CRC – 050M
C.P. – Nouvelle politique d'immigration

Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion

Mémoire déposé par le Carrefour de ressources en Interculturel

CRIC
CARREFOUR DE RESSOURCES EN INTERCULTUREL

Montréal, Québec
Février 2015

Sommaire

Présentation du CRIC 3

Mission 3

Actions 3

Le rapprochement, la communication interculturelle et la connaissance des codes culturels 5

Enjeu 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel 5

La maîtrise du français : une nécessité qui a ses limites 5

L'inclusion par la connaissance des codes culturels québécois 6

Un pont vers la participation citoyenne 8

L' appui à l'insertion et la stabilité économique 8

Un relais sur l'éducation aux droits et devoirs 9

Un rempart contre les préjugés (Choix stratégique 1.4) 9

Les organismes communautaires : une solution efficace 10

Enjeu 2 : Une immigration reflétant les choix de société 12

Les limites de l'apprentissage à distance des codes culturels 12

Enjeu 3 : Une gouvernance responsable, cohérente et efficace 13

Le CRIC à disposition du MIDI 13

Conclusion 14

Présentation du CRIC

En tant qu'organisme œuvrant dans le rapprochement interculturel et visant l'inclusion de tous et toutes, le plan du gouvernement interpelle le cœur de notre mandat et de nos actions. Pour cette raison, le CRIC dépose ce mémoire.

Mission

Le Carrefour de Ressources en Interculturel (CRIC) est un organisme autonome existant depuis 15 ans qui rassemble et développe des ressources dans le domaine interculturel, avec et pour les organismes, résidants et résidantes du quartier Centre-Sud, afin de favoriser le rapprochement interculturel entre les personnes de toutes origines.

Actions

Nous visons le rapprochement interculturel des personnes par le biais de projets rassembleurs. Entre autres, une de nos initiatives sont **«Les rendez-vous interculturels»** (un projet inspirant où plus de 400 jeunes font des projets touchant le thème interculturel au sein des écoles du quartier Centre-Sud), un **coaching** et un **soutien des organismes communautaires** afin de faciliter le rapprochement interculturel dans le quartier, **des ateliers de sensibilisation** «Êtes-vous de bonne rumeur ?» inspirés du programme anti-rumeurs de la Ville de Barcelone, **des outils** pour les organismes comme l'outil «Êtes-vous inclusif ?» et l'évaluation des besoins en interculturel, des activités de consultation et de mobilisation (des cafés solutions, des rencontres citoyennes, des activités estivales dans les parcs, et des activités de promotion), ainsi que le **projet Femmes-Relais interculturelles**.

- Femmes-Relais : un projet phare et porteur

Le projet Femmes-Relais interculturelles vise à accompagner **220 familles** nouvellement arrivées dans le quartier Centre-Sud par année par le biais de 12 femmes (10 femmes immigrantes et 2 femmes québécoises). Le projet a trois volets : 1) le programme de formation des femmes : elles suivent un rigoureux programme de formation validé et reconnu par le Centre de ressources éducatives et pédagogiques (CREP) de la CSDM qui facilite leur insertion socioprofessionnelle. Entre autres, elles reçoivent des formations sur la communication interculturelle, la relation d'aide, les ressources communautaires du quartier, les droits humains, les systèmes de santé et scolaire, les codes culturels québécois, etc. Les femmes recrutées pour le projet Femmes-Relais interculturelles habitent le Centre-Sud, elles sont scolarisées dans leur pays d'origine et elles parlent le français et une autre langue et démontrent une sensibilité sociale et le désir de s'impliquer concrètement dans leur communauté. 2) 220 familles sont accompagnées dans leur langue aux ressources communautaires et publiques dont elles ont besoin car nous rejoignons des familles par le bouche-à-oreille, par des références des écoles et des CPE et des organismes communautaires. L'accompagnement inclus: l'identification des besoins des familles, les explications concernant le fonctionnement de la société québécoise, l'accompagnement vers les ressources et les organisations du milieu, la traduction ainsi que la facilitation de la compréhension des documents en français et l'orientation des familles vers les espaces d'implication et d'action citoyenne dans le quartier, entre autres. 3) Le CRIC offre un service d'accompagnement aux organismes du quartier qui peuvent vivre des défis suite à l'augmentation d'une clientèle immigrante. De cette façon, nous facilitons une vraie inclusion des communautés culturelles.

