

Politique d'Accueil et d'intégration des immigrants

Entretien avec Maître Pierre Boivert, conseiller municipal

Le 17 mai 2004, le conseil municipal de la ville de Sherbrooke a adopté sa politique d'accueil et d'intégration des immigrants. Le projet de cette politique a auparavant fait l'objet d'une consultation publique. Cette initiative vise en premier lieu la création d'un cadre qui permet de favoriser l'accès aux services municipaux des diverses communautés, la participation aux votes décisionnels, le rapprochement interculturel pour contrecarrer les attitudes de rejet et estomper les tensions intracommunautaires, le partenariat pour partager le leadership et faire de l'intégration économique la clef d'une intégration réussie et bien sûr la préparation de la population d'accueil aux nouvelles réalités du tissu social en créant des occasions de rencontre et d'échange.

Maghreb Canada Express a rencontré Me Pierre Boivert, Conseiller municipal et Président du comité de rédaction de la dite politique de la ville. De grande stature Mr Boivert a un intérêt pachyderme pour les questions de l'immigration. Son enthousiasme est à fleur de peau car pour cet avocat de profession la réalité, avec son lot de complications, qu'il va chercher sur le terrain n'empêche de laisser transparaître sa curiosité aiguë ainsi qu'une abnégation d'idéalistes qui, souvent, fait défaut aux politiciens.

- Je n'ai pas le choix, souligne-t-il en riant, j'ai le district le plus peuplé en terme de communautés culturelles dans l'arrondissement du Mont-Bellevue.

Entretien:

Q. M. Boivert! Quelles sont les orientations de cette nouvelle politique?

R. Cette politique d'intégration devra travailler sur quatre constantes qui constituent le nerf de cette bataille. 1-La ville pour l'ensemble des services à fournir dans le domaine, 2- Les partenaires autres que la ville dont l'entreprise privée, les différents intervenants dont les CLSC, les commissions scolaires, les ministères concernés, etc. 3- Les immigrants via leurs regroupements et les organismes communautaires. 4 - La Société d'accueil.

Q. Pour quelles finalités?

R. Il est nécessaire de démystifier l'immigrant en commençant par l'école. L'intégration linguistique, scolaire, sociale et économique doit être comprise comme un tout indissociable. Travailler sur les quatre fronts en même temps devrait aboutir à développer une ville où l'harmonie est une constante. La toile de fond est l'ensemble des enjeux à résoudre en intégrant le plus d'immigrants. La dénatalité dans la société d'accueil favorise l'immigration et la diversité des origines de l'immigration nous incite à pré-

voir. La nouvelle politique vient donner des outils d'intégration et d'harmonisation. Dans 5 ou 6 ans, il sera trop tard.

Q. Y a-t-il un agenda? Un échéancier clair pour la réalisation des objectifs de la politique d'intégration? Surtout pour la ville, elle-même, comme employeur n'avait pas donné l'exemple.

R. La ville est consciente du problème de représentativité des communautés culturelles dans ses instances. Nous allons inciter les partenaires de la ville ainsi que les services de la ville pour qu'ils étudient la question puis qu'ils montent leurs propres plans d'actions pour rencontrer les objectifs.

Q. y'aurait-il un renforcement positif par des mesures incitatives?

R. Pour le moment tout est ouvert. Pour les actions incitatives, il n'y a rien de déterminé. C'est à voir. Toutefois, il est important que le conseil municipal fasse des commandes concrètes. D'ici la fin de l'année, les instances municipales comme employeur, doivent mettre des actions mesurables. Chiffrables. Exemple : il y a environ 200 policiers à Sherbrooke. Dans le schéma d'une représentation du tissu social, il serait normal d'avoir au moins dix policiers issus des communautés culturelles. C'est à dire l'équivalent de 5% de la population globale. Dans ce contexte, la nouvelle politique laissera les différents services faire leur propre agenda. La ville sera là pour pousser un peu.

