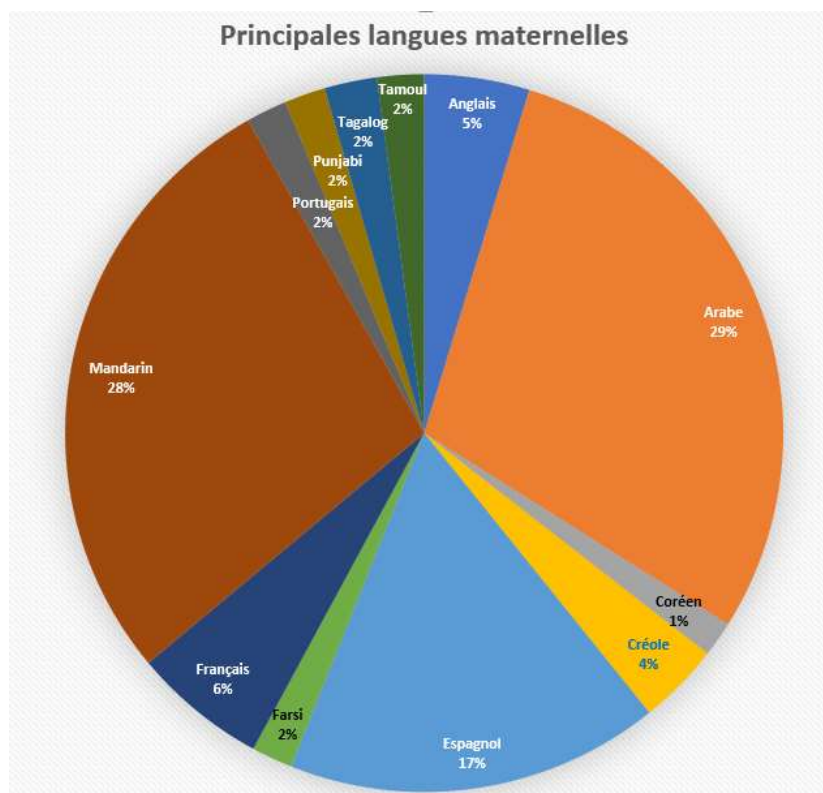
¹ : Citation tirée du site <https://www.francofete.qc.ca/>.

1894 participants

Au total, le CIMOI a offert dans le cadre du PASI 2021-2022, à 1894 participants les services du Volet 1, du Volet 2 et d'Objectif intégration.

Profil de la clientèle dans le PASI

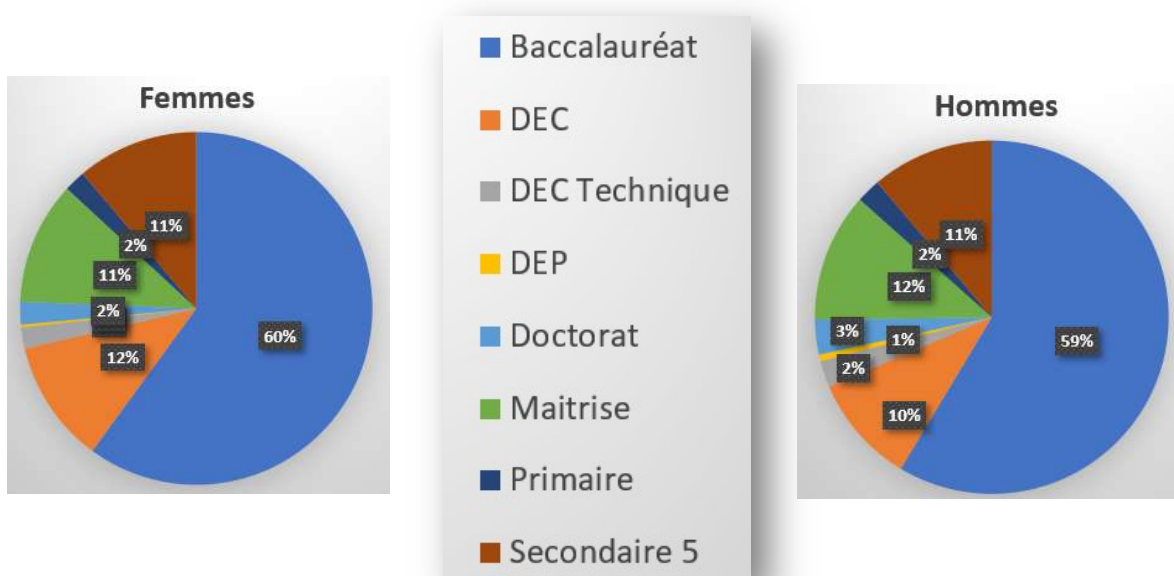
Principaux pays d'origine	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total
ALGÉRIE	8	15	23
BRÉSIL	4	12	16
CHINE	84	211	295
COLOMBIE	28	37	65
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE	3	12	15
DOMINICAINE, RÉPUBLIQUE	11	6	17
ÉGYPTE	54	60	114
HAÏTI	28	32	60
INDE	27	57	84
IRAN	18	31	49
LIBAN	17	20	37
MAROC	13	17	30
MEXIQUE	17	31	48
PHILIPPINES	9	20	29
SYRIE	63	74	137
TCHAD	9	12	21
VENEZUELA	6	22	28
YÉMEN	8	8	16
AUTRES	125	183	308
Total	532	860	1392



Groupes d'âge	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 25 ans	64	76	140	10
26 à 59 ans	441	754	1 195	86
Plus de 60 ans	27	30	57	4
Total	532	860	1 392	100

Statuts d'immigration	Hommes	Femmes	Total	%
Résident permanent	336	518	854	61
Citoyen canadien	15	55	70	5
Demande de résidence à l'étude	3	5	8	1
Demandeur d'asile reconnu	59	75	134	10
Travailleur temporaire	73	134	207	15
Étudiant étranger	46	73	119	8
Total	532	860	1 392	100

SCOLARITÉ



Durée de séjour au Canada	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 6 mois	30	38	68	5
6 – 12 mois	65	75	140	10
13 – 17 mois	44	78	122	9
18 – 24 mois	16	40	56	4
2 – 3 ans	96	151	247	18
3 – 4 ans	89	137	226	16
4 – 5 ans	74	101	175	12
5 – 10 ans	85	153	238	17
Plus de 10 ans	33	87	120	9
Total	532	860	1 392	100

J'ai reçu de l'aide avec ma demande de résidence permanente, mon CSQ, mes prestations pour enfant, ma recherche d'emploi et l'impression de documents.

Vraiment, je suis très contente. Les services sont toujours formidables. Peu importe ce que je cherche, je trouve toujours des solutions ici.

Merci!

Gbemisola A, nigériane, professeure, demandeuse d'asile, arrivée en 2019.



