LE REGARD DE ROSINI SUR L'IMMIGRATION

L'auteure, **Marie-Josée Duplessis**, est coordonnatrice, volet intégration, à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

Le Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI) est mandaté par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) pour traiter des dossiers liés à l'employabilité et au marché du travail. La TCRI est le regroupement national de plus de 136 organismes voués au soutien, à la défense des droits et à la protection des personnes immigrantes, réfugiées et sans statut.

Afin d'éviter les redites et les chevauchements, nous avons décidé de répondre globalement à l'ensemble des questions soumises.

Nous considérons que l'apport des personnes immigrantes et réfugiées au développement du Québec est une grande richesse. Malheureusement, il est peu reconnu, voire ignoré. L'écart entre le taux de chômage des immigrants, particulièrement les nouveaux, et le reste de la population en est une illustration. En 2007, le taux de chômage au Québec de la population native était de 5,6 %, comparativement à 14,2 % pour les nouveaux immigrants (moins de 5 ans)[1]. De plus, les personnes immigrantes sont surreprésentées parmi la population à faible revenu et en situation de pauvreté. Le taux de faible revenu dans la population immigrante à Montréal est passé de 29 % en 1980 à 41,2 % en 2000, alors qu'il a décru pour l'ensemble de la population passant de 18 % à 16 % au cours de la même période[2]. Ces constats sont particulièrement frappants quand on sait que les personnes immigrantes sont davantage scolarisées que les natifs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

L'immigration est un incontournable pour le développement et l'épanouissement des sociétés occidentales. Le Québec et le Canada ne font pas exception et se retrouvent en concurrence sur le plan international pour attirer, recruter et sélectionner des immigrants jeunes, qualifiés et en bonne santé.

Compte tenu de l'importance de cet enjeu, il est étonnant que nos gouvernements misent sur l'immigration en termes de moteur de développement social, économique et démographique sans l'inclure dans un projet collectif impliquant davantage la société d'accueil. Cela dit, nous constatons un plus grand intérêt, même s'il demeure insuffisant, de la part des acteurs socioéconomiques et institutionnels.

L'INTÉGRATION

Les personnes immigrantes sont constamment appelées à composer avec leur nouvel environnement et à s'ajuster à leur société d'accueil pour bien fonctionner. De son côté, la société d'accueil doit permettre l'inclusion. Cette interactivité reflète le dynamisme d'une société qui se mesure, entre autres, à sa capacité de s'adapter constamment aux changements[3].

Nous considérons l'intégration comme un processus complexe puisque multidimensionnel (linguistique, économique, social, culturel, politique, religieux) et bidirectionnel, car il engage la personne immigrante et sa famille ainsi que les membres et les institutions de la société d'accueil. De plus, ce processus est graduel, continu, individuel (selon le rythme et l'histoire de chacun) et encadré par le sociétal et le familial[4].

Des indicateurs tels que l'accès à l'ensemble des services, l'utilisation du français comme langue commune, l'obtention d'un emploi lié à ses compétences, la possibilité de s'impliquer en tant que citoyen permettent, notamment, de mesurer l'intégration. Être accepté et reconnu par la société d'accueil et éprouver un sentiment d'appartenance face à cette même société sont également des facteurs subjectifs essentiels à l'intégration[5].

Les organismes communautaires engagés dans l'intervention auprès des personnes immigrantes ont développé des services d'accompagnement adaptés qui permettent aux nouveaux immigrants de s'intégrer à la société d'accueil, tout en sensibilisant cette dernière aux

avantages que représente la contribution de l'immigration. Au quotidien, et ce depuis des décennies, ces organismes bâtissent des ponts entre les personnes immigrantes et la société d'accueil afin de faire face aux défis que pose l'édification d'une société diversifiée, respectueuse et inclusive.

Autant il est reconnu qu'il faille accompagner les nouveaux arrivants dans leur processus d'intégration, autant le besoin d'accompagner la société d'accueil dans le processus des changements sociaux liés à la diversité n'est pas pris en compte. La diversité culturelle met chaque citoyen au défi de s'ouvrir à l'autre et passe inévitablement par la capacité à développer le respect, la connaissance mais surtout la reconnaissance de l'autre, en plus d'utiliser nos forces et différences pour nous épanouir collectivement et construire l'avenir. Nous devons créer des terrains propices à des dialogues qui permettront de réfléchir sur la société que nous voulons construire ensemble.

L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Les barrières d'intégration en emploi des nouveaux immigrants sont connues. Plusieurs études les ont identifiées : non-reconnaissance des diplômes, des compétences et des expériences acquises à l'étranger, accès difficile à des formations d'appoint, maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais. La présence de préjugés, de pratiques et comportements discriminatoires sont également des enjeux sur lesquels nous devons agir. Nous constatons que des réflexions sont menées, des documents et des plans d'action sont produits, des politiques et des lois sont adoptées, mais les moyens permettant une application porteuse de résultats ne suivent pas.

