

## Équité en emploi

## INTÉGRATION

Maghreb Canada Express a entamé, vers la fin du mois de janvier, une série de conférences en partenariat avec certaines garnisons des Forces armées canadiennes dans le but de sensibiliser leurs employés à la diversité et à l'équité en emploi.

Ces conférences attirent l'attention tout particulièrement sur les obstacles que rencontre un immigrant pour se trouver un emploi, passage obligé pour toute intégration réussie.

Le conférencier, (Abderrahman El Fouladi) a tout particulièrement souligné que les causes d'échecs ne sont souvent dues qu'à des différences culturelles et non à un manque de compétence.

Il serait donc souhaitable, selon lui, de repenser les méthodes de recrutement en fonction de paramètres culturels et d'opérer une sorte "d'intégration bidirectionnelle".

Il serait aussi souhaitable de repenser les ordres professionnels, les conventions collectives, quoiqu'en moindre importance, le cercle vicieux de l'expérience canadienne (Pour travailler au Canada, il faut avoir l'expérience canadienne et pour avoir l'expérience canadienne il faut obligatoirement travailler au Canada).

Il faudrait aussi scruter de près le dysfonctionnement des tests psychométriques où deux systèmes de valeurs deux systèmes d'appréciation sont en confrontation.

Le conférencier avait suggéré certaines solutions comme un partenariat gagnant-gagnant de formation avec les pays réservoirs de l'immigration, où les canadiens, par le biais de certaines agences gouvernementales spécialisées formeraient professionnellement des jeunes sur place. Certains de ces jeunes seraient des candidats à

l'immigration, tandis que d'autres vont travailler sur place selon le modèle canadien; oeuvrant au développement de leurs pays d'origine tout en leurs facilitant l'éducation de relations bilatérales, avec le Canada, basés sur un savoir-faire et des méthodes de travail communs.

Il avait également attiré l'attention sur la nécessité de sensibiliser les recruteurs à la Différence ainsi que sur les ravages causés par les préjugés, et ce, afin de réussir l'intégration des nouveaux arrivants par leur insertion professionnelle, car, a-t-il dit: « *le BS coûte cher à chaoum et le taux de criminalité augmente avec l'oisiveté* ». Et de conclure: « *Pour jouer l'hymne nationale avec un piano, on a besoin, comme a dit l'autre, des touches blanches et noires* ».

Nous reproduisons ci-contre un article paru dans le Journal militaire « SERVIR » (Vol. 10, N° 14, page 20) en réaction à l'une, des conférences, donnée, par A. El Fouladi, à la garnison de Saint Jean Sur Richelieu (Québec)

## «L'intégration, c'est la culture de la diversité»

Conférence sur l'intégration des immigrants

Isabelle Croteau  
Journal Servir

Le 27 janvier dernier, M. Abderrahman El Fouladi, natif du Maroc, est venu nous entretenir sur l'immigration. Le thème de la conférence était «La diversité et l'intégration des immigrants au pays». Comme nous l'a expliqué notre conférencier, il existe deux types d'immigration. L'immigration sauvage (clandestine) où il y a exploitation de l'homme, drame humanitaire sur lequel on ferme les yeux, et l'immigration planifiée comme ici au Canada, où les règles sont strictes et les droits respectés. Selon M. El Fouladi, l'intégration passe par la communication; il est primordial de connaître au moins une des deux langues officielles. «L'intégration, c'est une affaire de tolérance mutuelle, c'est la culture de la diversité», mentionne-t-il

### Obstacles à l'immigration

Ce n'est pas toujours facile pour un immigrant de s'intégrer et ce, malgré toutes les bonnes intentions du monde. Par exemple, pour l'équité en matière d'emploi, le problème existe. À compétence égale, un immigrant a très peu de chances de remporter le poste offert. Il semble y avoir une peur de l'étranger, c'est ce qu'on appelle la xénophobie. M. El Fouladi raconte l'histoire d'un confrère arabo-musulman qui tentait d'obtenir une entrevue pour un poste qu'il convoitait. Recevant encore une fois une lettre lui annonçant qu'il n'avait pas été retenu, il décide de renvoyer le même curriculum vitae, mais en changeant son nom pour «Marc Tremblay». Miracle! Il obtient une entrevue. Voilà une étape de franchise, mais l'entrevue est celle où échouent le plus de candidats. Les questions sont formatées, l'employeur s'attend à une réponse pré-



M. El Fouladi a donné une conférence portant sur la diversité et l'intégration des immigrants au pays.

cise: la plupart du temps, c'est la différence culturelle qui fait échouer le candidat.

Un autre obstacle se présente à ces personnes: pour travailler au Canada, il faut une expérience canadienne, et pour avoir une expérience canadienne, il faut travailler au Canada... Un vrai cul-de-sac quoi! Il faut donc sensibiliser les recruteurs à la différence et les informer sur les préjugés que les immigrants subissent.

Ces derniers ont également des préjugés. Ils en ont face aux Forces canadiennes. Ils n'essaieront pas de l'intégrer, car la plupart ont à l'esprit le régime de dictature qu'ils vivent dans leur pays. C'est pour cela qu'il nous faut montrer le vrai visage des Forces canadiennes et nos traditions dans le maintien de la paix.

# ARRIHAB

6351, Dijon (Coin Roland, Près de Langelier) Montréal-Nord : (514) 328-9090

Boucherie / Épicerie Maghrébine

# Ouverture à partir du 4 mars 2004



Profitez de nos Spéciaux d'ouverture sur les Viandes Halal (Agneau, bœuf, volailles) ainsi que sur les différentes denrées alimentaires d'ici et du Maghreb