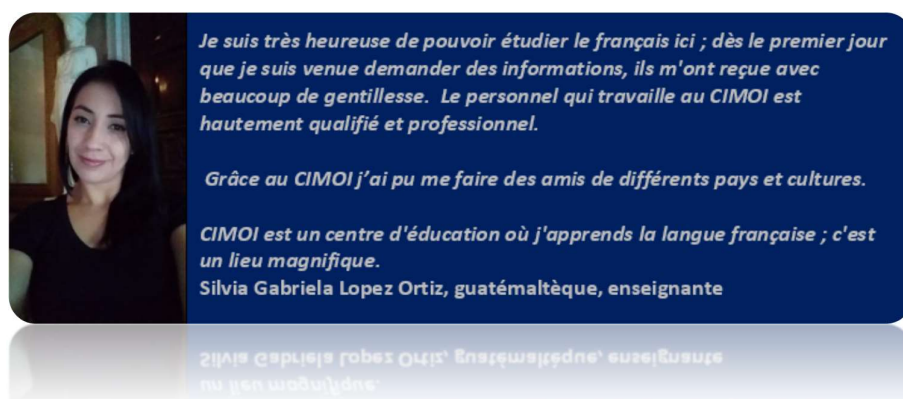
Au CIMOI, nous ne demandons pas ton genre ni tes origines ni ton admissibilité aux programmes, nous t'aidons d'abord. Merci Gbemisola pour ton témoignage.

Francisation

Programme de francisation

La pleine participation des immigrants à la société québécoise est étroitement liée à la question de la langue. Le Québec espère que l'immigration contribuera à la vitalité du français, quelle que soit la langue maternelle de ceux qui choisissent de s'installer au Québec.

La contribution des immigrants à la prospérité économique dépend de leur maîtrise du français comme langue de travail. Il est donc impératif de veiller à ce que ces deux objectifs se rejoignent et se renforcent mutuellement grâce aux services de francisation offerts sur le territoire par les organismes communautaires. Ces services constituent sans aucun doute la meilleure réponse à la nécessité d'une intégration sociale et professionnelle, rapide et efficace des immigrants.



L'importance du CIMOI en tant qu'organisation communautaire au sein de la société québécoise est primordiale, car il facilite l'intégration et le développement des nouveaux immigrants dans la communauté québécoise où la langue principale et

prédominante est le français.

En 2021, la francisation n'a pas échappé à COVID-19, et au lieu de se laisser submerger par les contraintes sanitaires, CIMOI a saisi l'opportunité d'utiliser les outils numériques et les approches innovantes pour continuer à servir dans les meilleures conditions possibles les personnes ayant besoin de soutien et de perfectionnement dans la langue française.

Les chiffres de la migration pour l'année 2021 ont été parmi les plus bas, en comparaison avec ceux de 2020 et des 15 dernières années, mais les cours de français ont toujours été en constante augmentation et ce, grâce à la longue et excellente expérience du CIMOI.

 C.I.M.O.I.	Session Printemps 2020	Session Été 2020	Session Automne 2020	Session Hiver 2021	Total
NB de groupes ouverts par le MIFI	25	23	24	24	96
NB de participants	500	460	480	480	1920

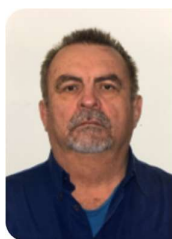
Par décision du Ministère du Francisation et de l'Intégration, pendant la session de printemps et d'été 2021, les cours de français se sont déroulés de manière virtuelle. Cette modalité, comme on le sait, désavantage ceux qui n'ont pas les compétences technologiques ou l'accès à un ordinateur pour pouvoir assister à des cours virtuels. Cependant, les enseignants et les étudiants se sont adaptés efficacement à ce type d'enseignement à distance.

L'assouplissement de la réglementation sanitaire au cours de la pandémie nous a permis de reprendre les cours en présentiel pendant les sessions d'automne 2021 et d'hiver 2022, en tenant compte de toutes les mesures sanitaires exigées par le ministère, telles que : distance sociale de plus d'un mètre entre les élèves, utilisation de masques faciaux à tout moment pendant les cours, désinfection des tables entre les périodes de cours et l'utilisation de désinfectants pour les mains constamment.

En automne 2021, nous avons ouvert notre nouveau centre situé à Dorval où nous avons commencé avec trois nouvelles salles adéquatement équipées et préparées pour faciliter les cours de français aux nouveaux immigrants de cette zone et de ses environs.

Des travaux de réfection des lieux ont été effectués dans notre centre à Alexander pour assurer le confort de notre personnel, de nos enseignants et de nos élèves.

Cela a permis de donner un coup de renouveau et de modernisation au centre Alexander.



Je suis arrivé au Canada il y a trois ans avec ma femme.

Pendant deux ans, j'ai étudié quatre niveaux de français au CIMOI. J'adore apprendre le français et pouvoir interagir avec d'autres personnes.

Depuis que j'étudie le français, ma vie a changé; maintenant je travaille et j'interagis avec plus de gens.

Carlos Blanco, vénézuélien, ingénieur

« C'est votre exemple qui change le monde ; pas vos opinions. »

Pablo Cuelho

Programme Mesures de Formation (MFOR)

Le service de francisation aux entreprises est offert par le CIMOI depuis plus d'une dizaine d'années et il a pour but de permettre aux entreprises qui le souhaitent d'offrir des cours de français à leurs employés pendant leurs heures de travail et dans leurs murs.

À l'origine, le service de francisation aux entreprises a pris le relais des cours offerts au CIMOI dans le cadre du Centre d'autoapprentissage du français (CAF) et désormais se sont les professeurs de l'organisme qui se déplacent dans les entreprises pour procéder aux évaluations et assurer les cours.

Le service répond à un besoin très sensible dans l'Ouest-de-l'Île et il bénéficie du soutien du CPMT qui finance le programme par le biais de la loi 90, permettant ainsi aux entreprises de bénéficier du remboursement des frais de formation pour encourager leur personnel à participer aux cours.

Les objectifs du programme sont essentiellement de faire de la langue française la langue principale, et si possible la seule, en milieu de travail. L'enjeu est d'autant plus important dans le secteur de l'Ouest-de-l'Île de Montréal où l'anglais est souvent de fait la seule langue de communication au travail, alors que beaucoup d'entreprises québécoises travaillent essentiellement avec des entreprises américaines.

Les cours donnés doivent permettre aux employés d'utiliser davantage et plus spontanément le français en tant que langue commune, et langue normale d'usage, au sein des entreprises. C'est pourquoi, une fois passés les niveaux débutant et l'apprentissage des bases du français, l'accent est mis sur le caractère pratique de l'enseignement.

Les cours ont pour vocation de permettre aux employés de faire valoir leur plein potentiel professionnel en étant peu à peu capables de faire valoir leurs idées et leurs compétences afin, à terme, de pouvoir eux-mêmes progresser en responsabilités au sein de l'entreprise en plus de permettre à celle-ci d'être plus productive.

L'enjeu est donc essentiellement économique et financier mais les cours doivent aussi permettre de développer un sentiment d'appartenance parmi les participants, afin de les amener à s'impliquer pleinement, dans l'entreprise comme dans la société québécoise dans son ensemble, et ainsi contribuer au dynamisme économique du Québec.

Les cours sont donnés in situ (bloc de 3 heures) ou en ligne (2 x 1,5 heure voire 2 x 2 heures) selon les disponibilités de l'entreprise et en vertu des consignes sanitaires en vigueur. La durée des cours est quant à elle généralement comprise entre 30 à 60 heures d'apprentissage par session, selon les contrats et les besoins exprimés par les entreprises.

