

# IMMIGRATION

Par **Jamal-Eddine Tadlaoui**, [je.tadlaoui@mirs.qc.ca](mailto:je.tadlaoui@mirs.qc.ca)

## Des histoires à succès, oui, mais...

*Si le projet de sensibilisation des employeurs de la Montérégie à la main-d'œuvre immigrante mené par la MIRS a permis de mettre en valeur des succès d'entreprises dont on est très fiers, des partenariats dynamiques entre l'organisme et plusieurs entreprises de la région, le travail de sensibilisation, de formation de la gestion de la diversité reste encore à faire et à poursuivre ...*

**D**ans le cadre de son projet de sensibilisation des employeurs de la Montérégie à la main-d'œuvre immigrante, en partenariat avec Emploi-Québec Montérégie, la Maison internationale de la rive sud (MIRS), a organisé le 16 novembre 2006 au centre socioculturel de Brossard un colloque sur la diversité culturelle dans l'entreprise. Cette première a, d'une part, réuni plus de 250 participants, employeurs, représentants gouvernementaux, organismes communautaires et chercheurs d'emploi et a permis, d'autre part, de faire le point sur la gestion de la diversité en Montérégie. Le colloque a mis en évidence d'authentiques histoires à succès dans ce domaine. Celles-ci, consignées dans une publication collective, a montré qu'il existe des entreprises ouvertes à la diversité, qui la pratiquent depuis plusieurs années et qui en tirent de réels bénéfices en termes de croissance, d'internationalisation et de productivité <sup>(1)</sup>.

Ces histoires à succès de gestion de la diversité culturelle en milieu de travail méritent d'être mieux connues et constituent une invitation et une incitation pour d'autres entreprises à faire le saut de la diversité, gage de réussite et de succès. Surtout, elles proposent une solution pérenne à la pénurie de main-d'œuvre qui constituera un défi de taille dans les années à venir pour la majorité des entreprises québécoises et canadiennes. La MIRS espère avoir contribué par ce colloque, à informer et sensibiliser les employeurs des secteurs privé, public, parapublic à la valeur ajoutée de la main-d'œuvre immigrante.

Par ailleurs, le travail pionnier et novateur qu'effectue la vingtaine d'entreprises ciblées dans ce projet ne doit pas faire oublier qu'il reste encore beaucoup de travail à faire auprès de centai-



**Dr Jamal-Eddine Tadlaoui**

nes d'autres entreprises pour les décider à ouvrir leurs portes encore fermées. Lorsque ces entreprises auront misé sur la diversité interculturelle elles pourraient profiter des compétences, de la fidélité et de la loyauté de cette main-d'œuvre et pourront retenir les talents que le Québec va chercher à l'extérieur. Des progrès ont été certes faits dans l'embauche et le maintien en emploi des immigrants, mais de nombreux obstacles doivent être encore levés pour l'accès à un emploi alors que le contexte de pénurie de main d'œuvre devrait y être plus favorable. La discrimination, les préjugés, la peur, les biais culturels, des blocages structurels continuent d'être des épreuves insurmontables pour des milliers d'immigrants sur le marché du travail. D'autres travailleurs continuent d'en être exclu malgré leur compétence et leur niveau scolaire.

Aujourd'hui le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec vient de réviser les critères de sélection des immigrants de manière à favoriser l'accueil de travailleurs qualifiés. Bonne nouvelle ! Cependant, vouloir se doter d'une nouvelle politique, capable de s'arrimer aux besoins des employeurs des différentes régions du Québec et des réalités du marché du travail dans son ensemble, c'est un pas qui ne doit pas faire oublier la réalité de ceux qui sont déjà passé par les procédures d'accueil. De nombreux immigrants déjà sur place, sélectionnés eux aussi sur la base d'une grille de sélection dont les critères étaient aussi sensés répondre adéquatement aux besoins du marché, ne travaillent toujours pas !!! Que faire de ces professionnels qui se promènent d'un programme gouvernemental à un autre, d'une for-

mation subventionnée à une autre alors qu'ils détiennent des compétences, des expériences, des habiletés et des diplômes les qualifiant à participer activement au développement du pays ? Il va falloir les mettre tous au travail le plus rapidement possible et les maintenir en emploi avant l'arrivée des nouveaux immigrants qui seront sélectionnés selon les modifications substantielles au Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers rentrées en vigueur le 16 octobre 2006.

Si le projet de sensibilisation des employeurs de la Montérégie à la main-d'œuvre immigrante mené par la MIRS a permis de mettre en valeur des succès d'entreprises dont on est très fiers, des partenariats dynamiques entre l'organisme et plusieurs entreprises de la région, le travail de sensibilisation, de formation de la gestion de la diversité reste encore à faire et à poursuivre autant auprès des petites, moyennes et grandes entreprises que des instances gouvernementales et de la société dans son ensemble.

Par conséquent, le travail accompli dans le cadre de ce projet devrait être renforcé et étendu aux différentes régions de la province et servir de modèle pour inspirer d'autres provinces du pays à réaliser encore plus de gains. La réussite et le succès sont les enfants de l'audace. Aidons nous à consolider nos acquis !!!

Jamal-Edine Tadlaoui

Sociologue, coordonnateur de projet, MIRS

[je.tadlaoui@mirs.qc.ca](mailto:je.tadlaoui@mirs.qc.ca)

<sup>(1)</sup> Une publication collective dirigée par M. Jamal-Eddine Tadlaoui, coordonnateur du projet, intitulée : *La diversité culturelle dans l'entreprise : histoires à succès en Montérégie a été éditée et dévoilée lors du colloque.*