Q. Quels seront les obstacles, à votre avis, à la réalisation de cette politique?

R. La volonté politique est là. Les ressources humaines sont disponibles. Les ressources financières à définir à partir du plan d'action global à venir.

Q. Il y a un problème énorme de la représentativité des immigrants par certains organismes. Il y va de la crédibilité en général. Qu'en pensez-vous?

R. La ville est très consciente des problèmes de représentativité des immigrants et des attentes que peuvent avoir les communautés culturelles dans un processus de cette ampleur. La ville ne peut pas imposer aux immigrants leurs représentants, ni s'ingérer dans les politiques des organismes communautaires et dans leurs modes de fonctionnement mais nous sommes ouverts à toutes les suggestions constructives.

Q. Vérification de la liste des membres des organismes (membreships)? Rendre publiques les montants financiers accordés? Transparence? Évaluation des projets après réalisation? Obligation de résultat?



R. Oui cela peut constituer un début de piste.

Q. Avez-vous les moyens de l'ambition?

R. Pour l'instant, le gros du budget est distribué par le MRCI. Nous allons d'ailleurs signer une entente avec le Ministère pour la durée de trois années au long desquelles nous allons financer, à part égale, le Festival des Traditions du Monde.

Q. Vos impressions pour la suite des choses.

R. Je suis optimiste. L'unité fait la force. Je crois beaucoup dans l'apport des communautés culturelles au développement de Sherbrooke. Il faut leur donner l'espace et les moyens. Cette politique est un exemple concret d'une volonté de bien vivre ensemble. La Tolérance.

Propos recueillis par Majid Blal

Des entreprises de la Caroline du Nord et du Québec font équipe pour lutter contre la maladie

Source: Tranzyme Pharma, Sherbrooke

La société québécoise Neokimia inc. et la société Tranzyme Inc., de la Caroline du Nord, ont uni leurs forces pour former une société pleinement intégrée de recherche et de mise au point de médicaments, Tranzyme Pharma Inc. Par suite de cette fusion annoncée en décembre 2003, la nouvelle société comblera les technologies brevetées en biologie fonctionnelle de Tranzyme avec les procédés de chimie pharmaceutique novateurs de Neokimia.

Portant principalement sur les maladies du système neurosensoriel, y compris les yeux, les oreilles et le cerveau, les technologies de Tranzyme ont été à l'origine de nombreuses ententes de partenariats avec des sociétés multinationales. De son côté, Neokimia a mis au point plusieurs composés chefs de file dirigés contre les troubles gastro-intestinaux et métaboliques. Par conséquent, la nouvelle société se trouvera dans une position unique en vue de mettre au point de nouveaux traitements pour les maladies liées à l'axe cerveau-intestin. Qui plus est, Tranzyme Pharma continuera de mettre à profit son expertise combinée en formant des alliances sectorielles stratégiques, qui lui permettront d'aller chercher des revenus et d'avoir accès à des technologies supplémentaires. La société participe aussi à des partenariats dans des programmes thérapeutiques portant sur les infections au VIH, le cancer et la fibrose kystique.

Comptant 40 employés, pour la plupart des scientifiques ayant fait des études très pointues, Tranzyme Pharma continuera de mener son programme de biologie fonctionnelle dans les installations existantes du Research Triangle Park, en Caroline du Nord, tandis qu'elle poursuivra ses activités de chimie pharmaceutique à Sherbrooke.

Immigration vers le Québec: Deux poids, deux mesures

(Source: Norman Delisle, Tribune du 17 mai de la Tribune)

Québec se fixe Comme objectif d'augmenter considérablement le nombre d'immigrants qu'il accueille. Mme la ministre de l'immigration en a fait la déclaration à l'assemblée nationale en rendant public la planification triennale de développement de son ministère.

Le Québec qui avait accueilli 39 500 de nouveaux arrivants en 2003, compte en recevoir 44 400 en 2005, 46000 en 2006 et 48 000 lors de la dernière année du plan triennal qui prendra fin en 2007. Les prévisions pour cette année sont de 44 000.