Les professeurs du CIMOI sont tous diplômés en enseignement, linguistique, littérature française ou pédagogie. Ils interviennent indifféremment auprès de groupes de différents niveaux, des vrais débutants (aucune connaissance du français) aux personnes d'un niveau avancé (bonne pratique à

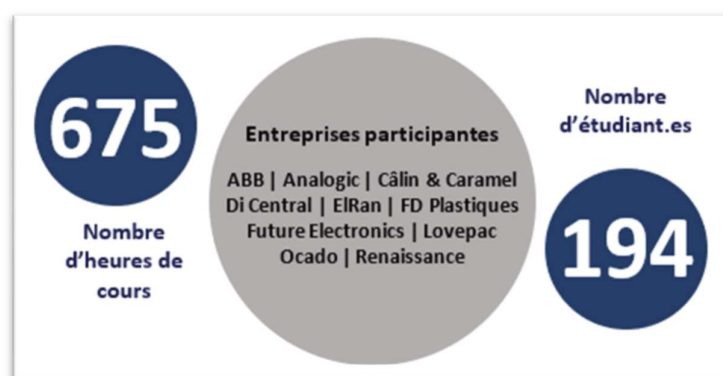
l'oral mais des points de grammaire et/ou de vocabulaire à améliorer ou à revoir, en plus de l'écrit), aussi bien sur le site des entreprises qu'en ligne.

La pandémie de COVID-19 a fait en sorte que le recours aux cours virtuels (plateformes Teams ou Zoom) a été indispensable pour maintenir le service. Les cours en ligne sont désormais un outil de formation indispensable qui permet d'ajuster l'offre de service du CIMOI aux besoins des entreprises comme aux contraintes des enseignants, qui peuvent à présent éviter des déplacements fastidieux et s'occuper de davantage de classes.

Les entreprises clientes des cours de français proposés à leurs employés par le CIMOI comptent moins de 500 salariés au Québec, certaines de celles qui en ont près de 1 000 bénéficient néanmoins d'un « droit acquis » du fait de l'ancienneté de leur collaboration avec le CIMOI, et sont toutes situées dans l'Ouest-de-l'Île (Baie d'Urfé, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Pierrefonds, Pointe-Claire, Saint-Laurent).

La durée de la pandémie de COVID-19 a eu là aussi des effets sensibles et durables sur l'attractivité du service offert par le CIMOI puisque certaines entreprises souhaitent dorénavant organiser des cours en ligne non seulement pour leurs employés travaillant sur l'Île-de-Montréal mais aussi pour certains de ceux dont l'emploi est situé en-dehors.

Beaucoup des entreprises qui ont eu accès aux cours de français proposés par le CIMOI demandent un renouvellement de leur contrat. Elles permettent ainsi à leurs employés de poursuivre leurs efforts et leur donnent la possibilité de passer à un niveau supérieur et d'accroître leurs compétences écrites et orales en français. Elles en profitent aussi souvent pour augmenter le nombre de leurs participants. Ceux-ci sont en général très satisfaits de l'occasion qui leur est donnée d'apprendre le français, ou d'améliorer leurs connaissances, mais regrettent aussi parfois de ne pas avoir plus d'occasions, dans l'entreprise comme dans leur vie quotidienne, de mettre leurs apprentissages en pratique.



Au cours de la période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022, le CIMOI a, essentiellement dans le cadre de MFOR (Mesure de formation), offert des cours de français à une dizaine d'entreprises et a ainsi rejoint près de 200 personnes.

Programme de valorisation du français en entreprise

Avec la participation financière du Secrétariat à la promotion et à la valorisation de la langue française, le CIMOI a mis en œuvre le Programme de valorisation du français en entreprise.

Le projet visait à cibler des 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
Deux fois par mois, l'employé inscrit reçoit par courriel un dossier thématique contenant une planification quotidienne, des documents d'apprentissage et des objectifs à atteindre.

Une réunion mensuelle est prévue avec le groupe d'employés inscrits afin de s'assurer de la progression de l'apprentissage : échanges, jeux de rôles et quiz d'auto-évaluation.

« ÊTRE DÉBORDÉ signifie

- a) Avoir très mal à la tête**
- b) Avoir trop de choses à faire**
- c) Avoir des problèmes »**

Si l'entreprise possède des écrans communs dans certains locaux (cafétaria, accueil, couloirs, ...), le programme offre la possibilité de diffuser les diaporamas proposant des jeux-questionnaires et des défis invitant quiconque à tester son français tout au long du programme.

Afin de garder l'initiative très concrète, les objectifs et les défis ont été conçus spécifiquement pour le milieu du travail.

Des objectifs

Les participants exploraient des expressions et du vocabulaire, selon la série de thèmes suivante :

- | | |
|--|--|
| 1) Saluer et se présenter | 8) Parler de sa santé |
| 2) Parler de ses loisirs et de son quotidien | 9) Exprimer une opinion |
| 3) Comprendre et donner des instructions de sécurité | 10) Formuler une demande |
| 4) Exprimer l'obligation et la permission | 11) La technologie (ordinateur, internet ...) |
| 5) Décrire un lieu et se repérer dans celui-ci | 12) Les compétences (aptitudes et qualités pour faire un travail, une tâche) |
| 6) Proposer une activité / accepter ou refuser | 13) Les pannes (photocopieuses, ordi, machines) |
| 7) Présenter un produit ou une entreprise | |

Des défis

Bien entendu, les participants étaient invités à chaque semaine, à utiliser des expressions et du vocabulaire appris lors de réelles interactions avec les collègues.

- Le parrainage entre collègues
Promouvoir le français c'est aussi permettre aux employés d'interagir dans un contexte authentique. Ainsi, le programme propose un volet parrainage sur une base volontaire. Un employé inscrit au programme de diffusion pourra être parrainé par un autre employé francophone. Celui-ci aura pour mission d'interagir en français le plus souvent possible et d'encourager son collègue à utiliser les expressions, mots du thème en cours.

La gestion des opérations largement complexifiée par les mesures de télétravail reliées à la pandémie ont mené à la suspension du programme par les entreprises inscrites. Toutefois le matériel développé demeure disponible pour usage ultérieur.

Employabilité

Le service de l'employabilité du CIMOI se compose de 3 services pour mieux servir sa clientèle :

1. Le Service d'aide à l'emploi (SAE) qui est un programme individuel et personnalisé.
2. Le Projet de préparation à l'emploi (PPE): un programme de groupe sur 9 semaines qui inclut la possibilité d'un stage professionnel non-rémunéré.
3. Contact-Emploi : l'événement de recrutement-éclair qui permet de mettre en contact direct par le biais de courtes entrevues, des entreprises qui ont des postes à pourvoir et des chercheurs d'emploi.

Au cours de la dernière année, le contexte de pénurie de main-d'œuvre et de plein emploi à Montréal a été observé dans nos activités en employabilité. Non seulement il y avait moins de chercheurs d'emploi sur le marché du travail, mais aussi ceux qui étaient à la recherche obtenaient des emplois plus rapidement qu'avant la pandémie. Ceci est une excellente nouvelle pour notre clientèle, mais fait en sorte que nos résultats chiffrés apparaissent inférieurs qu'à l'habitude.

Nos observations ont été constatées dans le dernier rapport de l'institut du Québec : « le marché du travail québécois s'est presque entièrement remis des dommages causés par les premières vagues de la pandémie ». (Bilan 2021 de l'emploi au Québec-février 2022), et ils soulignaient également un taux de chômage très bas à 4,7% comparativement à 7% dans le passé.

Il est très important de souligner également une réalité importante qui s'est dessinée davantage dans cette 2e année de la pandémie : le taux d'immigration a été bien inférieur, compte tenu des restrictions imposées aux voyages interprovinciaux et internationaux. En conséquence, nous avons reçu moins de clientèle immigrante, et donc moins de clientèle admissible à nos services.

