

POUR DÉFAIRE CERTAINS PRÉJUGÉS



**PORTES OUVERTES
SUR LE LAC**

Service d'accueil pour nouveaux arrivants

GUIDE DES ALLIÉ.E.S DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE

Janvier 2023

Avec la participation financière de :

Québec 

La diversité culturelle

au/lac



But du guide

Ce guide est destiné aux entreprises, aux municipalités et aux autres types d'organisations qui embauchent ou accueillent des personnes dites de la diversité ethnoculturelle.

Il offre des arguments afin de combattre certaines idées préconçues au sein des équipes de travail, de la population et même de l'entourage des allié.e.s. Il peut être utile dans différents contextes comme des rencontres d'équipe ou pour répondre à des commentaires sur les réseaux sociaux.

Allié.e

Une personne qui fait souvent partie d'un groupe privilégié et majoritaire qui apporte son appui aux personnes d'un groupe discriminé ou traité injustement. Les allié.e.s ont généralement l'avantage d'être plus écoutés par la majorité et d'accélérer les changements contre les inégalités.

Préjugé

Opinion hâtive et préconçue souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation, ou due à la généralisation d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.



Exemples
de réponses
pour défaire
certains
préjugés

“ Les employeurs/le gouvernement paient tout pour eux ”

En ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires recrutés à l'étranger, en fonction du type de programme, l'employeur peut être tenu de fournir, notamment, les billets d'avion, une assurance maladie et un logement convenable que les employés paient. De plus, notons que malgré le fait qu'ils paient des impôts, ces travailleurs n'ont pas droit à l'aide financière de dernier recours (aide sociale) et ont droit aux allocations familiales après 18 mois de présence effective sur le territoire. Pour ce qui est de l'assurance-emploi, ils peuvent y avoir droit seulement s'ils répondent aux conditions d'admissibilité.

Pour ce qui est des résidentes et résidents permanents et des personnes réfugiées, bien qu'ils aient accès aux mêmes services et soutiens gouvernementaux que les citoyens canadiens, aucune aide financière supplémentaire ne leur est offerte. Pour les résidentes et résidents permanents le processus d'immigration leur est très coûteux considérant les frais administratifs, de transport et de déménagement, pour ne nommer que ceux-là. Pour ce qui est des personnes réfugiées, une aide supplémentaire ponctuelle peut parfois leur être offerte, selon les cas.

Enfin, les résidentes et résidents temporaires et permanents peuvent bénéficier des services de santé couverts par le régime public d'assurance maladie du Québec, en fonction des critères d'admissibilité en vigueur.

“
Ils volent nos jobs
”

Le Québec a principalement choisi de faire appel à l'immigration pour des besoins démographiques et économiques. La plupart des personnes sont donc choisies, via un système de pointage, pour leurs qualifications qui permettent de répondre à des besoins spécifiques sur le marché du travail. Leur présence peut ainsi permettre de soutenir la productivité des entreprises, de maintenir des emplois, voire de permettre la survie de certaines entreprises dans un contexte de rareté ou de pénurie de main-d'œuvre. Elle peut aussi favoriser un allègement des tâches, une flexibilité dans l'horaire de travail et la prise de vacances pour les travailleuses et travailleurs en place, incluant les personnes immigrantes elles-mêmes.

“
Ils nous envahissent
”

Il est faux de croire que la plupart des gens en provenance de pays plus défavorisés guettent la moindre occasion pour venir s'installer dans nos frontières. À moins qu'une catastrophe les y oblige, ils préfèrent rester dans leur pays d'origine. Néanmoins, cette réalité apparaît tellement contre-intuitive pour les gens des pays plus nantis qu'elle est difficile à croire. De plus, lors du Recensement de 2021 de Statistiques Canada, il y avait 1 345 personnes immigrantes au Lac-Saint-Jean, incluant les adoptions, ce qui représente 1,3 % de la population totale. Nous sommes donc loin de «l'envahissement».

“
Ils ne veulent pas s'intégrer/ils veulent imposer leur culture/ils veulent profiter du système/n'importe qui peut venir ici
”

Les personnes issues de l'immigration, qu'elles soient qualifiées ou non, partagent pour la plupart un ardent désir de réussir leur intégration et de contribuer à la société québécoise!

Que ce soit pour l'immigration temporaire ou permanente, le processus d'immigration est extrêmement sélectif, complexe et ardu au Québec. Cela explique qu'à la fin du processus, les personnes qui arrivent sont généralement dotées d'une débrouillardise, d'une résilience et d'une détermination à réussir hors du commun.

“
Ils ne parlent pas français/ils ne veulent pas l'apprendre
”

La majorité des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qui habitent le Lac-Saint-Jean parlent français. Pour celles et ceux qui ne le maîtrisent pas, ils ont la possibilité de suivre des formations. Il faut toutefois considérer que l'apprentissage d'une langue est complexe et que le temps pour y parvenir peut varier d'une personne à l'autre en fonction de différents facteurs, notamment de l'âge, du niveau d'exposition à la langue, des habiletés en la matière et du temps disponible à consacrer aux formations. Notons aussi que la maîtrise du français augmente les chances d'être invité à présenter une demande de sélection permanente.