Le CRIC est heureux de reconnaitre des innovations importantes en regard de la nouvelle vision du MIDI qui privilégie l'approche interculturelle, l'inclusion et la diversité. L'expérience que nous avons acquise depuis 15 ans nous permet d'affirmer toute l'efficacité cette perspective.

Toutefois, nous aimerions mettre l'accent autour de certaines questions.

Le rapprochement, la communication interculturelle et la connaissance des codes culturels

Enjeu 1 : Une société inclusive permettant la pleine participation par un engagement collectif et individuel

Le plan stratégique du MIDI avance la participation des communautés diverses comme une priorité, mais nous ne retrouvons pas une claire définition de ce que le MIDI entend par participation. Dans le document, nous remarquons que le MIDI touche assez vite l'emploi et la francisation comme moyens de faciliter la participation des personnes immigrantes. Même si nous soutenons également que l'emploi et la francisation sont importants afin de faciliter l'inclusion et la participation des personnes immigrantes et issues des communautés ethnoculturelles à la société québécoise, **nous croyons que le transfert et la facilitation de la connaissance des codes culturels québécois est indispensable pour une vraie inclusion des nouveaux arrivants.**

La maîtrise du français : une nécessité qui a ses limites

Nous sommes témoins sur le terrain de plusieurs écarts culturels vécus par des communautés ethnoculturelles francophones. Des fois, cette population est négligée du point de vue de leur connaissance de la langue. Ils n'ont cependant pas une connaissance des codes culturels, des

valeurs, ni du fonctionnement de la société québécoise. Ceci est vrai même quand nous parlons des immigrants de la France.

Par rapport au besoin de faire du français une langue de cohésion sociale, il faut savoir que plusieurs immigrants ont un certain niveau de connaissance, mais le perfectionnement du français ne se fait qu'en échangeant avec des personnes de la communauté d'accueil. Pour cette raison, des organismes de deuxième ligne comme le CRIC travaillent l'accompagnement des personnes vers les ressources qui ont des services en français de première ligne. La facilitation sur le terrain de la traduction et la transmission des codes culturels sont extrêmement importants. Nous croyons qu'en favorisant la mixité ethnoculturelle au sein des services, des organismes et des instances démocratiques citoyennes nous facilitons de facto le perfectionnement de la langue par le biais de l'immersion et l'inclusion des personnes.

L'inclusion par la connaissance des codes culturels québécois

Nous reconnaissons donc des étapes préalables à l'employabilité : la connaissance des codes culturels québécois est fondamentale. Cette dernière va de pair avec la connaissance du fonctionnement des systèmes publics *(tels que le système de santé, scolaire, légal et judiciaire les droits humains, les ressources communautaires etc.)* les modes de fonctionnement et les valeurs de la communauté d'accueil et l'historique qui les véhicule, ainsi que les mécanismes de participation publique et démocratique du pays.

Les nouveaux arrivants apportent avec eux des connaissances fines des systèmes de fonctionnement, des services offerts et des codes culturels de leurs pays. En arrivant ici, ils ont besoin de tout réapprendre.. Afin de faciliter une vraie inclusion à la société québécoise, nous ne pouvons qu'insister sur la nécessité de faire découvrir les codes culturels ainsi que les ressources, les services et les systèmes de fonctionnement d'ici. Sans cela, les nouveaux

arrivants ne réussiront pas à devenir des citoyens à part entière.

Le rapport d'évaluation du Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) sur notre projet Femmes-Relais relève que les familles « n'auraient pas pu trouver une réponse à leurs besoins sans un accompagnement ni sans les connaissances transmises par les Femmes-Relais ».[1] Cela illustre l'efficacité des organismes à rejoindre des personnes très isolées et à faciliter leur inclusion à la communauté d'accueil. Ce rapport nous a permis faire des apprentissages concernant les écarts de codes culturels et les sentiments chez les immigrants par rapport à la société Québécoise. Avant de commencer le projet, les femmes se retrouvaient démunies et n'arrivaient pas à s'intégrer, à trouver un emploi, à faire des connaissances, à apprendre le système. Elles attribuaient cette situation (apportée en fait par la méconnaissance des codes et du système) à une fermeture de la société Québécoise. À la fin du projet, une fois les codes culturels et soft-skills[2] intégrés, elles ont perçu la société Québécoise comme une société ouverte. Il est question de mettre en place des conditions favorables et donner des moyens aux nouveaux arrivants de connaitre les codes culturels et les façons de faire d'ici. Nous soulignons que quelques femmes-relais sont au Québec depuis plus de 5 ans, donc les codes culturels ne sont pas nécessairement acquis avec le temps sans une volonté spécifique de les transmettre aux communautés ethnoculturelles.

