

Quand la différence peut faire la différence! (1^{re} partie)

Choisir entre les compétences et les préjugés



D'ici 2011, 700 000 postes seront à pourvoir au Québec. Alors que la pénurie de main-d'œuvre semble de plus en plus préoccupante, plusieurs groupes de la population sont sous-représentés. Bientôt, les employeurs devront choisir entre les compétences dont ils ont besoin et leurs préjugés.

Selon l'Enquête de la population active de Statistique Canada de 2006, au Québec, 17,8 % des immigrants très récents¹ et 13,4 % des immigrants récents² sont en chômage, comparativement à 6,3 % des personnes nées au Canada. Pourtant, ces personnes sont généralement plus instruites que leurs compatriotes québécois. En effet, selon le recensement de Statistique Canada de 2001, 39 % des femmes et 45 % des hommes qui sont immigrants très récents détiennent un diplôme universitaire, comparativement à 17,2 % pour l'ensemble des Québécois nés au Canada. Par ailleurs, les immigrants sont souvent embauchés en situation de déqualification, c'est-à-dire qu'ils occupent un poste au-dessous de leur qualification professionnelle.

Le gouvernement du Québec semble se soucier de cette situation puisque, récemment, il lançait le programme

Le Pacte pour l'emploi et la campagne de sensibilisation à l'emploi *Il n'y a pas de talents à perdre* pour contrer les préjugés à l'égard de certains travailleurs sous-représentés dont les immigrants et les minorités visibles.

Le profil des immigrants

Il existe deux catégories d'immigrants. Tout d'abord, les immigrants économiques, qui composent la catégorie la plus nombreuse. ⇒

¹ Immigrants très récents: immigrants qui résident au Québec depuis moins de cinq ans.

² Immigrants récents: immigrants qui résident au Québec depuis 5 à 10 ans.

Les personnes sont généralement âgées de 25 et 45 ans. Ils détiennent habituellement un diplôme universitaire et viennent au pays avec leur famille. Ces personnes sont recrutées sur la base de leurs compétences ou parce qu'elles ont un projet entrepreneurial.

Ensuite, les réfugiés, catégorie qui regroupe toute personne en situation de détresse. C'est pourquoi il est difficile d'en dresser un portrait puisque ces personnes arrivent au pays avec des réalités bien différentes.



Les craintes des immigrants et des employeurs

À leur arrivée au Québec, et bien souvent avant, les immigrants nourrissent plusieurs craintes. Parmi celles-ci, notons:

- Les problèmes culturels liés à la peur de l'inconnu;
- L'ignorance des particularités de la langue comme l'accent, les expressions et l'humour québécois;
- La non-reconnaissance de leurs compétences et de leur expérience de travail;
- Le racisme à l'égard de certaines communautés culturelles;
- L'adaptation générale.

Quant aux employeurs, ils ont également certaines appréhensions. D'abord, on note l'absence de normes en matière de reconnaissance des compétences et de l'expérience. À ce sujet, des progrès sont attendus puisque les comités sectoriels et certains ordres professionnels s'affairent actuellement à mettre en place des projets qui pourront être utiles, entre autres, à la reconnaissance des compétences des nouveaux arrivants. Aussi, on déplore l'absence de mécanisme de vérification des diplômes et des certificats de formation obtenus dans d'autres pays. Ensuite, on craint aussi le choc des cultures, associé à la peur de l'inconnu, c'est-à-dire la réaction de l'immigrant face aux valeurs québécoises et la réaction des autres employés à son égard. De plus, les employeurs ne sont pas tous bien outillés face à la gestion de la diversité. Toutefois, pour les employeurs intéressés, il faut savoir qu'il existe des outils d'information à ce sujet sur le site Internet d'Emploi-Québec au <www.emploi-quebec.net>, comme l'*Ouverture sur la diversité innovante* et le *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Finalement, certains employeurs craignent que l'intégration d'immigrants ait une influence à la baisse sur la productivité de l'équipe déjà en place et ne nuise à la continuité des activités.