À ceci s'est ajouté le fait que l'équipe d'employabilité n'a pas été épargnée par ses conditions favorables et compétitives du marché du travail et a vécu des départs au sein de son équipe. Ceci dit, la passion pour le travail que nous faisons, l'approche collaborative de toute l'équipe et la reconnaissance de nos usagers nous a permis de garder le cap sur le maintien d'un service de qualité!

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

Le service d'aide à l'emploi est un service financé par Emploi Québec pour lequel un chercheur d'emploi d'origine immigrante peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en emploi pendant sa recherche. Le service est offert de façon individuelle et personnalisée, et ce, peu importe que la personne soit nouvellement arrivée au Québec ou installée depuis plusieurs années.

Au cours de la dernière année, les conseillers en emploi ont observé que la situation de plein emploi semble avoir inversé les rôles du marché du travail : Il y a de moins en moins de chercheurs d'emploi disponibles alors que nous recevons un plus grand volume de courriels et d'appels des entreprises à la recherche de candidats.

Nos conseillers ont aussi constaté une augmentation de la clientèle détenant le statut de travailleur temporaire. Bien que ce segment de la clientèle exige des étapes administratives supplémentaires comparativement aux autres statuts, l'étroite collaboration avec les agents de Services-Québec nous permet de tout mettre en œuvre pour répondre à leurs besoins de manière rapide et efficace.

Aussi, toujours dans un contexte de pandémie, nos conseillers ont continué d'adapter l'offre de service et l'approche avec la clientèle, qui est maintenant de plus en plus habituée aux modalités multimodales de communication. Pouvoir offrir les consultations en personne et à distance a permis à l'équipe de travailler d'autant plus efficacement et à augmenter leur temps d'intervention auprès des clients. Lorsque, par exemple, les conseillers tiennent les rencontres de manière virtuelle en utilisant des plateformes comme Zoom et Teams, ils en profitent pour enseigner aux clients leur utilisation qui est maintenant essentielle dans le processus de recherche d'emploi.

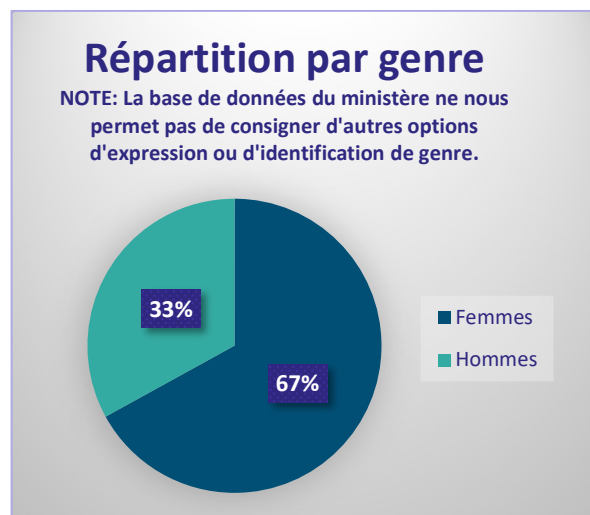
Pour une 2^{ème} année consécutive, les conseillers ont participé aux ateliers de formation en ligne Quariera. Se garder à l'affût des nouvelles ressources, tendances et outils en employabilité est une façon efficace d'assurer l'amélioration continue au CIMOI !

Les partenariats avec les organismes de la région sont précieux dans notre volonté de rejoindre la clientèle admissible à nos services. Nous aimerions remercier tout particulièrement :

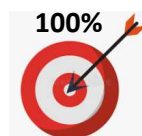
- Le Cégep Gérald Godin qui nous permet de faire des présentations en présentiel sur des sujets tels que la recherche d'emploi, le marché de l'emploi et les stratégies de recherche d'emploi.
- Le Carrefour Jeunesse Emploi de l'ouest de l'île qui nous a invité à collaborer pour faire la présentation de nos services aux étudiants des derniers niveaux de la francisation du CEA Jeanne-Sauvé. Cela permet aux étudiants non-admissibles aux programmes du CJE OI, d'explorer les possibilités avec le CIMOI.

Cette année, considérant tous les efforts de l'équipe pour surmonter les défis, le CIMOI est extrêmement fier d'atteindre son objectif de 260 recrutements et de dépasser l'objectif de 50% en placement.

Les résultats de SAE couvrent la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022, toutefois les ententes couvrent la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.



260 inscriptions



176 placements



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

Le service Contact Emploi est un événement qui a pour but de mettre en contact les chercheurs d'emploi immigrants avec des entreprises qui sont à la recherche des candidats dans leur domaine d'emploi. Ce service financé par Services Québec a plusieurs avantages tant pour les chercheurs d'emploi que pour les employeurs. D'un côté, les employeurs ont l'opportunité de participer à un événement organisé pour eux et de rencontrer dans une matinée plusieurs candidats disponibles pour travailler.



Nous utilisons les services du CIMOI depuis plusieurs années et avons embauché plusieurs candidats, provenant de domaines différents, à travers leurs différentes activités de recrutement. Nous sommes toujours très satisfaits de la qualité des candidatures, du service à la clientèle tout au long de l'année et du déroulement des activités. L'équipe du CIMOI est composée de professionnels passionnés et à l'écoute du marché, des besoins des employeurs et des besoins des candidats. Ils ont à cœur à cœur le sort et le succès des chercheurs d'emploi immigrants et ça se sent. Merci à toute l'équipe CIMOI !

Stéphanie Bouchard

Directrice Ressources Humaines



Les deux premières éditions (avril et mai 2021) ont été adaptées aux mesures sanitaires en vigueur durant cette période: la préparation des candidats (ateliers, aide CV et simulation d'entrevue) a été faite en

mode hybride afin de favoriser les préférences et le confort de chaque chercheur d'emploi, mais l'évènement de recrutement-éclair a été tenu en ligne, puisque la majorité des entreprises avaient une politique de priorisation pour le télétravail.

Contrairement aux éditions précédentes, pour lesquelles nous avons un conseiller en emploi responsable de recruter les entreprises et un autre conseiller pour le recrutement et l'inscription des candidats, nous avons opté cette année pour une approche collaborative de toute l'équipe en employabilité. Nous avons donc divisé la totalité des tâches entre 5 conseillers en emploi et une bénévole. Cette nouvelle façon de travailler a si bien fonctionné et a vraiment été appréciée par les participants ; ces derniers ont dit ressentir que toute l'équipe en employabilité du CIMOI les soutenait dans leurs démarches de recherche d'emploi. Il est fort probable que nous opterons pour une organisation similaire à notre prochaine édition.

Avec la continuation de la pandémie et les entreprises exprimant un intérêt marqué pour cette formule, nous avons pour la première fois dans l'histoire du CIMOI, organisé 3 éditions de l'activité Contact-Emploi, bien que sur une plus petite échelle.

« Merci infiniment pour cette belle opportunité. J'ai adoré l'événement, l'organisation, la communication, etc. Bravo ! Vous avez une belle équipe, très professionnelle et chaleureuse ! »

AerRianta International (North America) Inc– Nov. 2021

L'édition de novembre a été offerte en mode présentiel pour la première fois depuis le début de la pandémie et a eu un incroyable succès: entreprises et chercheurs d'emploi étaient très heureux de pouvoir se rencontrer en présentiel. Malgré la possibilité par la Santé Publique de reprendre des activités en groupe, nous avons porté une attention particulière aux mesures sanitaires et avons mis en place plusieurs mesures de prévention : Partitions entre les participants, nettoyage de tables et chaises entre chaque entrevue, désinfectant pour les mains pour chaque employeur et chaque candidat, etc.

