

## QUÉBEC / immigration

## Orgueil ou préjugés

*Qu'il soit ingénieur, médecin, docteur, comptable ou informaticien, l'immigré maghrébin est-il intégrable?*

Par Mostafa BENFARES,  
Ph.D., chercheur autonome

**T**elle est la question à laquelle la majorité des dirigeants d'entreprises se trouvent confrontés depuis que la présence maghrébine s'impose comme un fait réel, durable et inévitable.

Mais ne peut-on inverser cette interrogation et se demander si ces employeurs sont vraiment ouverts, capables et suffisamment informés pour accueillir et intégrer ces compétences étrangères?

### **Vous avez dit ressources humaines ?**

De nos jours, et par rapport à la notion classique du personnel, celle des ressources humaines est devenue une valorisation systématique des rapports entre agents exécutants et cadres des organi-

sations. C'est ainsi que cette notion va s'élargir et prendre de nouvelles dimensions dignes d'intérêt. Jamais elle n'a suscité autant de polémiques qu'aujourd'hui, le temps où l'Homme est reconsidéré comme un capital humain à développer, indépendamment de ses origines, de sa couleur ou ses croyances. En fait, gérer des personnes de provenance et de culture diverses exige de la part des responsables des compétences rares et des qualifications très particulières. Car, ils sont amenés à gérer constamment les problèmes se rattachant à la communication pour se comprendre d'abord, déterminer les besoins des personnes et envisager des plans d'action efficaces et convenables à chaque profil donné, à gérer les multiples aspirations et à développer la motivation.

Repenser la fonction personnelle est devenue une priorité pour toute organisation. Le temps est venu pour se détacher de ces appellations archaïques pour une véritable politique de la ressource humaine, non en tant que simple machine productive calculée à la minute «*Du mécanique plaqué sur du vivant*» comme disait H. Bergson, mais en tant que capital qu'il faut investir pour les années à venir.

Procédant de la sorte, cette politique devient capable de mobiliser les compétences préexistantes et d'assurer les nouvelles responsabilités futures, sans favoritisme, en terme d'intelligence, de participation, de créativité et de dynamisme.

### **Dynamique de la discrimination**

Ce qu'il faut garder à l'esprit, c'est que la discrimination et les inégalités des chances sont intimement liées et se renforcent mutuellement. Les inégalités sociales favorisent facilement la prolifération des préjugés qui ont le plus souvent tendance à se traduire par la discrimination directe ou indirecte.

Cette dernière ne cesse, à son tour, d'amplifier les inégalités en leur donnant de nouvelles facettes.

Dans cette optique, les personnes immigrantes qui demeurent plusieurs années en chômage en raison des préjugés de certains employeurs sont considérées comme des personnes paresseuses, des individus orgueilleux, gonflés à bloc, qui refusent de travailler n'importe quoi et préfèrent rester en deuil au lieu de s'aventurer dans des emplois précaires dont la durée, la stabilité et l'avenir restent incertains et avec un salaire misérable qui ne permet même pas à survivre. Et quand le taux de chômage à l'intérieur de ces communautés s'élève, la situation accentue les préjugés.

Les craintes des employeurs à leur égard augmentent sans raisons ni logiques apparentes et les superlatifs dérangeants s'installent : tête dure, orgueilleux, borné, impatient, asocial, égocentrique, invivable, flegmatique, renfermé, etc.

La liste est très exhaustive et ne semble pas prête d'être close. Mais la comparaison n'a pas toujours raison comme on dit. Il faut briser les préjugés et aller voir au-delà des apparences qui sont le plus souvent trompeuses.

### **Conséquences**

La discrimination et la non reconnaissance à valeur exacte de ces ressources humaines tendent finalement à diminuer les chances de ceux qui en sont victimes d'avoir un travail digne et à la hauteur de leurs compétences. Pour commencer, ils

ont besoin seulement d'un coup de pouce.

Le reste vient par la suite, avec le temps. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la discrimination a un impact néfaste sur la santé mentale car elle crée de la détresse psychologique. Et les personnes qui se sentent rejetées par la société en raison de ces préjugés infondés risquent d'avoir un faible sentiment d'appartenance à la société qui est pourtant la leur.

Ils aiment bien contribuer à leurs façons pour assurer le bien-être social mais ils se sentent frustrés, bloqués et privés de certains droits qui leur permettent d'agir et de réagir ainsi.

A part les problèmes psycho-sociaux que la discrimination peut générer sur la personne exclue, les institutions, publiques ou privées, ainsi que la société en général se trouvent privées d'un grand et large potentiel, des talents et des ressources humaines exclues seulement en raison des préjugés.

Dans les sociétés et les économies modernes axées sur le savoir et l'excellence, les ressources humaines sont plus que jamais un facteur stratégique de tout développement. Et c'est vraiment dommage qu'on constate jusqu'à présent certaines entreprises et institutions qui font la sourde oreille à ces compétences qui viennent d'ailleurs au lieu de les investir à bon escient et de profiter de leurs expériences qui pourront être très rentables.

Une chose est sûre en fin de compte, c'est qu'il ne faut jamais se désespérer et « tant que je respire j'espère ».

A mon avis, il y a toujours une chance qui nous attend, qui traîne quelque part et qu'il faut déployer tous ses efforts et épuiser toutes ses forces pour aller la chercher. Cette lutte perpétuelle et quotidienne exige, rappelons-le, une dose considérable de courage et beaucoup de persévérance.

**ACHETER  
UNE MAISON SANS COMPTANT  
OUI, c'est possible...**

**INFORMEZ-VOUS,**

**C'EST GRATUIT !**

**SAMI OUESLATI, B.A.A**  
Agent immobilier affilié

**514-374 4000**



**RE/MAX**  
RE/MAX ALLIANCE INC.  
Courtier immobilier agréé  
Franchisé indépendant et autorisé

**Appelez-nous, on a la solution pour vous !**