La question que se pose maintenant est reliée aux intentions du ministère de favoriser l'im-

migration européenne et surtout française. Est-ce que ce choix délibéré va se faire au détriment de l'immigration issue des pays du sud ?

La ministre avait parlé d'un moratoire sur l'immigration issue du Maghreb.

Comment peut-on vouloir augmenter l'immigration tout en rendant publique l'intention de couper chez certains ?

A moins de nous expliquer « les tares de certains » qui justifient cette politique, nous continuerons à penser que c'est injuste.

On ne voudrait pas revenir à l'eurocentrisme qui fait de la périphérie des candidats de seconde catégorie.

Commentaire: Majid Blal

Diversité culturelle

SHERBROOKE

Par Majid Blal, économiste et écrivain majidblal@hotmail.com

La gestion de la diversité culturelle et l'entreprise estrienne

La population Estrienne est en mutation. À l'image de la société Québécoise, elle est de plus en plus plurielle. Métissée. Multiculturelle.

Dans ce contexte l'entreprise doit s'adapter au nouveau paysage démographique et incorporer la diversité à ses priorités pour suivre la tendance et refléter la réalité sociologique contemporaine.

Les changements peuvent constituer une source de heurts surtout si rien n'est fait pour comprendre et canaliser les sources de tension. Une bonne compréhension des facteurs humains de l'immigration combinée à une bonne volonté de mettre à contribution les différentes vagues d'immigrants, devraient aboutir à ce que le monde de l'emploi soit représentatif de la population locale. C'est en s'attaquant aux irritants d'une façon où le respect est prédominant que l'entreprise, surtout la PME puisse jouer son vrai rôle dans l'intégration économique par le travail.

L'entreprise devrait profiter de cette manne de main d'œuvre qualifiée, de techniciens, de cadres du capital humain que l'immigration met à son profit. Le processus de sélection des candidats à l'immigration par le gouvernement du Québec a comme finalité de pourvoir aux besoins du marché du travail. Il est mené en fonction des besoins des entreprises.

Dans ce mariage, d'abord et en premier lieu, de raison, le nouvel arrivant a l'atout de la détermination. Il laisse souvent derrière lui une famille, des habitudes, des souvenirs, des façons de faire les choses et parfois des situations établies dans l'expectative de réussir ici. Prêts à recommencer à zéro, en bas de l'échelle et parfois en deçà du seuil de sa fierté. Des fois, il se résigne à tâter d'autres domaines que ses formations antérieures dans le seul but de faire mieux, de gagner mieux que ce qu'il a abandonné dans son pays d'origine.

L'immigrant d'aujourd'hui en Estrie est différent de l'immigrant d'après la 2ème guerre. Il est instruit, détenteur de diplômes et plus scolarisé que la moyenne des chercheurs d'emploi.

Dans ce contexte d'où peuvent naître les irritants et les tensions avec les patrons des entreprises?

Sans faire une étude exhaustive de la question, nous relevons 4 points majeurs qui peuvent être des sources d'inconfort ou de mépris.

L'autorité

La perception de l'autorité varie d'une personne à l'autre avec la différence que les immigrants qui ont vécu sous des régimes autoritaires ont tendance à être craintifs des symboles du pouvoir : uniforme, etc.

Les immigrants qui ont vécu dans des sociétés corrompues gardent en tête le pouvoir discrétionnaire et arbitraire qu'ont tous ceux qui ont une cravate et un bureau en bois. Ce qui fait qu'ils ont toujours une pe-

tite alarme en tête qui leur rappelle de bien se tenir, le profil bas. Donc discrétion et comportement toujours subalterne. Surtout ne pas faire vagues.

Il arrive dans certains cas, surtout dans la PME, où la promiscuité est plus ressentie que dans une grande entreprise, que des supérieurs fassent sentir aux travailleurs immigrants la culpabilité de l'éternelle gratitude (Vous m'êtes redevables de vous avoir engagé, sans moi vous êtes rien...). La position de l'autorité dans ce cas relève d'un paternalisme non désiré.