**« Vraiment super bel événement. Merci beaucoup !
Super service à la clientèle (les membres du CIMOI sont
très attentifs aux besoins des participants et passionnés
de leur métier). »**

ICS Applied Systems – Novembre 2021

Le contexte du marché du travail ainsi que la pénurie de main d'œuvre forment (certainement) un contexte favorable à l'emploi pour nos clients. Cependant il faut savoir que toutes les offres d'emploi reçues par ces derniers ne sont pas automatiquement acceptées. Les chiffres présentés ci-

dessous représentent donc seulement les offres acceptées et n'incluent pas le total des offres reçues.

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.

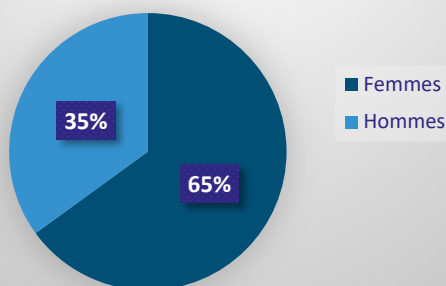
42 candidats

28 entreprises

12 placements

Répartition par genre

NOTE: La base de données du ministère ne nous permet pas de consigner d'autres options d'expression ou d'identification de genre.



Programme préparatoire à l'emploi (PPE)

Le programme préparatoire à l'emploi (PPE), financé par Services Québec a toujours eu un succès non seulement dans son contenu, mais aussi dans sa forme et son approche.

Existant depuis 29 années (1993), ce programme de neuf semaines inclut : Cinq semaines d'ateliers de recherche d'emploi, à raison de 25 h par semaine, suivi d'une possibilité de stage en entreprise de quatre semaines, permettant ainsi l'intégration de l'immigrant dans le marché du travail et la compréhension du milieu de travail québécois.

Offert 4 fois par année, le PPE a pour objectif de recruter 60 participants et de placer idéalement en emploi près de 40% de la cible.

Le programme s'adresse à une clientèle "éloignée" du marché du travail, mais aussi aux nouveaux arrivants qui cherchent à comprendre la réalité du marché de l'emploi au Québec ainsi que les différentes options de carrière existantes. Par conséquent, sont admissibles les personnes immigrantes et les Québécois qui n'ont pas d'expériences récentes de travail au Québec ou qui manquent d'expériences professionnelles.

Le PPE se présente alors pour ces catégories de personnes comme le programme par excellence de la recherche d'emploi, mais aussi comme milieu propice pour bâtir la confiance en soi.

En effet, durant les ateliers de préparation à l'emploi les candidats apprennent à maîtriser les outils essentiels à leur recherche à savoir : la rédaction du CV et de la lettre de présentation, l'approche communicationnelle à travers le réseautage et l'attitude positive dans le but de mener à bien les entrevues d'embauche. Le tout couronné bien évidemment par la connaissance de soi et la confiance en soi qui est la fondation de la recherche d'emploi.

À l'issue de ces ateliers, les candidats ont la possibilité d'obtenir un stage professionnel dans leur domaine d'emploi ou dans un domaine connexe par exemple, dans un cas d'exploration de nouvelle carrière. Le stage sert d'opportunité pour les candidats de réaliser leur plein potentiel et d'augmenter ainsi leur confiance en soi, mais également de donner à l'employeur le temps nécessaire pour évaluer les compétences du candidat. Cette opportunité de stage se concrétise généralement par l'obtention d'un emploi permanent soit dans l'entreprise même ou après quelques semaines dans une autre entreprise.

La formule du stage s'est aussi ajustée en raison de la pandémie : certains candidats ont réussi à décrocher des stages "à distance". Cette année encore le PPE a porté ses fruits en termes de placement de candidats en stage et en emploi : 17 placements en emploi et 11 en stage.

Le projet préparatoire à l'emploi n'a pas été exempté des conséquences liées à la pandémie. Cependant la formule hybride a permis de reconforter une grande majorité de la clientèle qui s'est sentie plus à l'aise de suivre les ateliers à distance. Grâce aux différentes options possibles sur les plateformes en ligne l'atelier a réussi à prendre une forme d'enseignement dynamique et

interactive. Une assistance est aussi donnée aux candidats qui choisissent de se présenter en personne. Souvent il s'agit d'individu ayant peu voire pas de compétences informatiques, par conséquent un temps leur est accordé pour leur permettre de naviguer à travers des outils technologiques et de travailler sur la rédaction du CV, mais aussi d'effectuer la recherche d'offre d'emploi en ligne.



Certes l'offre de service du PPE s'est ajustée pendant la pandémie afin de répondre aux besoins de la clientèle, mais l'impact du programme en soi est resté fidèle à lui-même : nombreux sont les candidats qui ont exprimé leur satisfaction du point de vue professionnel (candidats ayant trouvé un emploi/un stage), mais aussi personnel (candidats ayant retrouvé la confiance en soi, élément incontournable de la recherche d'emploi).

Malgré les nombreuses contraintes auxquelles fait face la clientèle immigrante : barrière linguistique, absence de réseaux professionnels, d'expérience de travail québécoise et autres, elle reste déterminée

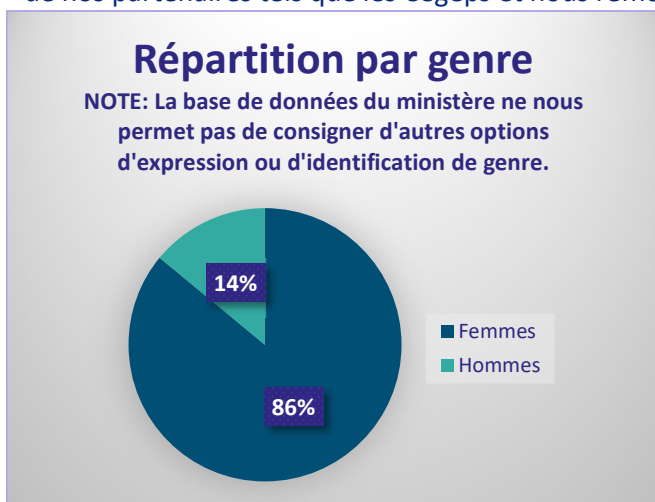
et montre une persévérance remarquable pour réussir son intégration.

Enfin, nous constatons que la compréhension des stratégies de recherche d'emploi et de la réalité du marché du travail permet aux immigrants de poursuivre leurs efforts d'insertion de manière autonome et sous une approche positive. Plusieurs candidats ont en effet trouvé un emploi plusieurs semaines après la fin de la session.

Cela dit, nous croyons fort en l'efficacité de ce programme et espérons qu'il sera bénéfique à de nombreux immigrants et perdurera encore plusieurs années. Nous compterons toujours sur le soutien de nos partenaires tels que les Cégeps et nous remercions plus particulièrement le Cégep Gerald

Godin qui nous ouvre à chaque occasion ses portes, nous permettant ainsi de promouvoir nos services et de rencontrer des candidats potentiels.

Nous sommes confiants que notre approche adaptée et notre esprit de collaboration continueront d'offrir un service de haute qualité à notre clientèle.



48 Candidats **17** Placements

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.