[1] Le rapport a été fait par le Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal à la fin de 2014 afin d'évaluer deux cohortes de femmes de divers origines qui parlent le Français et une autre langue. Pour avoir accès au document complet veuillez visiter le site Internet http://www.criccentresud.org/wp/

[2] Un soft-skill étant une compétence de la personne, qui touche autant le savoir-être que les connaissances des codes culturels (comme la notion du temps, des formes relationnelles, du système, etc.)

Un pont vers la participation citoyenne

À titre d'exemple, la participation (choix stratégique 1.3) telle que connue au Québec, ne fait pas partie des codes culturels de certaines cultures. Surtout, quand nous parlons de la participation à la vie culturelle, à l'implication citoyenne et sociale et le réseautage, nous voyons des écarts culturels plus marqués dans certaines cultures. Même quand les immigrants valorisent la participation citoyenne et visent à s'impliquer, la méconnaissance des mécanismes pose un énorme défi. Les lieux, la forme ainsi que plusieurs éléments concernant la participation citoyenne restent un mystère pour eux[3]. Un tel changement culturel requiert un investissement de temps, un lien de confiance étroit avec les nouveaux arrivants et des ressources financières.

L'appui à l'insertion et la stabilité économique

Même dans le cadre de l'emploi les codes culturels (savoir-être) peuvent faciliter ou empêcher l'accès et le maintien d'un emploi pour les nouveaux arrivants. Lors d'un café solutions sur l'emploi[4], les participants ont nommé entre autres que le travail d'équipe est beaucoup plus mis de l'avant au Québec, qu'il y a moins de rapports hiérarchiques apparents entre employeur et employé, et que le savoir-être est très important sur le marché du travail au Québec. Ils ont aussi nommé qu'ils ont besoin de temps pour s'adapter, qu'ils ont peur de déranger ou de poser des questions lorsque ils vivent une incompréhension, et qu'ils manquent de connaissances en lien avec des sujets ou des choses à dire et à ne pas dire. Tous les enjeux nommés ci-haut touchent la connaissance fine des codes culturels ou du savoir-être d'ici comme moyen de bien réussir leur inclusion en milieu de travail.

---

[3] Rapport d'évaluation du projet Femmes-relais, page 20/22 :« Plusieurs des femmes évaluées ont aussi démontré une grande ouverture pour une implication citoyenne. En fait, elle avait déjà ce désir à leur arrivée au Québec mais une méconnaissance du fonctionnement de cette société et du modèle québécois de participation sociale les avait empêchées de le faire »

[4] Café solutions : Rencontre de discussion et consultation tenue avec 38 résidents immigrants, intervenants du milieu en employabilité, et élus le 22 janvier 2015 au quartier Centre-Sud. Le rapport est disponible sur le site http://www.criccentresud.org/wp

Un relais sur l'éducation aux droits et devoirs

Un autre exemple qui démontre la complexité des écarts culturels est le point d'éducation aux droits (du choix stratégique 1.4). Au delà de la connaissance du système de droits, il faut créer des liens de confiance et accompagner les nouveaux arrivants dans leurs démarches car dans certaines cultures il y a une méfiance vis-à-vis les autorités et le système judicaire. Même certaines personnes des communautés culturelles ne veulent pas exercer leurs droits car l'écart culturel est tellement grand qu'elles n'adhèrent pas au système d'ici et ne demandent pas leurs droits. Si nous ajoutons que les démarches légales sont difficiles même pour des personnes de la communauté d'accueil, nous comprenons qu'il faut des ressources humaines et un lien de confiance sur le terrain afin de réussir ce choix stratégique du MIDI.

Un rempart contre les préjugés (Choix stratégique 1.4)

Nous applaudissons l'intention de faciliter la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle et compréhension interculturelle dans le cadre de la lutte contre le racisme, et il nous semble que les efforts doivent être axés autant pour la communauté d'accueil que pour les nouveaux arrivants. Il faut autant axer sur la sensibilisation des membres de la communauté d'accueil que sur les nouveaux arrivants, car les deux populations sont porteuses de codes culturels et donc les deux véhiculent des idées préconçues[5]. Nous croyons que les préjugés (qu'ils soient portés par les membres de la communauté d'accueil en regard des immigrants ou des nouveaux arrivants en regard de la communauté d'accueil nuisent à l'inclusion des communautés ethnoculturelles. Par exemple, nous sommes en train d'adapter le programme anti-rumeurs de la Ville de Barcelone[6] à la réalité du terrain avec le soutien du LABRRI. Nous déploierons le projet intitulé «*Êtes-vous de bonne rumeur?»* en avril 2015 dans le cadre du projet des Rendez-vous

[5] Gratton, 2009, ibid.
[6] http://www.antirumores.com/proyecto.html

interculturels visant les jeunes des écoles primaires et secondaires du Centre-Sud et pendant l'été dans plusieurs parcs du quartier.

