MIEUX COMPRENDRE L'IMMIGRATION

L'auteur, **Jonathan Fontaine**, est chargé de projet et agent de recherche au Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE). Le RQuODE est constitué de 53 organismes communautaires répartis un peu partout au Québec. Une vingtaine d'entre eux travaillent avec la clientèle immigrante. C'est pourquoi, nous sommes fiers de contribuer à cette publication et de partager notre expertise terrain, notre passion pour cette clientèle immigrante et nos préoccupations tirées de nos expériences au quotidien.

REGARD GLOBAL SUR L'IMMIGRATION

Il n'est plus rare d'entendre que l'immigration contribue au développement économique et remédie au faible taux de natalité du Québec. Bien que celle-ci soit essentielle à la réalité québécoise d'aujourd'hui, nous constatons encore trop souvent que cette immigration est mal comprise que ce soit de la part des employeurs, des professionnels, des citoyens, ou encore à même les politiques publiques. Cette nouvelle réalité qui ne s'amenuisera pas au Québec amène certaines difficultés d'adaptation et d'intégration puisque cette immigration est basée sur la rencontre de citoyens d'origines diverses. Cette rencontre doit se faire dans le plus grand respect des valeurs et mœurs québécoises (la société laïque, la démocratie, et l'égalité homme-femme). Une nouvelle arrivante nous rappelle que nous *« sommes tous nés libres et nous avons tous le droit d'être heureux. Pour certaines personnes, ce bonheur se trouve ailleurs que dans leur pays d'origine. Comment pouvons-nous refuser à quelqu'un la possibilité d'améliorer sa qualité de vie sous le prétexte de frontières qui n'existent guère plus loin que dans notre imagination, nos politiques et nos égos ? »*

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES : ATTENTES, PRÉPARATION ET RÈGLES RIGIDES

Les immigrants rencontrent un certain nombre de difficultés à deux moments de leur processus d'immigration. L'établissement et l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes sont souvent deux processus qui coexistent pendant une période plus ou moins longue, et ce, dès leur arrivée au Québec. En fait, il est souvent difficile de découper le parcours d'une personne immigrante de façon linéaire. Malheureusement, nous remarquons assez souvent que les attentes des personnes immigrantes créées dès l'étape de la sélection sont bien souvent irréalistes par rapport à ce qui se passera dans les mois suivants leur arrivée. De plus, la francisation occupe beaucoup de temps dans l'horaire de plusieurs immigrants. Ils sont souvent pris avec une situation financière difficile qui les amène à accepter un premier emploi bien en deçà de leurs compétences. Une nouvelle arrivante mentionne que bien souvent *« ces derniers se laissent exploiter par n'importe qui, notamment en occupant un emploi sous-qualifié, pour se nourrir, se loger, et pour être en mesure de payer les dépenses au quotidien ».* Est-ce parce que les attentes prémigratoires étaient irréalistes ou est-ce dû à une mauvaise préparation reliée à un budget d'établissement insuffisant ?

Nous devrions également questionner certains problèmes plus reliés à l'intégration des immigrants au marché du travail. En effet, nous observons encore trop souvent au quotidien des situations de non-reconnaissance d'expériences étrangères de travail, d'études effectuées à l'étranger et d'acquis obtenus à l'extérieur du Canada. Par exemple, il semble essentiel pour plusieurs employeurs que la personne immigrante ait déjà une expérience de travail québécoise à son actif. Il faudrait réfléchir sur les règles plus ou moins strictes qui régissent les professions réglementées et remettre en question la rigidité avec laquelle elles sont appliquées. Dans un monde de plus en plus mondialisé, où les frontières existent de moins en moins, est-ce que des structures et des exigences teintées de préjugés et de discrimination ont encore une place au sein de notre société ? La peur de l'autre et la perte de repères culturels ne devraient pas nous refermer sur nous-mêmes, mais bien nous ouvrir aux autres cultures et aux diverses richesses que renferment celles-ci. Il ne faut surtout pas oublier que pour une entreprise l'embauche d'une personne immigrante est bien plus qu'une simple

force de travail. En fait, cette personne est un atout de plus en termes de solutions, de d'opportunités d'affaires, de diversification des compétences et d'ouverture au monde entier.

PISTES DE SOLUTION : SENSIBILISER, SOUTENIR ET S'OUVRIR AUX AUTRES

Nous croyons que pour favoriser une meilleure intégration au marché du travail et contrer les difficultés mentionnées ci-haut, nous devons à la fois sensibiliser la population et les employeurs et assurer l'accès à des programmes divers. En effet, pour une personne immigrante, une porte d'entrée au marché du travail et une intégration plus globale au sein de la société d'accueil passent par l'obtention d'un emploi à la mesure de ses compétences. Les employeurs sont ceux qui détiennent le plus de possibilités à l'heure actuelle pour faire avancer la question de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail québécois. Il faut les sensibiliser à la question de l'embauche d'une personne immigrante. Il ne faut pas systématiquement rejeter ou refuser la différence dans les expériences de travail, les études ou la vie en général. Il faut favoriser la reconnaissance des personnes immigrantes en tant que citoyen à part entière. Elles nous enrichissent certes de manière différente, mais après tout le Québec n'est-il pas une société d'accueil qui prône l'accès à l'égalité (femmes, minorités visibles, personnes handicapées, etc.)? De plus, il ne faut pas oublier de soutenir ces entreprises une fois qu'elles ont engagé des personnes immigrantes, car la gestion de la diversité ethnoculturelle ne peut être laissée pour compte.

