

MÉMOIRE du C.O.R.

LA PLANIFICATION DE L'IMMIGRATION AU
QUÉBEC POUR LA PÉRIODE 2012-2015

Comment arriver à une intégration à l'emploi optimale ?



Pour obtenir un exemplaire de ce document, veuillez contacter Mme Samira Laouni au : slaoui@corapprochement.com

[450 629-1307] [514 961-6859]

1 8 / 0 5 / 2 0 1 1

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

Rédigé et adopté par les membres du conseil d'administration du C.O.R. (organisme à but non lucratif pour la Communication, l'Ouverture et le Rapprochement interculturel)

Conseil d'administration :

Samira Laouni	Fondatrice / Présidente
Hajar Jerroumi	Administratrice
Carmen Chouinard	Administratrice
Abderrahim Maallah	Administrateur
Marie-Andrée Provencher	Secrétaire
Nabil Bahi	Webmaster

Table des matières

Présentation du C.O.R.....	2
Mission du C.O.R	3
Objectif du C.O.R.....	3
Introduction	4
I. La francisation.....	4
I.1 La francisation et l'adaptation sociale.....	4
I.2 Un effet pervers et inattendu du fait d'être francophone	5
II. L'employabilité.....	6
II.1 Avant l'arrivée	6
II.2 Après l'établissement	7
III L'éducation populaire et conclusion.....	8

ORGANISME DE COMMUNICATION POUR L'OUVERTURE ET LE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL

Présentation du C.O.R.

Le C.O.R. est un organisme sans but lucratif de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel (NEQ : 1166542671).

Suite aux débats concernant les diverses «laïcités», les accommodements raisonnables et l'intégration des immigrants, nous avons senti le besoin d'agir pour essayer de démystifier la situation entourant les nouveaux arrivants, surtout les femmes.

En suivant ces débats, nous avons constaté à quel point le dialogue et l'échange pouvaient changer la donne, apaiser les esprits, démystifier les zones grises et surtout rapprocher les nouveaux Québécois des anciens.

Aussi, au fil des années, par l'entremise de notre action sur le terrain, de nos rencontres avec des intervenants sociaux, des chercheurs et des féministes, nous avons cheminé. C'est pourquoi, sans nécessairement être toujours d'accord, nous comprenons certaines appréhensions de nos concitoyennes et concitoyens.

C'est parce que nous constatons et déplorons le manque de relations entre les communautés, cause de beaucoup d'incompréhension, que nous avons fondé le C.O.R. Nous travaillons à faire reconnaître l'apport positif des nouveaux Québécois à notre société, entre autres des femmes musulmanes, dont un trop grand nombre sont en chômage. À côté des professionnelles déjà sur le marché du travail, nous encourageons les autres à «sortir de leur cuisine» : non seulement à s'intégrer économiquement, mais aussi à s'impliquer socialement et politiquement pour un réel épanouissement de l'ensemble des Québécoises.

Nous nous soucions vivement des difficultés d'intégration des nouveaux arrivants, particulièrement du taux de chômage alarmant de ceux provenant du Maghreb.

Nous, du C.O.R., mettons certaines pistes de solutions à votre disposition pour réaliser notre projet de société qui est : VIVRE EN HARMONIE ET EN PAIX DANS UN QUÉBEC POUR TOUTES ET TOUS.

Mission du C.O.R.

Le C.O.R. a pour mission d'atteindre un véritable vivre-ensemble en harmonie et en paix entre tous les Québécois. Pour y arriver, il lui faut se placer comme un interlocuteur privilégié dans les débats sur la condition des néo-Québécois, pour être à même de réduire certaines méconnaissances, certains préjugés et stéréotypes entourant ceux-ci, en particulier les femmes venues d'ailleurs.

Objectif du C.O.R.

Pour atteindre ce véritable vivre-ensemble, le C.O.R. veut construire des ponts solides de communication et d'échange entre tous les Québécois.