Nous croyons fermement qu'il faut que les nouveaux arrivants et les membres de la communauté d'accueil soient sensibilisés par rapport aux préjugés afin de faciliter une cohabitation saine et harmonieuse, axée sur les faits et non sur les idées préconçues. Encore ici, nous voyons un besoin de transférer les codes culturels d'ici aux nouveaux arrivants, visant à lutter contre les préjugés de toute forme.

Par rapport au profilage racial, nous constatons qu'en soutien à la formation, il faut créer des liens de confiance entre les personnes de la communauté d'accueil et les services de la police, car c'est en facilitant le rapprochement interculturel des personnes que nous arriverons à contrer le profilage racial. Par exemple, en invitant les services de police à venir s'asseoir avec des membres des communautés culturelles afin de parler de leurs droits et du rôle de la police, les deux parties arrivent à démystifier des idées préconçues. Nous facilitons des rencontres de ce type dans le cadre du projet Femmes-Relais et nous constatons des changements dans notre communauté.

Les organismes communautaires : une solution efficace

Tel que nommé précédemment, nous soulignons l'importance de faire connaitre les codes culturels aux communautés ethnoculturelles car plusieurs expériences sur le terrain montrent qu'ils perçoivent une fermeture de la société Québécoise à cause d'une méconnaissance des codes culturels.

Un transfert de connaissances approfondies des ressources, systèmes, valeurs et codes culturels ne peut se faire que par le biais des organismes communautaires qui ont des pratiques

inclusives et de liens de confiance avec les nouveaux arrivants et les membres de la communauté d'accueil sur le terrain.

D'autre part, la formation et l'élaboration d'outils de sensibilisation offerts en milieu communautaire sont, selon nous, gagnants et rejoignent une diversité de personnes sur le terrain. Une fois de plus, les organismes communautaires ont besoin de ressources afin de faciliter l'offre de formations sur le terrain. La formation est gagnante mais elle est encore plus gagnante quand elle est conçue pour les personnes qui en ont besoin, car des formations tous azimuts ne répondent pas à tous les besoins sur le terrain et elles ne tiennent pas compte des besoins et du niveau de connaissance des intervenants. Nous préconisons en conséquence des formations crées avec les besoins particuliers des personnes rejointes sur le terrain.

Pour cette raison, les organismes communautaires qui travaillent le rapprochement interculturel ont besoin de financement car plusieurs communautés culturelles vivent des écarts énormes avec les valeurs et codes d'ici[7]. Tel que souligné dans le document Réussir l'intégration du MIDI, les programmes actuels ne les approfondissent pas assez et ils ne rejoignent pas les familles très isolées qui sont les plus vulnérables.[8] Certaines orientations de la planification proposée par le MIDI feront face à des écarts de codes culturels.

Jusqu'à maintenant, ce volet n'a pas eu un financement systématique dans les planifications du Ministère pour les organismes communautaires autonomes qui implantent des initiatives novatrices sur le terrain afin de faciliter le transfert, même si le Ministère reconnait son

[7] Gratton, Danielle. (2009). L'interculturel pour tous : une initiation à la communication pour le troisième millénaire. Anjou : Éditions Saint-Martin.
Gratton, Danielle. (2013) Pratiques cliniques en réadaptation physique dans des contextes pluriethniques : vers de nouvelles compétences interculturelles. Revue québécoise de psychologie (2013), p. 125-146

[8] Programme Réussir l'intégration du MIDI (http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/partenaires/PRO_ReussirIntegration.pdf)

importance. Pour exemple, lors de la dernière planification et dans le cadre du programme soutien à la mission, les organismes qui facilitent l'inclusion des personnes d'origines diverses par le biais d'accompagnements et du transfert des codes culturels et de la connaissance fine du système québécois, tel que le projet Femmes-Relais interculturelles, n'ont pas été financés. Ceci malgré le fait que les orientations financées étaient (tel qu'indiqué sur le site du MIDI[9]) : a) Faciliter l'intégration et la francisation des nouveaux arrivants au sein de la société québécoise; b) favoriser une société ouverte au pluralisme et propice au rapprochement interculturel; et c) soutenir la pleine participation des personnes issues de l'immigration au développement du Québec.