Nous pensons qu'en augmentant l'accès aux programmes de subventions salariales, de mentorat et de stage en entreprise, les immigrants du Québec auraient de meilleures chances de réussite au sein de leur société d'accueil. Ce geste concret de la part de celle-ci est porteur d'une ouverture interculturelle. Il permet symboliquement de démontrer aux nouveaux arrivants, dès leur arrivée au Québec, une implication de la société d'accueil dans leur processus d'intégration au marché du travail, et non pas de l'indifférence ou de la méfiance comme cela est encore trop souvent le cas. Nous devons faire connaître nos services et développer dans toutes les régions du Québec, des programmes d'accompagnement en transition de carrière et recherche d'emploi qui tiennent compte des besoins des immigrants et des nouveaux arrivants. Enfin, il faut qu'en tant que société d'accueil, nous soyons ouverts à partager nos expériences, et à développer de nouvelles techniques, approches et pratiques pour soutenir notre sensibilité et notre ouverture interculturelles.

DÉFINITION DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET SOCIOPOLITIQUE DE L'IMMIGRANT

L'intégration en emploi est un processus dynamique non linéaire qui demande une participation de la société d'accueil et de l'immigrant, à part entière. Nous pouvons dire qu'une intégration est plus globale qu'une simple insertion en emploi, car elle doit comporter, selon nous, un aspect professionnel, un aspect social et politique. Il s'agit d'une insertion professionnelle plus égalitaire, qui vise une pérennité dans l'emploi, un respect des cultures (normes, usages, coutumes, et règles individuelles et collectives) et une reconnaissance de l'immigrant dans ses compétences et dans l'écoute de ses besoins dans une profession ou une entreprise donnée. L'immigrant doit pouvoir devenir un membre actif de sa société d'accueil. Une intégration réussie se solde par le fait que le nouvel arrivant juge qu'il est devenu un citoyen à part entière et surtout lorsqu'il est perçu comme tel par sa société d'accueil, ses institutions et ses citoyens. Souvenons-nous que nous sommes tous habitants de la même planète, des citoyens du monde. En fait, nous sommes tous des êtres humains qui vivent le même cours de la vie.

PRATIQUES QUI SOUTIENNENT L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous croyons qu'il n'y a pas de solutions ou de pratiques miraculeuses qui régleraient tout du jour au lendemain. Cependant, nous tenons à mentionner qu'il serait temps que nous nous mobilisions en tant que société d'accueil que ce soit l'État québécois (national, Provincial et municipal), les entreprises ou la société civile. En effet, nous remarquons depuis plusieurs années un travail en silo qui est déplorable. Tous les acteurs du terrain doivent s'unir et sentir que le gouvernement québécois veut travailler avec eux, dans le même sens, pour les besoins des personnes immigrantes qui tentent d'intégrer notre société par l'obtention d'un emploi. Il faut pouvoir assurer aux immigrants la possibilité de devenir des citoyens actifs du Québec.

Nous croyons qu'une approche consciencieuse mettant de l'avant la langue française et nos valeurs communes québécoises (égalité des sexes, laïcité dans la vie publique et démocratie), qui serait centrée sur les besoins des personnes immigrantes, permettrait une intégration plus rigoureuse. Nous croyons que notre rôle est de travailler au quotidien afin de favoriser le soutien et l'accompagnement des personnes immigrantes dans leur recherche d'emploi en se rappelant qu'il s'agit d'un

processus individuel, dynamique, différent et qui se doit d'être personnalisé. Enfin, il faut partager nos expériences positives envers l'immigration. Celles-ci contribueront à la sensibilisation et à l'ouverture de notre société d'accueil à la diversité et à la richesse culturelles qui font, de plus en plus, partie du « nous » québécois. Bref, il faut faire de la place pour les personnes immigrantes dans notre société québécoise. Ils sont là aujourd'hui pour l'avenir de demain.

UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Nous nous entendons pour dire que l'intégration en emploi des personnes immigrantes est une responsabilité partagée entre la société d'accueil et l'immigrant. Ils doivent faire preuve de respect et d'ouverture l'un envers l'autre. Enfin, une nouvelle arrivante résume bien les responsabilités des immigrants et de la société d'accueil : *« Les premiers doivent accepter le fait que les choses se passent différemment dans leur société d'accueil et qu'ils devront adopter des façons d'être et de faire. Il faut partager notre richesse culturelle sans essayer de l'imposer à la société d'accueil; alors que celle-ci doit s'ouvrir, se préparer à recevoir toute cette richesse, en laissant de côté ses préjugés tout en réussissant à partager la sienne, sa culture québécoise ».*

RÉFÉRENCES

[1] Nous remercions les organismes suivants de leur contribution : Accès travail, Centre des femmes de Montréal, Objectif Emploi 40 ans +, Option-travail CJE Ste-Foy, Perspective Carrière, Perspectives nouvelles et Rondpoint Jeunesse au Travail. Nous voulons également remercier une nouvelle arrivante pour son témoignage précieux.