“**Mon employeur préfère recruter à l'étranger, car ce sont des travailleuses et travailleurs plus «conciliants»**”

Dans un premier temps, ce ne sont pas tous les employeurs qui peuvent recruter à l'étranger, car ils doivent d'abord démontrer qu'ils n'ont pas été en mesure de le faire sur le territoire à l'aide d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Dans un deuxième temps, parmi ceux qui le peuvent, ils doivent s'engager dans une démarche complexe, longue et coûteuse, ce qu'ils préféreraient éviter s'ils en avaient la possibilité. Précisons que les employeurs ont les mêmes obligations envers ces travailleuses et travailleurs, qui eux ont les mêmes droits et responsabilités que l'ensemble des employés.

“**On ne peut plus rien dire**”

Aujourd'hui, les propos discriminatoires sont devenus socialement inacceptables, qu'ils soient sexistes, homophobes, racistes ou autre. Il y a en effet une plus grande conscience des répercussions qu'ils peuvent avoir sur les personnes concernées. Des paroles en apparence banales peuvent effectivement avoir des impacts durables sur les personnes et leur entourage lorsqu'ils sont cumulés. On parle donc ici de micro-agressions comme « d'où viens-tu vraiment? ». Il y a donc beaucoup de choses qui peuvent être dites, tout est dans la façon de le faire!

“**Quand on leur explique quelques chose, ils mentent en disant qu'ils ont compris quand ce n'est pas vrai**”

Il peut y avoir plusieurs raisons qui expliquent qu'une personne immigrante dise avoir compris même si ce n'est pas le cas, et ce, même si elle parle français. Par exemple, elle croit avoir réellement compris, elle est mal à l'aise de dire qu'elle ne comprend pas à répétition, elle ne veut pas déplaire ou son mode de communication envers son supérieur hiérarchique est culturellement différent (par exemple, dire à son supérieur qu'elle ne comprend pas peut vouloir dire qu'il explique mal). Une chose est sûre, la communication interculturelle est un enjeu auquel il faut porter une attention particulière et qui concerne à la fois l'employeur, les personnes immigrantes et l'équipe de travail.

“**Ils sont moins compétents/leurs standards sont moins élevés**”

Les personnes immigrantes proviennent d'environnements de travail différents comportant des méthodes de travail distinctes. Cela explique pourquoi un temps d'adaptation est nécessaire à leur arrivée dans une organisation au Québec. Cela ne veut toutefois pas dire qu'elles sont incompetentes et laxistes pour autant. Cela signifie seulement que leurs compétences ou leurs standards doivent être adaptés. Soulignons aussi que les personnes détenant des diplômes acquis à l'étranger dont la profession est régie par un ordre professionnel ou dont le métier est réglementé doivent faire reconnaître leur formation auprès de l'organisme de réglementation qui l'encadre. Ce processus de reconnaissance peut ainsi exiger la réussite de cours, d'une formation d'appoint, de stages et d'examen.

“**Les personnes de confession musulmane veulent imposer leur religion/elles pratiquent la prière sur leur lieu de travail/elles demandent des accommodements raisonnables**”

D'une part, comme dans la religion catholique, il existe plusieurs niveaux de pratique de la religion musulmane. Il faut donc éviter de mettre tout le monde dans le même panier. D'autre part, pour les personnes davantage pratiquantes, loin de là leur désir de l'imposer. Bien au contraire, cela se fait la plupart du temps soit à la maison ou encore sur leur lieu de travail en toute discrétion durant leur pause ou selon des aménagements possibles avec l'employeur qui conviennent aux deux parties.

Références

Amnistie internationale, *Lexique pour l'antiraciste*, en ligne <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

AUGER, Michel C. *25 mythes à déboulonner en politique québécoise*, Les éditions La PRESSE, 2018

BANERJEE, Abhijit V. et Esther DUFLO, *Économie utile pour des temps difficile*, Éditions du Seuil, 2020

La langue française, *Préjugé*, en ligne <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/prejuge>

Sana, *Guide des alliés de la diversité culturelle à Shawi*, en ligne <https://www.sanashawinigan.ca/wp-content/uploads/2021/04/allies-version-web-copy.pdf>

TREMBLAY, Jeannie. *Aperçu de la situation du racisme auprès des personnes immigrantes racisées au Lac-Saint-Jean*, document interne, Portes ouvertes sur le Lac, février 2022

TREMBLAY, Jeannie. *Facteurs d'influence pour une intégration professionnelle réussie des personnes immigrantes au Lac-Saint-Jean*, Portes ouvertes sur le Lac, février 2021

Rédaction

Jeannie Tremblay

Soutien à la rédaction

Martine Boivin

Pour aller plus loin,
contactez-nous

Portes ouvertes sur le Lac

1209 boulevard Sacré-Coeur
C.P. 7000,
Saint-Félicien (Qc) G8K 2R5
Télécopieur : 418 679-4083
Courriel général : info@polac.org
@Portes ouvertes sur le Lac, 2022