Même s'il est normal d'avoir certaines appréhensions, les entreprises ne doivent pas s'empêcher pour autant d'embaucher des personnes immigrantes. Dans l'ensemble du Québec, le paradoxe actuel est que plusieurs organisations entreprennent des missions de recrutement à l'étranger alors que la main-d'œuvre immigrante présente est sous-utilisée et que leur taux de chômage est de deux à trois fois plus élevé que pour le reste de la population.

L'accueil et l'intégration

Afin de bien accueillir et d'intégrer un immigrant en emploi, les entreprises doivent se préparer

adéquatement pour gérer la diversité. De plus, tout employeur doit être sensibilisé à un certain nombre d'éléments qui peuvent varier en fonction de la culture d'origine telles la gestion du droit de parole, la ponctualité, la performance, etc. De bonnes conditions d'accueil favorisent une intégration plus rapide des immigrants.

Ces conditions favorables sont notamment:

- Une attitude d'ouverture de la part de l'employeur;
- Une attitude d'ouverture de la part de l'équipe de travail (sourire, salutations, lui demander son nom);
- La présentation de ses collaborateurs;
- La démonstration des différentes étapes de travail;
- Une présentation sommaire de ses droits dans un contexte de mise en confiance;
- La mention de ses devoirs face à l'entreprise;
- L'explication du fonctionnement des rencontres et des réunions lors des premiers contacts avec l'équipe;
- La sensibilisation de l'équipe de travail avant son arrivée.

Par ailleurs, pour fidéliser la main-d'œuvre d'origine immigrante, on doit:

- La traiter de façon équitable par rapport à ses collègues;
- Lui offrir une période de transition afin qu'elle puisse peu à peu offrir son plein rendement et s'adapter face aux exigences de sa nouvelle société d'accueil et de son nouvel employeur;
- Lui offrir une rétroaction sur les points qu'elle a à améliorer;
- Faire preuve de souplesse.

De plus, afin de faciliter la communication interculturelle, les employeurs peuvent offrir aux immigrants des activités de francisation qui amélioreront leur travail tout en augmentant la qualité des interactions. Ils peuvent également leur proposer des formations d'appoint ou de la formation continue pour parfaire certaines compétences.

Les bénéfices pour l'individu, l'entreprise et la société

Autant la personne d'origine immigrante que l'entreprise et la société d'accueil bénéficient de l'intégration en emploi des immigrants. Pour l'immigrant, le fait d'être intégré en emploi lui permet d'éviter la marginalisation et de contribuer à la pérennité de la société québécoise.

Quant aux entreprises, par l'embauche de main-d'œuvre d'origine immigrante, elles font preuve d'ouverture, une valeur fort recherchée. De plus, elles profitent des compétences et du réseau de contacts que la personne immigrante emmène ou développe au Québec, ce qui peut être très utile pour elles.

Pour la société d'accueil, cela lui permet de résoudre les problèmes liés au vieillissement de la main-d'œuvre et au départ à la retraite des baby-boomers. Financièrement, il est plus économique d'utiliser une main-d'œuvre déjà disponible plutôt ⇒

que de continuer à recruter à l'étranger par le biais de missions de recrutement, par exemple. Enfin, la société gagne considérablement à ce que les personnes soient intégrées en emploi plutôt que de dépendre de l'État.

En résumé, les entreprises devraient souhaiter embaucher de la main-d'œuvre immigrante parce que:

- Les coûts de recrutement sont moindres;
- Les compétences et les réseaux de contacts qu'elle apporte ou développe ici sont considérables;
- La diversité culturelle devient une marque d'ouverture.



Les organismes d'employabilité et l'aide financière

Pour les entreprises qui souhaitent embaucher de la main-d'œuvre immigrante, plusieurs organismes d'employabilité peuvent vous aider en diffusant vos offres d'emploi dans leur réseau. Dans chaque région, plusieurs organismes ciblent des clientèles différentes. Vous en trouverez la liste sur les sites Internet des regroupements suivants:

- La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes au <www.tcrci.qc.ca>;
- Le réseau des services spécialisés de main-d'œuvre au <www.rssmo.org>;
- Le regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité au <www.savie.qc.ca/rquode2>;
- Les centres locaux d'emploi au <www.emploiQuebec.net>;
- Les clubs de recherche d'emploi au <www.cre.qc.ca>;
- Les carrefours jeunesse-emploi au <www.cjereseau.org>.