Introduction

Compte tenu des difficultés grandissantes et persistantes d'intégration des nouveaux arrivants au Québec, le MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) planifie des changements pour la période 2012-2015 afin que la diversité soit représentée plus équitablement.

Nous suggérons que ce Ministère s'appelle désormais «de l'immigration ET DE L'INTÉGRATION»; il faudrait que cette modification ne soit pas seulement cosmétique, mais reflète un véritable changement de vocation.

De par notre expérience sur le terrain (30 ans d'enseignement en francisation d'adultes; une dizaine d'années d'aide à l'intégration de nouveaux arrivants), nous nous permettons, pour faciliter l'absorption des arrivants par la société d'accueil, d'explorer trois pistes de solution :

- I. La francisation
- II. L'amélioration de l'employabilité
- III. L'éducation populaire.

I. LA FRANCISATION

I.1 La francisation et l'adaptation sociale

La francisation doit correspondre aux besoins individuels, en particulier à ceux de l'employabilité. Par exemple, un enseignant diplômé à l'étranger doit avoir accès à des cours lui permettant de réussir les examens exigés pour l'exercice de sa profession. Une personne se préparant à travailler avec le public aura besoin d'un perfectionnement à l'oral, alors qu'un secrétaire devra approfondir l'écrit. Il faut aussi tenir compte de l'écart linguistique et culturel pour impartir un temps approprié d'apprentissage : un unilingue asiatique ne peut pas progresser au même rythme qu'une personne de langue latine.

Les immigrants non francophones, bénéficiant de la francisation au Québec, découvrent dans un premier temps que les comportements qu'ils croyaient universels sont en fait culturels. En effet,

leurs premiers jours dans un centre de francisation produisent un choc chez la majorité d'entre eux : ils rencontrent des condisciples de partout dans le monde dont, par exemple, même l'expression non verbale est différente de la leur! C'est une grande surprise de constater que, si le fait d'être poli est apprécié par tous, les règles de politesse ne sont pas identiques, par exemple celles qui concernent la ponctualité. Les enseignants sont alors des interprètes culturels. Ils amènent, au cours de l'apprentissage de la langue seconde, une prise de conscience des disparités, entre autres, dans les relations interpersonnelles. Un objectif étant la réduction des écarts culturels, en particulier dans la communication, ces enseignants doivent être particulièrement aptes à transmettre de façon efficace les us et coutumes du Québec, par exemple : la bulle de distance personnelle, les raisons relationnelles de parler de la température, etc. Cette transmission de codes culturels doit absolument se faire en première ligne.

1.2 Un effet pervers et inattendu du fait d'être francophone

Le taux de chômage semble être particulièrement élevé chez des personnes parlant le français, mais présentant un grand écart culturel. L'enseignement du français à l'étranger est forcément l'enseignement d'une langue étrangère (sauf en France, Belgique, Suisse...) et non d'une langue seconde, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de contextualisation québécoise. Le fait de maîtriser la langue de la majorité risque de masquer cet écart culturel, d'où de graves malentendus dans les relations interpersonnelles. Alors qu'on a toujours soutenu que l'intégration sociale passait par l'emploi, on découvre que l'obtention d'un emploi exige un certain degré d'intégration sociale.

Or, il est très difficile pour le nouvel arrivant francophone, laissé à lui-même, de s'intégrer rapidement à notre société, faute d'assimiler les règles complexes, souvent inconscientes, des contacts sociaux. Comment être choisi par un employeur éventuel sans appliquer minimalement ses codes culturels?

Nos centres de francisation devraient offrir - ou même imposer? - aux nouveaux arrivants francophones (ou francisés par L'Alliance française ou les cours en ligne) une session de formation axée sur les véritables habiletés nécessaires pour décrocher un emploi.