Sexe

-Il y a des situations où les clichés et les préjugés dépassent l'entendement. Chaque société a son lot de misogynes et de misanthropes. Il y a bien sûr des hommes qui sont mal à l'aise avec des femmes comme supérieures hiérarchiques. Qu'importe leurs motivations, il serait primordial de les aider à se replacer dans le siècle. Mais il y a d'un autre côté une facilité à généraliser.

-Il y a des préjugés qui font des femmes dont le sens familial est aigu, des femmes soumises. Le fait que certaines femmes aient choisi de mettre le voile, ne leur enlève pas leurs compétences professionnelles.

- Le harcèlement n'est l'apanage d'aucune culture.

Tous les maghrébins, africains de l'ouest ou bosniaques, ne sont pas sexistes, même s'il arrive qu'un borné fasse, à l'occasion, l'objet et le sujet de ses propres frustrations.

Il arrive des fois qu'un Québécois de souche ne veuille avoir une minorité visible comme boss et pourtant personne ne généralise.

Conjoncture politique internationale.

Ponctuellement des communautés subissent le revers de la géopolitique. On a bien vu avec le téléfilm « El Duce Canadese » que la communauté italienne avait souffert et était même mise à l'écart de la société à l'époque de Mussolini. La communauté Japonaise a été parquée, aux USA, dans des camps comme du bétail pendant la deuxième guerre.

En Estrie, l'arrivée massive des réfugiés bosniaques dans les années 90 a été l'objet de beaucoup de mépris, de rumeurs, etc.

Le 11 septembre et les événements qui s'en sont suivis ont donné à quelques uns le prétexte de ne pas embaucher d'arabes ou de musulmans.

Culturel

C'est un fourre-tout où on mets plein d'irritants et d'attitudes.

- Poignées de mains molles

- Ton brusque

- Humilité. Beaucoup d'immigrants n'arrivent pas à se vendre de la façon que les entreprises le demandent parce qu'ils y voient de la vantardise et de la fanfaron-

nade, Ex : moi je suis votre homme! Je suis le meilleur...

- Personnes envahissantes;

- L'exemple du regard bas est significatif dans la mesure où certaines sociétés y voient la bonne éducation, la gêne et surtout une façon civilisée de ne pas être effronté face à la personne abordée. Ceci, alors qu'on occidant on y voit la perfidie, le manque de franchise, la couardise et surtout le manque de confiance en soi car il est conseillé de regarder les gens droit dans les yeux ;

- Le non verbal est très important dans le volet culturel.

Suggestions, stratégie et pistes de solutions

- Développer la communication entre les entreprises et les immigrants;

- Aider les nouveaux arrivants à se familiariser avec les attentes des entreprises.

- Expliquer les valeurs locales;

- Sensibiliser les décideurs pour qu'ils aient



Majid Blal (photo A. El Fouladi)

accès à une perception juste et positive de l'immigrant;

- Trouver des supports et des aides à la résolution des problèmes;

- Sortir l'image de l'immigrant de la caricature folklorique que beaucoup d'associations projettent;

- Formation et séminaires pour sensibiliser la population et les dirigeants à la différence et à la diversité culturelle;

- Compétitivité et ses aboutissants;

- Socialisation par rapport au besoin de réussir économiquement .

Vous êtes immigrant(e) estrien et, Vous voulez

- * Intégrer le marché du travail
- * En savoir plus sur la culture du travail au Québec
- * Connaître les différents outils de recherche d'emploi
- * Obtenir des pistes vers des employeurs potentiels
- * Produire votre curriculum vitae selon les normes québécoises
- * Vous informer sur le système scolaire québécois
- * Accéder à Internet et divers logiciels en lien avec le marché du travail
- * Et plus...

Une équipe de professionnels est là pour vous accueillir au:



Service d'accès au travail pour personnes immigrantes

Tél. : (819) 822-3242

Courriel : sati@csrs.qc.ca

129, rue King Ouest, Sherbrooke