Les organismes d'employabilité font régulièrement la vigie des offres d'emploi offertes par l'entremise du site Placement en ligne d'Emploi-Québec au <<http://placement.emploiQuebec.net>>. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à y afficher les postes à combler.

Par ailleurs, Carrefour BLE a pour mission d'intégrer en emploi des travailleurs d'origine immigrante, principalement des secteurs de l'agroalimentaire et de l'environnement. Cet organisme offre, entre autres, deux programmes, soit *Cap sur les régions*, qui propose un soutien technique et financier pour les immigrants qui veulent s'établir en région, et *Agrippez-vous*, qui est une formation offerte aux professionnels immigrants sous la forme de mises à jour de compétences, de stages et d'accompagnement individualisé dans la recherche d'emploi. Les employeurs qui désirent pourvoir des postes de technicien en horticulture et en dépistage en production maraîchère peuvent faire parvenir leurs offres d'emploi au Carrefour BLE qui leur recommandera des candidats correspondant au profil du poste. Pour obtenir de l'information sur cet organisme, consultez leur site Internet <www.carrefourble.qc.ca>.

Emploi-Québec offre également de l'aide financière aux employeurs qui désirent embaucher des travailleurs immigrants grâce à son Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Si la personne d'origine immigrante est admissible, c'est-à-dire si elle est résidente permanente depuis au moins

deux ans, qu'elle appartient à une minorité visible et qu'elle n'a jamais occupé un emploi au Québec dans son métier ou sa profession, l'employeur pourrait recevoir de l'aide financière pour couvrir une partie du salaire de la personne, le salaire de la personne accompagnatrice, la mise en place d'activités particulières ou l'adaptation d'outils en gestion des ressources humaines, ou bien les dépenses liées à la formation de la personne ou à l'adaptation de ses compétences au contexte québécois.

Pour avoir de l'information sur ce programme, vous pouvez consulter le site Internet d'Emploi-Québec <www.emploiQuebec.net/francais/individus/msemploi/prime.htm> ou communiquer avec le centre local d'emploi de votre région.

La stratégie de l'Immigration et la compétitivité internationale

Il semblerait que les stratégies adoptées par les ministères de l'Immigration et des communautés culturelles du Québec de même que par Citoyenneté et Immigration Canada soient davantage centrées sur le potentiel prometteur du demandeur plutôt que sur les besoins de main-d'œuvre des économies régionales. Voilà pourquoi il peut exister une inadéquation entre le profil de l'immigrant et les besoins de main-d'œuvre réels. Néanmoins, ils essaient de promouvoir ou d'orienter les immigrants dans les régions où sont les besoins lorsque leur profil ne correspond pas à la demande de main-d'œuvre montréalaise. Aussi, ils encouragent la personne à suivre des formations pour lui permettre de trouver un emploi dans une entreprise existante.

Avant que la pénurie de main-d'œuvre ne devienne encore plus criante, les immigrants devront être intégrés plus facilement sur le marché du travail québécois. Le fait d'éprouver de la difficulté à se dénicher un emploi au Québec donne une impression négative aux immigrants potentiels. Lorsque les immigrants ont le choix entre des pays qui auraient la réputation d'être plus ouverts à leur intégration en emploi comme l'Angleterre, l'Australie ou la Nouvelle-Zélande, ils n'hésitent pas longtemps. La compétition internationale pour attirer la main-d'œuvre spécialisée est forte. À nous de faire en sorte d'être en tête du peloton! **QV**

Catherine Lamothe est conseillère en ressources humaines agréée (CRHA) et chargée de projet à HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services <catherine.lamothe@horticompetences.ca>.

Nous remercions chaleureusement M. Lambert Opula, agent de développement au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI), qui a bien voulu nous consacrer un peu de son temps pour répondre à nos questions.