Autres projets et initiatives



Collaboration avec la salle Pauline Julien

Pour une deuxième année consécutive, du 28 février au 7 mars 2022, le CIMOI s'est fait l'hôte d'une station de projection dans le cadre de l'événement

Solos prêts-à-porter – Collection été

La magie d'une projection de courts métrages de danse au creux des mains du spectateur est une façon créative de rejoindre un jeune public.



Photo tirée du site pauline-julien.com

Projet Les éclaireurs

En avril 2021, le CIMOI a accepté de participer au projet Les éclaireurs.

Initié et mis en œuvre par le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île, ce projet visait à

COMMENT ÇA VA?
Des ressources d'aide tout près, pour vous ou pour un proche.

URGENCE (24h/7j)
Pour une personne représentant un danger immédiat pour elle-même ou pour les autres :
- Composez le 911
- Allez à l'urgence la plus près

CENTRES DE CRISE (24h/7j)
Pour une personne en crise qui a besoin d'une intervention immédiate téléphonique, en personne ou de l'hébergement temporaire :
- L'Autre Maison (Sud-Ouest) : 514 749-7225
- Centre de crise de l'Ouest de l'Île : 514-694-4150
- Centre d'intervention de crise TRACOM (Centre-Ouest) : 514-693-3033

RESSOURCES POUR DE L'INQUIÉTUDE OU DE LA DÉTRESSE
Pour une personne qui voudrait parler à quelqu'un qui pourra l'écouter et la guider (24h/7j) :
- Info-social - Consultation auprès d'un professionnel : composez le 811
- Tél-aide - Écoute anonyme : 514 935-1101
- Tél-jeunes - 20 ans et moins : 1 800 253-2266 ou par clavardage sur le web
- Ligne de prévention du suicide : 1 866 277-3551 (866-APPELLE)
- LigneParents - Information et soutien par des professionnels : 1 800 363-5085 ou par clavardage sur le web
- SOS Violence Conjugale - Information et soutien anonyme : 1 800 363-9010
- Ligne Aide Aux Aînés (8h à 20h/7j) : 1 800 363-9010

RESSOURCES POUR DES PROBLÈMES PHYSIQUES
Pour une personne qui a un malaise ou un problème de santé non urgent :
- Composez le 811 pour parler à une infirmière
- Allez à la clinique médicale sans rendez-vous la plus près de chez vous

AUTRES RESSOURCES
Pour une personne qui cherche des ressources près de son domicile – banques alimentaires, logement, assistance matérielle, emploi et revenu (8h à 18h/7j) :
- Composez le 211

De l'aide là pour vous, gratuitement et en toute confidentialité.

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île
CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île
Québec

CIUSSS-COHSI page 34-12-20

- Soutenir le réseau de la santé face à la demande grandissante des soins en santé mentale exacerbée par la pandémie ;
- Dépister le plus tôt possible les problèmes de détresse psychologique et référer à des intervenants communautaires avant que les situations dégénèrent.

Les ressources développées en français et en anglais sont faciles à utiliser pour les intervenantes et les clients.

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

Initiation à l'informatique pour femmes d'origine immigrante

Avec le soutien financier de la ville de Montréal et de l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro, et après de longs mois d'attente, le CIMOI a enfin pu ouvrir son laboratoire informatique pour deux cohortes de 8 participantes chacune.

Pendant trois semaines, les participantes ont exploré différents logiciels de la suite Microsoft Office, les réseaux sociaux, Internet et des plateformes de visioconférence.

Dans l'optique de rendre les apprentissages encore plus concrets, elles ont, par exemple, créé différents documents (un CV, une présentation PowerPoint, un calendrier pour la famille), ont envoyé et reçu des courriels ainsi qu'exploré la recherche sur Internet.



« J'ai vraiment aimé l'atelier. J'ai appris des choses que je ne savais pas et que je pourrai utiliser à partir de maintenant. »

« J'ai beaucoup aimé ; ça m'a aidé à apprendre de nouvelles choses et rencontrer des personnes de différents pays. »

Clinique de vaccination éphémère

Clinique mobile de vaccination communautaire
Community-based Mobile Vaccination Clinic

Vaccination contre COVID-19 COVID-19 Vaccination

Cible Clientèle
Target Clientele

Lieu
Location

Dates

Heures
Time

☐ Avec rendez-vous / With appointment
☒ Sans rendez-vous / Walk-in

Tous les résidents âgés de 5 ans et plus* qui habitent l'arrondissement de Pierrefonds-Roxboro et les environs.
*Les jeunes de 5 à 15 ans doivent être accompagnés d'un parent pour recevoir le vaccin contre le COVID-19.

All Pierrefonds-Roxboro borough residents 5 years of age* and older who reside in and around
*Young people aged 5 to 15 must be accompanied by a parent to receive the COVID-19 vaccine.

Centre d'intégration Multi-Services de l'Ouest de l'Île (CIMOI)
1650 Boul. de Pierrefonds, Pierrefonds-Roxboro, J6R 4G3
Accessible pour personnes à mobilité réduite
Accessible for people with reduced mobility

Samedi 9 avril 2022
Saturday, April 9th, 2022

De 10 h à 17 h
From 10 am to 5 pm

Le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal tient à remercier les arrondissements et les municipalités concernés pour leur implication.
The Montreal West Island CIUSSS would like to thank the boroughs and municipalities involved for their collaboration.

Pour plus d'informations sur le vaccin contre le COVID-19 :
Guillemette Vachon/COVID
For more information about the COVID-19 vaccine:
Guillemette Vachon

Clinique de vaccination éphémère

L'équipe du CIMOI est toujours ravie de s'impliquer concrètement dans la communauté. C'est donc avec plaisir que, le 9 avril 2022, nous avons mis à la disposition du CIUSSS Ouest-de-l'Île-de-Montréal le grand centre de services du CIMOI situé sur le boulevard de Pierrefonds, permettant la tenue d'une clinique de vaccination éphémère.

Témoignage du CIUSSS Ouest-de-l'Île-de-Montréal : « *Votre implication et vos efforts ont porté de grands fruits car nous avons administré 104 doses, ce qui est un chiffre beaucoup plus élevé que ce que nous réalisons depuis l'allègement des mesures sanitaires.* »

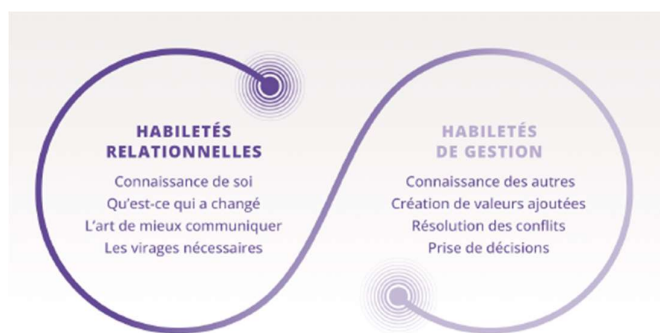
Programme de soutien aux travailleurs autonomes

Le Parcours EXpansion

Ce programme est réalisé grâce au partenariat avec Services Québec (Services aux entreprises) et en collaboration avec Madame Sylvie Lebrasseur, consultante certifiée et formatrice agréée.

La pandémie de la COVID 19 qui a frappé le Québec depuis mars 2020 a affecté plusieurs opérateurs économiques ; les petites entreprises et les travailleurs autonomes ont été particulièrement touchés par cette situation sur le plan économique et psychologique. Par conséquent, un bon nombre doivent composer avec l'incertitude, l'isolement, le stress et l'anxiété pouvant ainsi entraîner des conséquences négatives importantes sur la pérennité des entreprises.

