LES ENJEUX ENTOURANT L'IMMIGRATION

L'auteur, **Marc-André Dowd**, est avocat et vice-président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

1. QUEL EST LE REGARD GLOBAL QUE VOUS PORTEZ AU SUJET DE L'IMMIGRATION ?

L'immigration représente un enrichissement collectif clair, à plusieurs points de vue : social, culturel et économique. Il faut cependant s'assurer de bien gérer les défis posés par l'intégration des personnes immigrantes, en y investissant les ressources nécessaires qui permettront de bien réussir cette intégration. Cependant, en se comparant avec d'autres sociétés occidentales, nous pouvons affirmer que le Québec tire relativement bien son épingle du jeu à cet égard. Une remarque s'impose : s'il est important de bien « gérer la diversité », selon la formule consacrée, il est tout aussi nécessaire de reconnaître que le racisme et la discrimination existent dans notre société et qu'il faut les combattre avec vigueur.

2. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURQUOI ?

Nous devons constater que plusieurs employeurs ont des appréhensions à embaucher une personne issue de l'immigration. Les principales craintes exprimées peuvent être regroupées de la façon suivante :

- les inquiétudes liées aux connaissances du candidat, acquises dans le pays d'origine ;
- les problèmes d'intégration possibles au sein des équipes de travail (problèmes appréhendés de communication, d'attitudes, de conflits) ;
- les difficultés liées à la mauvaise connaissance du français (tant à l'écrit qu'à l'oral) ;
- la crainte de la réaction de la clientèle qui pourrait être réticente ;
- la crainte d'être accusé de racisme si un problème de gestion survenait avec l'employé ;
- la crainte de devoir gérer des demandes d'accommodement raisonnable, liées à la religion ;
- et, surtout, une mauvaise expérience dans le passé qui enlève l'envie d'essayer à nouveau.

Bref, pressés par des exigences de performance, plusieurs gestionnaires nous disent : « c'est plus compliqué, je voudrais bien, mais je n'ai pas le temps de gérer ça ! »

3. QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION MISES DE L'AVANT POUR CONTRER CES DIFFICULTÉS ?

Une réalité nous frappe : si les gestionnaires sont sensibilisés à l'importance et à l'intérêt de diversifier leur main-d'œuvre (le pourquoi), ils manquent d'outils et d'aide pour bien gérer cette diversité (le comment). Des efforts importants doivent donc être consentis pour renforcer les habiletés de gestion des dirigeants d'entreprise, en particulier en ce qui a trait à la gestion d'une main d'œuvre de plus en plus diversifiée. Il faut donc développer de la formation, des outils, des guides de gestion. Des formules de « coaching » des gestionnaires constituent aussi des avenues intéressantes. Par ailleurs, on observe que la mise en présence de la personne immigrante dans un nouveau milieu de travail, dans le cadre d'une démarche structurée, favorise grandement une intégration réussie.

L'expérience pratique sur le terrain, par exemple dans le cadre d'un stage, avant le contrat d'emploi en bonne et due forme, semble donner de bons résultats et permet à l'employeur et à l'équipe de travail de découvrir le nouvel arrivant et d'établir des liens avec lui. Le passage au statut de membre régulier de l'équipe de travail semble être grandement facilité par la suite. Les expériences heureuses de mentorat et de jumelage avec des membres chevronnés de l'équipe de travail nous indiquent qu'il s'agit là d'une voie à suivre.

4. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS L'INTÉGRATION ?

S'intégrer, c'est se déplacer vers l'Autre, tendre la main. C'est s'intéresser à la culture et à l'identité de la société qui nous reçoit. C'est s'ouvrir aux gens et s'approprier tranquillement leur culture pour la faire sienne. Cela nécessite du travail et des efforts. Et ce n'est possible que si la société d'accueil qui nous reçoit, fait preuve d'ouverture, tend la main elle aussi. Bref, s'intégrer, à la différence de s'assimiler, c'est participer activement à la rencontre de l'Autre et enrichir, dans l'échange, notre identité… qui est, et demeurera, complexe et non fragmentable.

5. À VOTRE AVIS, QUELLES SONT LES MEILLEURES PRATIQUES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS ?

Toutes les pratiques qui mettent en lien des personnes immigrantes et des membres de la société d'accueil, dans une relation d'échange franche et ouverte, sont à privilégier. On en revient à la rencontre de l'Autre, une rencontre à laquelle les membres du groupe majoritaire doivent aussi participer, quitte parfois à se remettre en question en cours de route.

Les outils de médiation interculturelle deviennent alors importants pour changer les comportements et les pratiques. La CDPDJ développe de tels mécanismes dans le cadre des services de médiation qu'elle offre en cas de plainte pour discrimination.

Par ailleurs, la CDPDJ élabore et applique, entre autres, des programmes d'éducation et de sensibilisation pour promouvoir et défendre les droits de groupes spécifiques, dont les minorités ethnoculturelles. Elle intervient dans les milieux de travail, dans les milieux d'éducation et auprès d'organismes communautaires. Ces programmes permettent d'influer positivement sur les comportements et les pratiques, tout comme les pratiques de médiation.

6. COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LES RESPONSABILITÉS DES IMMIGRANTS ET DE LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL AU REGARD DE L'INTÉGRATION ?

Les personnes immigrantes ont la responsabilité de fournir les efforts nécessaires pour bien réussir leur intégration :

- apprendre ou parfaire leur connaissance du français, la langue d'usage au Québec ;
- apprendre à composer avec les codes culturels qui prévalent au Québec, pour faciliter notamment leur insertion en emploi ;
- connaître le fonctionnement général de notre système politique, pour jouer pleinement leur rôle éventuel de concitoyen ;
- connaître les principaux textes de loi qui gouvernent notre vie en société, notamment ceux garantissant les droits fondamentaux ;
- une attention particulière doit être portée au respect du droit à l'égalité entre toutes les personnes, notamment entre les hommes et les femmes.

En contrepartie, les membres de la société d'accueil ont la responsabilité de partager leur savoir et de favoriser l'acquisition de ces connaissances et le partage de ces valeurs par les personnes immigrantes, avec ouverture d'esprit et générosité.