Cette session comprendrait une initiation au fonctionnement de la société québécoise, donc des connaissances de base sur certaines lois (vie professionnelle et familiale), sur les systèmes scolaire et gouvernementaux ainsi que des notions de géographie et d'histoire. On y présenterait des caractéristiques sociales, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes et ses conséquences dans la vie quotidienne. On insisterait sur la nécessité de respecter les styles de vie de chacun, donc l'orientation sexuelle, l'union libre, etc. Une telle période de formation permettrait non seulement d'entamer une adaptation sociale, mais aussi de survivre pendant la durée de l'installation grâce à l'allocation habituelle.

Une formule permettant une acculturation efficace serait le jumelage de nouveaux venus avec une famille d'accueil qui les informerait sur des détails de la vie quotidienne comme le transport, le logement, les écoles, les coûts habituels, etc. Des relations sociales naturelles seraient ainsi mises en œuvre.

II. L'EMPLOYABILITÉ

II.1 Avant l'arrivée

La reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise doit être effectuée dans le pays d'origine, car elle peut influencer la décision d'émigrer.

De même, on doit donner des séances d'information sur la situation de l'emploi et du chômage et, selon le profil du groupe, présenter des pourcentages comparatifs par domaine d'activité entre les Québécois et les immigrants.

Un portrait réaliste de l'installation au Québec doit être tracé, en insistant sur les démarches et la nécessité d'adaptation sociale et d'expérience canadienne pour l'obtention d'un bon emploi.

Un agent d'information, réel ou virtuel, présenterait tous les aspects pertinents de la vie au Québec, y compris les difficultés d'intégration.

II.2 Après l'établissement

Nous proposons d'offrir d'abord des stages d'immersion sociale, par exemple par du bénévolat auprès de groupes d'aînés. Mais le plus important est d'obtenir que des employeurs publics et privés offrent des stages de travail, avec allocation, appropriés aux compétences professionnelles des nouveaux arrivants. Ainsi, le nouveau venu aurait une première expérience de travail canadienne et entretiendrait des relations sociales dans un milieu de travail québécois. Mais soyons clairs : les programmes mis à la disposition des organismes communautaires doivent conduire efficacement à l'intégration des nouveaux travailleurs dans leur champ de compétence.

Il serait souhaitable d'augmenter la flexibilité des différents programmes (PRIIME) pour n'exclure personne à qui ceux-ci conviendraient. Il faudrait convaincre les ordres professionnels, grâce aux incitatifs qui leur sont proposés, de faciliter davantage l'insertion des travailleurs venus d'ailleurs.

Il faudrait trouver des accords avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour offrir des incitatifs financiers aux PME qui embauchent des nouveaux arrivants dans des postes conformes à leurs compétences reconnues.

La politique de représentation de la diversité dans la fonction publique viserait 12% des employés. Envisageons une méthode de discrimination positive, évidemment à compétence égale, pour nous approcher de ce but.

III. L'ÉDUCATION POPULAIRE

Notre société doit trouver des moyens efficaces pour parvenir à diminuer la peur de l'«autre» chez les Québécois du groupe majoritaire.

Il faut encourager les médias à mieux jouer leur rôle informatif en éliminant les clichés faciles et nuisibles, parfois même la stigmatisation de certains groupes dans le traitement de faits divers, et en reflétant la diversité de notre société sous ses aspects non seulement négatifs, mais aussi positifs. Nous nous demandons si des publicités comme celles concernant la maladie mentale, la vitesse au volant, etc. auraient des chances d'être efficaces...

Plusieurs excellents documentaires et reportages mettant en scène des nouveaux arrivants ont été produits; il faudrait les diffuser aux grandes heures d'écoute sur les chaînes les plus regardées. Quoique le cours d'éthique et de culture religieuse ne fasse pas l'unanimité, il contribue à ouvrir l'esprit des enfants d'ici et de ceux venus d'ailleurs. Quel programme médiatique pourrait jouer le même rôle auprès des adultes?

Les constats faits par la Commission des droits de la personne au sujet du profilage ethnique vont sûrement entraîner des efforts pour trouver des moyens efficaces de diminuer les préjugés et les stéréotypes concernant les «autres». Espérons qu'une perception bienveillante des nouveaux arrivants se développera partout dans notre société.