Il est important de mettre en place un accompagnement afin d'établir un plan de réussite avec des objectifs et des actions concrètes et immédiates applicables rapidement avec des indicateurs de performance personnalisés à leur situation.



Graphique fourni par Madame Sylvie Lebrasseur.

L'objectif de l'intervention est donc d'aider les solopreneurs, ainsi que les propriétaires des PME et des PPE à faire des choix en termes de stratégies de gestion en fonction autant du contexte où ils œuvrent en alignement avec une connaissance profonde de qui ils sont. Le programme s'articule autour de deux grands thèmes qui permettent aux participants de faire des liens entre les habiletés relationnelles et les meilleures pratiques de gestion.

Ce partenariat a été un franc succès, madame Sylvie Lebrasseur a réalisé son mandat avec professionnalisme et dévouement. Les objectifs attendus ont été atteints et mêmes dépassés.

Quatre cohortes ont bénéficié de cet excellent service pour un total de 46 entrepreneurs et solopreneurs. Il est important de souligner qu'au 31 mars, le nombre de personnes en attente de ce programme aurait permis de débiter une 5^{ème} cohorte.

Pour terminer, la pandémie a été l'élément qui a mis en lumière les problématiques que vivent ces catégories d'opérateurs qui travaillent dans l'ombre, avec de multiples problèmes, économique et psychologique, et pourtant ils sont tellement créateurs de richesse économique pour le Québec.

La pérennité de ce programme pour les soutenir et les accompagner serait un atout non négligeable pour le territoire du Grand Montréal, le Québec en général et pour eux en particulier.

Projet de développement des compétences et d'optimisation des services

Mis en œuvre avec le soutien financier du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le projet visait à pallier trois sources de difficultés :

1. La complexité de l'évolution de l'immigration. Les besoins se sont transformés ; le paysage de la clientèle immigrante de l'ouest de l'île est plus varié que jamais. Les besoins changent non seulement d'une origine ethnique et culturelle à l'autre, mais également selon les quartiers, les familles et les individus.
2. Le manque de ressources qui fait perdre la vision globale des besoins de notre clientèle. Le sous-financement des dernières années et le manque de compréhension des besoins de l'ouest de l'île par les représentants des bailleurs de fonds sont des contraintes qui ont un impact majeur sur notre offre de services.
3. L'énorme charge de travail de nos intervenants et chefs d'équipe qui, toujours sur le terrain, ont rarement le temps de prendre du recul pour innover, repenser et améliorer les services et les programmes offerts. Par exemple, l'implantation du nouveau programme PASI a amené son lot de défis pour nos intervenants qui sont déjà submergés par le travail.

La stratégie développée pour le projet a scindé l'approche en trois volets :

- A. **Employés** – Portrait actuel de la main d'œuvre - état de la situation – plan d'action
- B. **CIMOI** – Portrait actuel de l'organisation – évolution des services – évaluation du rayonnement et de l'impact sur la communauté – plan d'action
- C. **Clientèle** – Portrait actuel de la clientèle immigrante – état de la situation – plan d'action

Fière du travail colossal accompli dans le cadre de ce projet, l'équipe du CIMOI a déjà commencé à mettre en œuvre les recommandations et continuera à orienter ses stratégies et actions futures en fonction des constats mis en lumière.



Événement « *Travailler autrement* » | Collaboration, apprentissage, agilité

Le 22 octobre 2021, cet événement d'une journée, réunissant tous les employés du CIMOI, visait plusieurs objectifs :

- Tout d'abord, réunir l'équipe en présentiel (depuis 2020, les réunions avaient toutes été tenues en ligne).
- Bien sûr, expliquer les détails de la phase de mise en œuvre du projet de développement des compétences et d'optimisation des services.
- Profiter de l'occasion pour explorer quatre thèmes sous forme d'ateliers laboratoires : Les valeurs du CIMOI en actions, La Qualité de vie au travail (QVT), Le persona (vision de nos clients et clientes types), le Savoir-être en équipe (convention d'équipe).

La journée fût une réussite :

- Le niveau d'énergie et d'enthousiasme face aux différents ateliers est demeuré élevé tout au long de la journée.
- Tous les ateliers ont suscité intérêt, motivation, collaboration et plaisir.
- La qualité des résultats fût impressionnante.



Constat général de la journée :

Le travail en équipe apporte les meilleurs résultats !

Refonte du site Internet CIMOI.com

Le projet de refonte du site Internet a été une autre occasion de « *Travailler autrement* ». En quatre vendredis consécutifs, tous les employés ont été invités à participer aux ateliers de développement du contenu du site.

Les apprentissages :

- La connaissance en profondeur de l'ensemble des services offerts au CIMOI.
- Le développement de liens de collaboration entre les différentes équipes.
- L'habileté à choisir les mots pour créer un message succinct et convaincant.
- Le vocabulaire relié au site Internet

Les résultats :

- Le développement de l'ensemble du contenu du site.
- Une synergie d'équipe accrue.

Le projet a dû être mis sur pause le temps de régler certains défis technologiques, cependant le nouveau site sera opérationnel au cours des prochains mois.

Je suis fier/fière de moi car...

« J'ai donné du meilleur de moi-même pour accomplir différentes tâches afin de bâtir le contenu du site Internet et aussi le développement de soi-même. »

« J'ai pris le temps d'écouter chaque membre de l'équipe et respecter son opinion. »

« J'ai été plus présente dans les activités que je comptais l'être. Je suis fière de mes contributions à notre travail. »

« J'ai eu un grand plaisir à travailler avec différentes équipes et toutes étaient inspirantes, motivantes et bénéfiques. Travailler en équipe développe et renforce des liens solides. »



ACCUEIL À PROPOS EMPLOYEURS FAQ BLOGUE CONTACT FRANÇAIS

Le CIMOI, chef de file depuis 1993 en matière d'intégration linguistique, professionnelle et sociale, offre une gamme de services répondant aux besoins de la clientèle immigrante. Nos professionnels vous accompagnent avec des solutions personnalisées facilitant l'installation, la francisation, l'employabilité, la vie collective et la pleine participation à la société québécoise.



INSTALLATION



FRANCISATION



EMPLOYABILITÉ



VIE COLLECTIVE

Quoi de neuf au CIMOI

Ouverture du troisième centre de service : Le CIMOI Dorval !

