



## **Rapport final**

Consultation sur la valorisation culturelle

Présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité  
et de l'Inclusion

De manière générale, les personnes immigrantes choisissent de s'installer dans la MRC de la Manicouagan pour des raisons professionnelles ou familiales et doivent surmonter des difficultés d'intégration liées à l'accès à l'information sur les programmes offerts, à l'emploi et à la communauté. En effet, les services destinés aux immigrants sont peu connus de ces derniers nouvellement arrivés dans la région, qui se heurtent également à la délocalisation de certains services publics. Cependant, un certain nombre de répondants ont indiqué que l'isolement représentait, malgré le fait que le milieu était très accueillant, le premier et le principal obstacle à leur intégration sociale. En raison de la taille de la municipalité et du fait que ses citoyens aient déjà des liens bien établis parfois depuis l'enfance, le développement du réseau social s'avère plus difficile qu'en métropole. Il requiert donc le déploiement d'une certaine combattivité, d'un grand investissement personnel, d'efforts supplémentaires et de stratégies qui obligent à sortir de sa zone de confort en vue de créer des liens avec la population de la Manicouagan. Il faut tendre surtout à éviter de s'affilier seulement avec les membres de sa communauté (groupe ethnique). Le choc culturel demeure l'obstacle commun à l'ensemble des répondants. Mais, il n'en demeure pas moins que les préjugés (portant sur la culture de l'autre, des raisons de l'immigration, etc.) et les idées préconçues qui sont nourris principalement par le manque d'informations sur les autres cultures de la part de certains citoyens de la Manicouagan, ont freiné l'intégration sociale de certains immigrants. Les craintes d'exprimer les préjugés auxquels ils sont victimes, de la réaction du milieu quant à leurs différences culturelles (ex. avoir un accent prononcé ou encore faire partie d'une minorité visible) peuvent également être un facteur qui influence le taux de réussite de leur intégration. Cette dernière repose donc sur une responsabilité partagée entre les immigrants et le milieu d'accueil.

Si le niveau de difficulté de l'intégration de la personne immigrante est influé par son niveau de motivation, d'adaptation et de persévérance et de l'existence de certains préjugés et de méconnaissances à leur égard, il n'en reste pas moins qu'il est atténué depuis quelques années par l'amélioration des services offerts aux personnes immigrantes installées dans la région de la Manicouagan et par la sensibilisation de la population locale qui amorce son ouverture à l'interculturalité. En effet, le nombre croissant de personnes immigrantes dans la région et les diverses activités telles que les rencontres avec la diversité culturelle contribuent, par la pratique du dialogue et de l'échange, à l'apprentissage du vivre ensemble. Cette sensibilisation à la diversité culturelle et ses enjeux auprès des collectivités locales et de l'ensemble de la population vivant sur le territoire de la Côte-Nord devraient être au cœur de la réussite de l'intégration des personnes immigrantes.

La discrimination peut également représenter une difficulté supplémentaire à laquelle sont confrontées davantage les personnes appartenant aux minorités visibles. Toutefois, la discrimination s'exerce souvent de façon indirecte ou subtile et il est ainsi rare que les propos racistes soient rapportés directement aux personnes immigrantes. Ces dernières ne sont pas toujours conscientes qu'elles ont été victimes de pratiques discriminatoires. Ces aspects liés à l'embauche ainsi que le profilage à caractère raciste ne sont généralement pas sus par les personnes concernées qui ne font que les soupçonner, mais ils s'avèrent certains et bien réels. Comparativement au secteur public où les politiques d'accueil et d'intégration sont bien établies, les employeurs du secteur privé ne possèdent pas ces pratiques ni d'informations concrètes en matière d'intégration de la main-d'œuvre immigrante. Certains employeurs vont baser leurs décisions d'embauche sur un certain nombre de stéréotypes, de préjugés et de fausses perceptions envers les personnes immigrantes (ex. les diplômes sont-ils faux, le curriculum vitae contient-il de fausses informations, le permis de travail est-il valide, la langue française est-elle maîtrisée, devons-nous faire face à des demandes d'accommodements religieux en milieu de travail, etc.). En résumé, certains employeurs craignent les différences culturelles, les difficultés d'adaptation, d'intégration, de compréhension, de savoir-être, de savoir-faire, de langage, de la part de la personne immigrante.

Les solutions et mesures cernées comme étant prioritaires sont :

- Au niveau de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes :
  - | Une meilleure reconnaissance des compétences des personnes issues de l'immigration ;
  - | Activités de réseautage entre les entreprises et les personnes immigrantes ;

- | Atelier sur la diversité culturelle ayant pour objectif de démystifier les peurs des employeurs face à l'immigration ;
  - | Activités destinées aux employeurs pour les sensibiliser à l'embauche et au maintien en emploi des personnes immigrantes ;
  - | Mentorat en entreprise ;
  - | Jumelage d'entreprises (entre celles qui ont engagé des personnes immigrantes et celles qui le souhaitent) ;
  - | Accompagnement des entreprises qui souhaitent engager des personnes issues de l'immigration ;
  - | Promotion plus accentuée de la diversité culturelle ;
- Au niveau de l'intégration sociale des personnes immigrantes :
- | La mise en place d'activités de mentorat, de jumelage interculturel, de visite de la ville d'accueil avec les natifs de la région de la Manicouagan, de diner-causerie, de rencontre - d'échange entre les personnes immigrantes sur leur expérience ;
  - | La création d'un document (comprenant les informations sur les services destinés aux immigrants, les ressources, les procédures administratives) devra être disponible dans les lieux stratégiques (centre local d'Emploi-Québec, Hôtel de Ville, etc.) ;
  - | La médiatisation (ex. journal local) de l'existence des services destinés aux immigrants ainsi qu'aux employeurs souhaitant être accompagnés dans le processus d'intégration du nouvel employé ;
  - | La mise en place d'une séance de premières démarches d'installation obligatoire contenant des informations essentielles et de la documentation sur les services disponibles dans la MRC de Manicouagan et les formalités administratives pour l'obtention de documents importants comme la carte d'assurance maladie, la carte d'assurance sociale, l'échange du permis de conduire, les services de garde et les écoles, etc.