Les organismes membres du ROSINI ont développé, au fil des ans, une intervention spécifique basée sur l'approche interculturelle qu'ils ont adaptée au contexte de l'intégration au marché du travail[6].

Ils offrent un accompagnement soutenu qui combine l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail et tient compte de la perte de repères et de réseaux engendrée par la migration. Cela veut dire que les intervenants travaillent dans un contexte où l'ensemble des cadres de la personne sont en mouvance. Ils assument le rôle d'interface entre les cultures, ce qui permet au nouvel immigrant de s'approprier les repères dont il a besoin pour acquérir une aisance et une autonomie l'habilitant à s'intégrer socialement et professionnellement.

LE SOUTIEN AUX EMPLOYEURS

Outre l'accompagnement et la préparation des nouveaux immigrants au marché du travail, les organismes du ROSINI soutiennent les employeurs afin de favoriser leur embauche et leur maintien en emploi. La collaboration entre conseillers en emploi et employeurs représente un élément essentiel à la réussite de l'intégration sur le marché du travail des nouveaux immigrants puisque ces derniers possèdent la clé qui ouvre les portes du marché du travail. Pour leur part les conseillers en emploi contribuent à faire tomber les barrières et les préjugés pouvant réduire, sinon freiner, l'embauche et le maintien en emploi. « Le conseiller en emploi devient le pont entre le nouvel immigrant et la société d'accueil. Il est le pivot central. Son rôle de facilitateur et traducteur des cadres de référence lui impose d'intervenir auprès des employeurs.[7] »

Bon nombre d'employeurs, particulièrement les petites entreprises qui n'ont pas de service de gestion des ressources humaines, ont des appréhensions et des craintes face à l'embauche des personnes immigrantes. Est-ce vraiment étonnant compte tenu que nous entendons souvent parler d'immigration depuis trois ans pour illustrer des demandes d'accommodements non raisonnables ?

Heureusement des ressources spécialisées et professionnelles peuvent les épauler dans le recrutement, la sélection et l'intégration dans l'entreprise. L'embauche de personnes immigrantes comporte certains défis, mais ils sont surmontables. Les conseillers en emploi du ROSINI possèdent des compétences interculturelles qui leur permettent d'éclairer les candidats et les employeurs sur les codes de vie, les valeurs de chacun et ainsi rapprocher leurs perceptions et points de vue différents. En agissant ainsi, les conseillers servent d'intermédiaires dans des situations où la compréhension mutuelle n'est pas opérationnelle[8].

L'accompagnement étroit des nouveaux immigrants et des employeurs est porteur. Certes, il nécessite de la part de l'État un investissement mais, en bout de ligne, ne vaut-il pas mieux investir plus généreusement dans les premiers temps et arrêter ces pertes de capital humain ? Une étude du Conference Board du Canada estime que si les acquis et compétences des immigrants étaient reconnus, la population active serait bonifiée de dizaine de milliers de travailleurs qualifiés s'ensuivant une augmentation de 4,1 à 5,9 milliards de dollars au revenu national[9].

Qui plus est, les difficultés d'intégration en emploi conduisent les personnes immigrantes et leur famille vers des situations de pauvreté et d'exclusion qui génèrent des problèmes de santé physique et mentale[10] qui, à leur tour, engendrent des effets néfastes sur le tissu social.

En misant sur un accompagnement des nouveaux immigrants et des employeurs par des professionnels aptes à intervenir en contexte interculturel, nous contribuons à ériger une société d'avant-garde, équitable, ouverte sur le monde, possédant des compétences interculturelles incontournables, dans une ère de mondialisation.

RÉFÉRENCES

[1] GILOMORE, Jason (Statistique Canada), Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007, p. 15.

[2] CRÉ DE MONTRÉAL (Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal), Travail et pauvreté, 2006, p.49.

[3] TCRI, Pour des accommodements réciproques, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, octobre 2007

[4] TCRI, Cap sur l'intégration (Plate-forme commune sur l'intégration), 2005

[5] Idem

[6] ROSINI, Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants, (document de présentation), avril 2008

[7] ROSINI, Document de présentation, page 15, avril 2008

[8] Duplessis, Marie-Josée, *Faire sauter les obstacles d'ordre culturel à l'embauche des nouveaux immigrants : le rôle du conseiller en emploi*, CDPDJ, Pour une véritable intégration : droit au travail sans discrimination, 2009

[9] GOLDEN, Anne, *We do need more immigrants*, Ottawa Citizen, September 22, 2008

[10] CARNEVALE, Franco, Prise en compte de la diversité dans l'éthique clinique (conférence) Rendez-vous interculturel, Agence de Santé et des Services sociaux de Montréal, septembre 2009