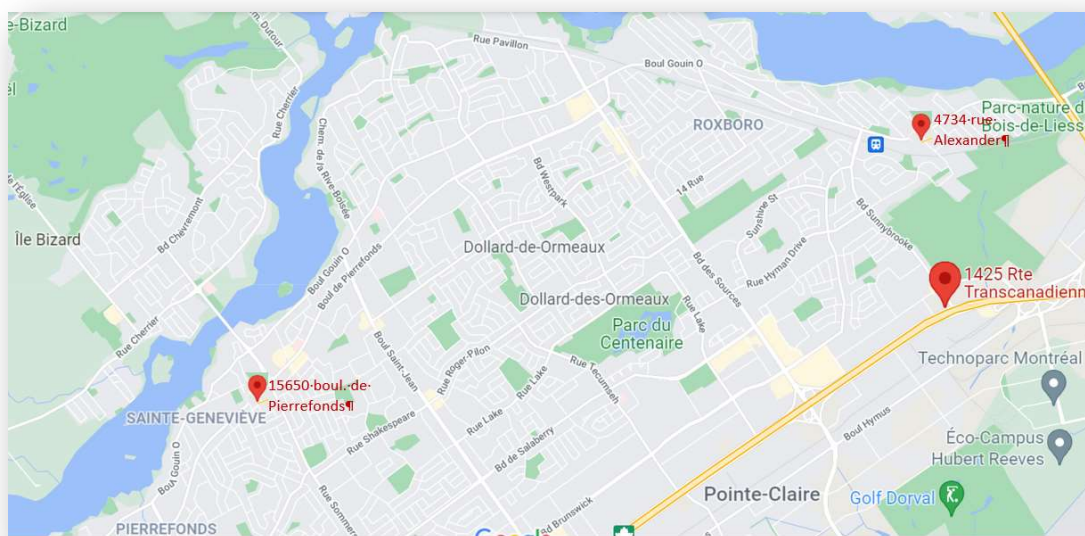
Avec presque 30 ans d'existence, le CIMOI continue d'affermir sa position de chef de file en matière d'intégration et de soutien aux personnes immigrantes.

L'ouverture à Dorval d'un 3^{ème} centre de services en octobre 2021 permet un accès encore meilleur aux services d'installation, d'activités collectives, de francisation et d'employabilité à la communauté immigrante de l'Ouest de l'Île.



Stratégiquement situé au 1425 route Transcanadienne (coin du boulevard Sunnybrooke et de la route Transcanadienne), il est facile d'accès en voiture ou en transport collectif.

L'équipe mandatée pour assembler et installer le nouveau mobilier dans les classes a accompli le travail en un temps record, permettant l'ouverture du centre à temps pour le début de la session d'automne de la francisation.



Conclusion

Deux ans après le début d'une pandémie mondiale que personne n'avait vu venir, et qui n'est pas encore officiellement achevée, force est de constater que son impact se fait sentir d'une manière durable sur les économies des différents pays touchés.

Dans les pays les plus développés, les gouvernements n'ont pas hésité à employer les grands moyens et à creuser les déficits pour soutenir les finances des entreprises et éviter les risques de récession et d'explosion sociale dus aux confinements, aux restrictions de circulation et au ralentissement, voire dans certains cas à l'arrêt, de l'activité économique.

L'année 2021 aura donc été profondément marquée du sceau de la pandémie de COVID-19 alors que les premiers mois de l'année 2022 permettent d'être raisonnablement optimiste, puisque les effets conjugués de la vaccination et des mesures de limitation des contacts, en plus de la discipline globale observée par la population en réponse aux mesures sanitaires mises en place par le gouvernement du Québec, semblent avoir eu les effets escomptés et que l'on peut désormais penser que la diffusion de la maladie provoquée par ce virus fait à présent largement partie du passé.

Il n'en reste pas moins que les effets de la pandémie vont probablement se faire sentir sur le long terme, tant en matière sanitaire que dans le domaine économique. Un des effets les plus sensibles de la pandémie est en effet, paradoxalement, la situation actuelle relative à la pénurie de main d'œuvre, à laquelle le Québec, comme l'ensemble des pays touchés, est maintenant confronté. La pandémie a induit une modification des comportements au travail, et avec elle de nouvelles façons de penser sa relation à l'emploi. Dans certains secteurs, autres que celui des services d'aide à la personne, le développement forcé du télétravail, a démontré que l'on pouvait travailler, tout en conservant sa productivité, sans être physiquement sur son lieu de travail. Il fait désormais partie des conditions d'emploi que certains salariés peuvent demander, voire imposer, à leur employeur. En outre, les confinements, le chômage technique ou les limitations de circulation ont aussi amené de nombreux travailleurs à reconsidérer leur avenir professionnel et à changer de voie professionnelle.

Face à ces bouleversements, le CIMOI a tenu à ouvrir ses portes dès que cela a été possible et a permis à ses employés de travailler en mode « hybride » afin d'être en mesure de reprendre plus rapidement ses activités et ainsi être disponible pour les personnes immigrantes qui avaient besoin de ses services. Si la situation sanitaire a fini par se stabiliser puis s'améliorer au cours des premiers mois de 2022, le CIMOI avait repris une activité quasiment normale, dans le respect des règles et des consignes sanitaires, dès le 19 mai 2020. Ce faisant l'organisme, qui s'est par ailleurs associé avec le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île de Montréal pour des sessions d'information sur la COVID-19 ou des campagnes de vaccination, a démontré l'utilité, et même le caractère indispensable du travail de terrain, au plus près des besoins de la population, notamment des plus démunis, réalisé par les organismes à but non lucratif (OBNL).

Cette pandémie aura ainsi permis de servir de révélateur et prouver, s'il en était besoin, le rôle majeur que les OBNL jouent dans l'intégration des immigrants, d'une part, mais aussi, d'autre part, dans la

satisfaction de certains des besoins élémentaires des populations les plus fragiles et/ou les plus isolées. Quelle que soit leur origine.

Cette année encore, en plein cœur des 3^e, 4^e, 5^e et 6^e vagues de la pandémie, le personnel du CIMOI a eu à cœur de remplir ses différentes missions et a su adapter son approche et ses moyens d'action pour répondre au mieux, et le plus professionnellement possible, aux besoins des personnes accompagnées dans les trois pôles qui font la particularité et la notoriété de l'organisme : accueil et intégration, employabilité et francisation.

À toutes et à tous, à ceux et celles qui sont encore parmi nous comme à ceux et celles qui ont choisi de naviguer vers d'autres horizons, nous exprimons notre gratitude et notre reconnaissance pour leur engagement envers la population desservie et leur implication dans les différents projets du CIMOI.

Ces différents projets, nouveaux ou renouvelés, nous permettront à l'aube du 30^e anniversaire de l'organisme, de poursuivre notre développement et la mission que nous nous sommes fixés pour réussir l'intégration des nouveaux arrivants au Québec.

Le CIMOI tourné vers le futur



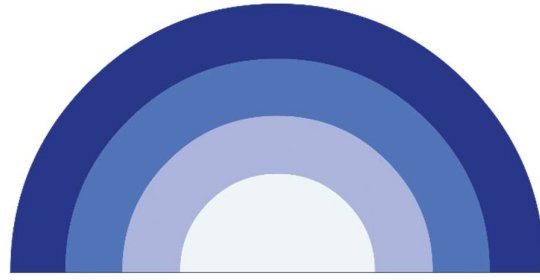
Remerciements

Le CIMOI remercie tous ses membres et tous les organismes partenaires pour leur contribution significative aux réalisations des activités de l'année 2021-2022.

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
- ❖ Comité des Partenaires du Marché du Travail (CPMT)
- ❖ 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
- ❖ Organismes communautaires locaux
- ❖ Refuge des femmes
- ❖ Secrétariat à la politique linguistique (SPL)
- ❖ SPVM, postes de quartier
- ❖ 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

Télec. : 514 305-1919

CIMOI—Alexander

4734, rue Alexander

Pierrefonds (Québec), H8Y 2B1

Tél. : 514 685-3000

Télec. : 514 684-0002

CIMOI—Dorval

1425 Route Transcanadienne, bureau 140

Dorval (Québec), H9P 2W9

Tél. : 514 305-1414

Télec. : 514 542-0563

Suivez-nous :



info@cimoi.com | www.cimoi.com