Malgré ces orientations, des organismes n'offrant pas des services en francisation, en insertion à l'emploi ou des programmes du MIDI n'ont pas été financés. **Nous croyons que cette nouvelle planification permettra au MIDI de financer des projets novateurs et locaux qui facilitent les préalables à l'emploi et qui assurent une bonne inclusion par le biais du rapprochement interculturel.**.

Enjeu 2 : Une immigration reflétant les choix de société

Nous saluons la volonté du gouvernement en ce qui concerne la sélection des individus visant à immigrer au pays. Nous aimerions néanmoins souligner certains points.

Les limites de l'apprentissage à distance des codes culturels

Même si les immigrants sont plus préparés en ce qui concerne leurs capacités professionnelles, la méconnaissance des codes culturels et du système québécois constitue un obstacle dans leur

[9] http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/

intégration[10]. L'autonomisation des personnes dans leurs démarches migratoires peut faire face à certains obstacles techniques. En effet, nombre d'entre eux ont de la difficulté avec les interfaces électroniques et informatiques. **Les apprentissages en ce qui concerne la grande majorité des codes culturels ne peuvent pas se faire à distance**. De même, l'information est tellement volumineuse que les candidats peuvent difficilement se rappeler et se renseigner sur toutes les subtilités sociétales. Si nous ajoutons à cela l'immigration des personnes réfugiées, les services des organismes communautaires sont essentiels afin d'assurer une bonne inclusion à la société québécoise. De plus, la méconnaissance du système fait en sorte que les nouveaux arrivants n'ont pas le réflexe de rechercher un service qu'elles ne connaissent pas dans leur pays. C'est en vivant ici qu'elles rencontreront des situations qui les amèneront à rechercher des services, à reconnaitre lentement les écarts culturels, et qui les feront lentement découvrir que le système est différent ici. L'existence des organismes communautaires permet de faciliter tout ce processus et d'assurer le succès dans l'inclusion des immigrants.

Enjeu 3 : Une gouvernance responsable, cohérente et efficace

Le CRIC à disposition du MIDI

L'enjeu de gouvernance responsable, cohérente et efficace est un enjeu qui interpelle énormément le CRIC. En effet, nous affirmons également que l'action collective est fondamentale pour favoriser une société accueillante. Le CRIC est à la disposition du MIDI et d'autres instances gouvernementales afin d'enrichir toute réflexion qui touche le rapprochement interculturel, car nous préconisons la concertation comme approche gagnante pour trouver des solutions aux enjeux globaux.

[10] Gratton, 2009, ibid.

Recommandations :

1. Que le MIDI finance des initiatives communautaires novatrices qui répondent aux besoins interculturels des communautés locales (tel que le projet femmes-relais) de façon récurrente, afin d'assurer la pérennité des actions;
2. Que le MIDI ajoute le volet de transfert des codes culturels aux programmes du Ministère;
3. Que le MIDI consulte les organismes communautaires sur les enjeux qui touchent les nouveaux arrivants.

Conclusion

Le CRIC souligne sa reconnaissance au gouvernement par rapport au projet de politique publique *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité, et d'inclusion* et particulièrement à l'orientation encore plus interculturelle du document. Plusieurs orientations sont fondamentales afin de faciliter le rapprochement interculturel : l'inclusion des communautés ethnoculturelles, la diversité, et le rapprochement mènent à une vision interculturelle du Québec. Le fait même du changement de nom du Ministère reflète des orientations interculturelles.

Le CRIC dépose ce mémoire visant à apporter la vision et le vécu d'un acteur très actif et impliqué sur le terrain qui porte l'approche interculturelle au sein de ses actions, de sa mission, et de toute stratégie mise en place dans la communauté. Nous préconisons l'approche interculturelle, soit le rapprochement interculturel et le référencement et l'accompagnement

adapté, autant des organismes que des individus, afin de faciliter une cohabitation saine et une inclusion réussie.

Nous croyons fermement que les éléments que nous apportons dans ce mémoire ne peuvent qu'enrichir le dialogue de la consultation publique du MIDI par rapport à sa nouvelle politique publique, et nous croyons qu'il est important en tant qu'acteur sur le terrain de contribuer à la démarche du MIDI et de cette façon, à la création d'une vision commune avec et pour toutes et tous.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous porterez à ce document et nous restons disponibles pour toute question que vous pourriez avoir.